

PENGARUH MEKANISME FINGER PRINT , PROSEDUR FINGER PRINT , PENCAPAIAN TARGET FINGER PRINT TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KOTA SEMARANG

Muslikhun¹⁾, Leonardo Budi Hasiolan²⁾, Azis Fathoni³⁾

- ¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang
²⁾ ³⁾ Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpad Semarang

ABSTRAKSI

Pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi dengan adanya peraturan yang benar-benar harus ditaati oleh para pegawai. Terutama kedisiplinan para pegawai yang menjadi fokus utama pegawai dalam peningkatan kinerja secara total. Disiplin pegawai ini lah yang menuntun pemisahan anatar tugas tugas kedinasan ataupun tugas tugas yang berhubungan dengan pelaksanaan mekanisme aturan pegawai.

Untuk memperoleh output Kinerja dari Pegawai Negeri Sipil yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat diperlukan pembinaan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil yang semuanya diatur datam Peraturan Pemerintah No. 42 Tabun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil. Analisa pengukuran kinerja yang ini diukur dari mekanisme alat finger print yang ada di lingkungan birokrasi. Penelitian sesuai prinsip diatas dilakuakn dengan pengambilan sampel sebanyak 73 orang pegawai yang bekerja di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print dan Pencapaian target Finger Print berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan ($t = 3.659, 3.179$), $1.389 > (table = 1.66515)$ and p value (Sig) = $0.0169 < 0.05$.

Kata Kunci: Mekanisme Finger Print , Prosedur Finger Print dan Pencapaian Target Fint.

ABSTRACT

Implementation of the principles of the organization with the rules that really should be adhered to by employees. Especially discipline employees who become the main focus in improving the performance of employees in total. Employee discipline is the one who leads the separation of duties anatar official duties or tasks related to the implementation of the mechanism of service rules.

To mernperoleh output performance of the Civil Service robust, compact and united, sensitive, responsive and have solidarity high, disciplined, and aware of its responsibilities as an element of the state apparatus and public servant is required coaching soul corps and a code of conduct for Civil Servants all of which are regulated datam Government Regulation No. 42 Tabun 2004 on Life Coaching Corps and the Civil Service Code. Analysis of performance measurement is measured by means of finger

print mechanisms that exist within the bureaucracy Research accordance with the above principles dilakuakn sampling of as many as 73 employees who work in the Secretariat of the Regional Representatives Council City at Semarang

Based on the analysis of data that has been done of all data obtained, it can be concluded as follows: Fingerprint mechanisms, procedures and targets of Finger Print finger print significant positive effect on Diciplin performance. This is evidenced by ($t = 3.659, 3.179$), $1.389 > (table = 1.66515)$ and p value ($Sig = 0.0169 < 0.05$).

Keywords: Fingerprint mechanisms, procedures and targets of Finger Print finger print.l

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Birokrasi sebagai suatu sistem kerja yang berdasarkan atas hubungan kerja sarna antara jabatan-jabatan secara langsung mengenai persoalan pemerintahan menurut prosedur yang berlaku dan tidak adanya rasa sentiment, tanpa emosi atau pilih kasih, tanpa pamrih dan prasangka. Birokrasi juga dirnaksudkan untuk mengorganisir secara teratur suatu pekerjaan yang dilakukan banyak orang. Selain itu birokrat dalam melaksanakan dan kewenangannya harus dilandasi persepsi dan kesadaran hukum yang tinggi. Pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi dengan adanya peraturan yang benar-benar harus ditaati oleh para pegawai. Terutama kedisiplinan para pegawai yang menjadi fokus utama pegawai dalam peningkatan kinerja secara total. Disiplin pegawai ini lah yang menuntun pemisahan anatar tugas tugas kedinasan ataupun tugas tugas yang berhubungan dengan pelaksanaan mekanisme aturan pegawai.

Untuk mernperoleh output Kinerja dari Pegawai Negeri Sipil yang kuat, kompak dan bersatu padu,

memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi,

berdisiplin, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat diperlukan pembinaan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil yang semuanya diatur datam Peraturan Pemerintah No. 42 Tabun 2004 tentang Pembinaan *Jiwa* Korps dan Kode Erik Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profenionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam rnelaksanakan tugas baik manajerial.

Operasional kerja diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu, Selain itu, pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk rneningkatkan citra kerja, dan kinerja pegawai. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek kemampuan untuk menaati peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan

menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran. Contohnya terlihat di Kesekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran terutama mengenai disiplin jam kerja.

Berkaitan dengan kedisiplinan ini sejak tahun 1970-an, beberapa perusahaan sedikitnya sepuluh negara di dunia sudah menggunakan teknologi ini. Efisiensi ini menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi sidik jari di perusahaan atau instansi, alat ini mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan. Fingerprint merupakan salah satu bentuk cetakan yang menggunakan karakteristik fisik seseorang untuk mengidentifikasi. Penggunaan sistem presensi fingerprint akan mengurangi masalah-masalah yang ditimbulkan oleh penggunaan sistem presensi manual. Dengan adanya sistem presensi biometrik fingerprint, tingkat kecurangan yang sering terjadi seperti manipulasi data dan penitipan presensi dapat dikurangi.

Sistem pengamanan dengan menggunakan sidik jari sudah mulai dipergunakan di Amerika oleh seorang bernama E. Henry pada tahun 1901. Henry menggunakan metode sidik jari untuk melakukan identifikasi pekerja dalam rangka

mengatasi pemberian upah ganda. Sistem Henry menggunakan pola ridge (Ridge = punggung alur pada kulit, baik pada tangan atau kaki), yang terpusat pola jari tangan, jari kaki, khususnya telunjuk

Dalam penelitian ini studi kasus pelanggaran yang diambil peneliti yaitu di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang bulan Februari 2015. Jenis pelanggaran yang dilakukan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, seperti perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan kode etik pegawai yang menunda pekerjaan dan meninggalkan kantor disaat jam kerja untuk mengurus kepentingan pribadi dan terkadang pegawai tidak ijin terlebih dahulu kepada atasan sehingga bila pegawai lain atau atasan membutuhkan pegawai tersebut akan sulit mencarinya dan pekerjaan kantor menjadi tertunda. Selain itu, di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan setiap hari kerja di depan Kantor Sekretariat Daerah dan lain lain.

Berikut ini jumlah rekap pegawai yang melakukan pelanggaran jam kerja dari bagian yang berada di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang setelah diterapkannya absensi sidik jari sepanjang Februari–Agustus 2015 (rata rata)

Table 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat
Daerah Kota Semarang.

NO	SKPD	10ETE RAN GAN			
		Rata Rata Hari Kerja Kerja	TK	L	E
1	Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak	21	3	3	5
2	Bagian Administrasi Pemerintahan Umum	21	3	3	7
3	Bagian Hukum dan Perundang-undang-an	21	3	3	8
4	Bagian Organisasi dan Tata Laksana	21	1	3	8
5	Bagian Administrasi Perekonomian dan Sumber Daya Alam	21	I	6	10
6	Bagian Administrasi Pembangunan	21	5	4	13
7	Bagian Umum dan Protokol	21	3	3	10
8	Bagian Keuangan	21	I	6	11
9	Bagian Perlengkapan.	21	3	2	11
10	Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat	21	5	8	13
11	Bagian Humas dan Kominikasi	21	5	4	13
Jumhah			31	49	119

(Sumber Sekretariat DPRD Kota Semarang, tahun 2015)

Keterangan rekapitulasi kehadiran pegawai :

TK : Tanpa keterangan

L : Telat

E : Mendahului

Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini ada beberapa hal yang dapat diidentifikasi yaitu :

Masih ada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang yang belum menguasai komputer yang berkenaan dengan sistem fingerprint;

Adanya sikap kurang disiplin yang dilakukan oleh pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang seperti meninggalkan kantor saat jam jeda tanpa sepengetahuan atasan, tidak mengikuti apel pagi, istirahat atau pulang mendahului datang dan pulang tidak sesuai jam kerja, dan kembali dari istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, terkadang kembali mendekati waktu pulang.

TELAAH PUSTAKA

2.1 Mekanisme Figer Print

Mekanisme Finger print dalam absensi merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi dan waktu keluar-masuk anggotanya. Sistem absensi juga mempunyai kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat.

Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Menurut Heriawanto (2004), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk Memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam Pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat Komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan instansi menjadi berkurang.

Berkurangnya komitmen dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun. Cahyana (2005),

menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai Merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga secara umum.

Menurut Ifa H. Misbach (2010 ; 47) sidik jari merupakan struktur genetika dalam bentuk rangka yang sangat detail dan tanda yang melekat pada diri manusia yang tidak dapat dihapus atau diubah. Sidik jari ibarat barcode diri manusia yang menandakan tidak ada pribadi yang sama. Sidik jari bersifat spesifik, permanen serta mudah diklasifikasikan.

Sedangkan menurut Suyadi (2010 ; 103) sidik jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. Finger print (sidik jari) mempunyai tingkat akurasi mencapai 90 – 95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat. Menurut Manahan Tampubolon (2004 ; 75) efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Menurut Sondang Siagian (2001 ; 24) efektivitas adalah pemanfaatan sumberdaya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya.

Suatu tujuan atau saran yang telah tercapai sesuai dengan rencana dapat dikatakan efektif, tetapi belum tentu

efisien. Walaupun terjadi suatu peningkatan efektivitas dalam suatu organisasi maka belum tentu itu efisien. Jelasnya, jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dapat dikatakan efektif. Jadi bila suatu pekerjaan itu tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan tidak efektif.

2.2 Prosedur Finger Print

Menurut Muhammad Ali (2000 : 325) “Prosedur adalah tata cara kerja atau cara menjalankan suatu pekerjaan”. Menurut Amin Widjaja (1995 : 83) “Prosedur adalah sekumpulan bagian yang saling berkaitan misalnya : orang, jaringan gudang yang harus dilayani dengan cara yang tertentu oleh sejumlah pabrik dan pada gilirannya akan mengirimkan pelanggan menurut proses tertentu”

Sedangkan menurut Kamaruddin (1992 : 836 – 837) “Prosedur pada dasarnya adalah suatu susunan yang teratur dari kegiatan yang berhubungan satu sama lainnya dan prosedur-prosedur yang berkaitan melaksanakan dan memudahkan kegiatan utama dari suatu organisasi”.

Sedangkan pengertian prosedur menurut Ismail masya (1994 : 74)

2.3 Target Pencapaian Kehadiran

Target Pencapaian dapat diukur melalui absensi /presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. (Hasley, 1992;67). Untuk mengukur tinggi rendahnya pencapaian Kehadiran pegawai dapat melalui unsur-unsur

mengatakan bahwa “Prosedur adalah suatu rangkaian tugas-tugas yang saling berhubungan yang merupakan urutan-urutan menurut waktu dan tata cara tertentu untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilaksanakan berulang-ulang”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan prosedur adalah suatu tata cara kerja atau kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan urutan waktu dan memiliki pola kerja yang tetap yang telah ditentukan.

Saat ini jam beban kerja real Pegawai belum termonitor, apalagi bagi yang tidak diwajibkan melaporkan Di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang di akhir Bulan. Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang diisi pegawai di awal bulan , secara teoritis sudah bisa menggambarkan beban kerja pegawai , tetapi data tersebut baru bersifat perencanaan. Data kehadiran pegawai dalam bekerja sudah termonitor di aplikasi monitoring tetapi terkadang belum menunjukkan real time-nya. Agar kegiatan Pegawai di kantor selain terkondisikan perlu dikembangkan prosedur aplikasi presensi pegawai dengan baik.

semangat kerja tersebut yang meliputi : Presensi (tingkat kehadiran), Disiplin Kerja, Kerja Sama, dan Tanggung Jawab. Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas

kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Agar Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang dapat berjalan dengan baik dan berkembang maka dibuatlah suatu aturan yaitu yang biasa disebut peraturan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang. Peraturan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang dapat diartikan ialah suatu kumpulan aturan yang dibuat oleh seorang pemimpin Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang agar terciptanya suatu keteraturan antara para pimpinan dan para karyawan sehingga terciptanya keselarasan dalam bekerja.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Menurut Moenir dalam Ardiansyah (2013 ; 904) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Menurut Henry Simamora (2006 ; 746) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para

anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Sondang Siagian ; 2008 ; 304).

Menurut Malayu Hasibuan (2009 ; 193) kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

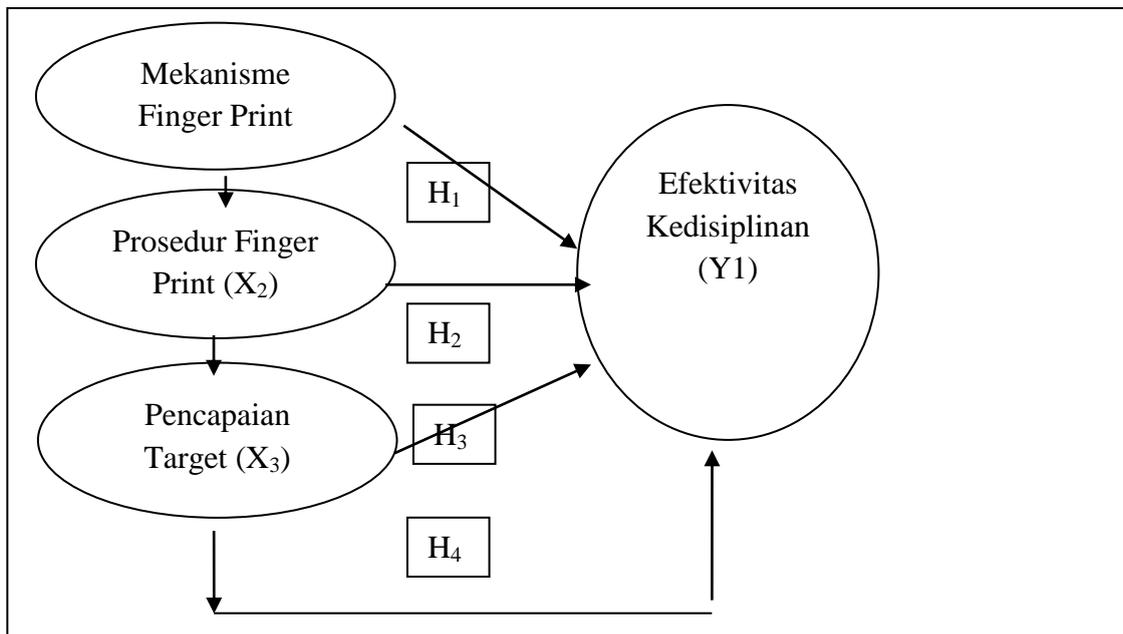
2.5 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu

1. Faisal Ali Ahmad (Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Dengan Motivasi Dan Kinerja Kayawan) pada FMIPA Institut Pertanian Bogor ; 2006). Kesimpulan : penerapan system absensi sidik jari tersebut
 - a. memiliki pengaruh yang baik, sehingga tidak ada lagi pegawai yang
 - b. melakukan korupsi waktu dan tidak lagi menitip absen kepada pegawai lain.

2. Andi Setiadi (Dampak Kualitas Software Absensi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Lembaga Penerbangan dan Antrariksa Nasional (LAPAN) Bandung ; 2011). Kesimpulan : software absensi *finger print* berdampak yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Yudi Nugroho (Disiplin Kerja dengan Menggunakan Alat Biometric Jenis *Finger Print* Bagi Para Pekerja ; 2011). Kesimpulan : alat biometric jenis *finger print* mampu untuk mendisiplinkan pekerjaan dalam hal absensi.
4. Agus Setiawan (Kualitas Perangkat Lunak Absensi Sidik Jari Dampaknya Terhadap Disiplin dan Prestasi Kerja Di PT. Kagum Karya Husada ; 2011). Kesimpulan : disiplin kerja dipengaruhi secara signifikan oleh perangkat lunak absensi sidik jari.
5. Triandes Sinaga (Sistem Presensi dengan Metode Sidik Jari Menggunakan Sensori *Finger Print* dengan PC ; 2012). Kesimpulan : absensi sidik jari banyak digunakan perusahaan ataupun instansi ini membuktikan adanya perubahan dan perkembangan dalam perbaikan Kinerja ataupun instansi kedinasan lain.

2.6 Kerangka Berfikir



Metode Analisis Data

Analisis Kuantitatif

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kesetabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, maka semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Uji reliabilitas menitikberatkan pada konsistensi dalam pengukuran (Sekaran, 2011). Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini digunakan teknik pengukuran koefisien *Crombach's alpha* dengan menggunakan alat bantu program SPSS. Sekaran (2009)

3.5.1.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu alat ukur dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur (Sekaran 2009). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran menyimpang dari tujuannya. Criteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat validitas adalah besarnya nilai (α) pada level signifikan 5%. Dalam melakukan uji validitas terhadap instrument, peneliti menggunakan

3.5.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Uji Statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005). Hipotesis nol (H_0) yang hendak di uji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau :

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Artinya, semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji signifikansi simultan (uji f) adalah sebagai berikut :

1. Quick Look : bila nilai f lebih besar daripada empat maka H_0 menyatakan $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain, kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membandingkan nilai f hasil perhitungan dengan nilai f menurut tabel. Bila nilai f hasil perhitungan lebih besar daripada nilai f menurut tabel maka H_0 ditolak dan menerima H_1 .

3.5.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka-angka. Dalam

penelitian ini, analisis data kuantitatif yang digunakan antara lain:

4.4.1 Uji Instrumens

Uji instrumen penelitian perlu dilakukan, yaitu berupa uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa angket yang digunakan dalam penelitian memiliki validitas dan reliabilitas. Analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20 adalah dengan melakukan tahapan sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu

alat ukur untuk melakukan fungsinya. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid, apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*) dengan " r " tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011:44).

Tabel 4.9

Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	r hitung	r tabel	Kriteria
Mekamisme Finger Print (X_1)	X1.1	0.783	0.224	Valid
	X1.2	0.679	0.224	Valid
	X1.3	0.774	0.224	Valid
	X1.4	0.823	0.224	Valid
	X1.5	0.529	0.224	Valid
	X1.6	0.753	0.224	Valid
Prosedur Finger Print (X_2)	X2.1	0.640	0.224	Valid
	X2.2	0.794	0.224	Valid
	X2.3	0.711	0.224	Valid
	X2.4	0.758	0.224	Valid
	X2.5	0.731	0.224	Valid
	X2.6	0.809	0.224	Valid
Target Pencapaian Kehadiran (X_3)	X3.1	0.555	0.224	Valid
	X3.2	0.541	0.224	Valid
	X3.3	0.663	0.224	Valid
	X3.4	0.404	0.224	Valid
	X3.5	0.678	0.224	Valid
	X3.6	0.676	0.224	Valid
Kedisiplinan Pegawai (Y)	Y.1	0.699	0.224	Valid
	Y.2	0.758	0.224	Valid
	Y.3	0.714	0.224	Valid
	Y.4	0.796	0.224	Valid
	Y.5	0.667	0.224	Valid
	Y.6	0.787	0.224	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel 4.9 pengujian validitas pada semua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) di atas karena

angka r hitung $>$ r tabel, maka semua instrumen (item pertanyaan/indikator) dinyatakan valid, sehingga layak untuk

digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:45). Sebuah *scale* atau *instrument* pengukur data serta data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya, apabila *instrument* itu secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran.

Tabel 4.10
Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Alpha Hitung	Alpha Cronbach	Kriteria
1	Kesempatan Mekanisme Finger Print (X_1)	0.892	0.6	Reliabel
2	Prosedur Finger Print (X_2)	0.905	0.6	Reliabel
3	Target Pencapaian Kehadiran (X_3)	0.793	0.6	Reliabel
4	Kedisiplinan pegawai (Y)	0.901	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Pada pengujian reliabilitas pada tabel 4.10, baik variabel kesempatan Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print, Target Pencapaian Kehadiran serta Kedisiplinan pegawai dikatakan reliabel atau handal dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya,

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk

mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana variabel bebasnya meliputi kesempatan Mekanisme Finger Print (X_1), Prosedur Finger Print (X_2) dan Target Pencapaian Kehadiran (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kedisiplinan pegawai (Y).

Tabel 4.12
Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	5.553	2.334		
1	X1	.264	.072	.354
	X2	.348	.109	.334
	X3	.129	.093	.145

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Dilihat dari tabel 4.12 pada pengujian hipotesis di atas, didapatkan persamaan garis linier berganda (yang dilihat dari koefisien standar) didapatkan sebagai berikut :

$$Y = 5.553 + 0.264 X_1 + 0.348 X_2 + 0.129 X_3 + e$$

Dari masing-masing beta pada persamaan regresi dapat disimpulkan bahwa variabel yang

paling berpengaruh sangat kuat terhadap Kedisiplinan pegawai adalah variabel Prosedur Finger Print (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 0.348, sedangkan variabel lainnya seperti variabel kesempatan Mekanisme Finger Print (X_1) dengan koefisien regresi sebesar 0.264 dan yang terakhir variabel Target Pencapaian Kehadiran (X_3) dengan koefisien regresi sebesar 0.129.

Untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap Kedisiplinan pegawai dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Konstanta (α) sebesar 5.553

Analisis :

Apabila kesempatan Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print dan Target Pencapaian Kehadiransama dengan 0 atau ditiadakan, maka Kedisiplinan pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang akan mengalami kenaikan sebesar 555.3 persen.

- b. Nilai b_1 sebesar 0.264

Analisis :

Variabel kesempatan Mekanisme Finger Print mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel Mekanisme Finger Print, maka Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang akan mengalami peningkatan sebesar 26.4 persen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

- c. Nilai $b_2 = 0.348$

Artinya :

Variabel Prosedur Finger Print mempunyai pengaruh positif

terhadap peningkatan Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel Prosedur Finger Print, maka Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang akan mengalami peningkatan sebesar 34.8 persen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

- d. Nilai $b_3 = 0.129$

Artinya :

Variabel Target Pencapaian Kehadiran mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel Target Pencapaian Kehadiran, maka Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang akan mengalami peningkatan sebesar 12.9 persen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan.

4.6 Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan diterima atau tidak, maka perlu dilakukan pengujian terhadap hipotesis tersebut baik secara parsial (sendiri-sendiri) maupun secara simultan (bersama-sama) dengan pengujian hipotesis dengan Uji t dan Uji F.

4.6.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas yaitu Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print, dan Target Pencapaian Kehadiran secara individu (parsial) dalam menerangkan Kedisiplinan pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	T	Sig.
(Constant)	2.379	.020
1 X1	3.659	.000
X2	3.179	.002
X3	1.389	.169

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Berdasarkan pengujian statistik dengan SPSS versi 20, maka didapatkan angka t hitung variabel Mekanisme Finger Print (X₁) adalah $3.659 > t$ tabel 1.66515, dengan tingkat signifikansi $0.000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha$ tabel 0.05 (*one taile*), dengan demikian dapat dikatakan bahwa Mekanisme Finger Print berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka H₀ ditolak dan menerima H_a. Oleh karena itu hipotesis pertama penelitian yang menyatakan bahwa kesempatan Mekanisme Finger Print berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang **dapat diterima**. Adanya pengaruh yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Mekanisme Finger Print pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka akan semakin meningkatkan Kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, semakin buruk Mekanisme Finger Print pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka akan semakin menurunkan Kedisiplinan pegawai.

Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Angka t hitung variabel Prosedur Finger Print (X₂) adalah $3.179 > t$ tabel 1.66515, dengan tingkat signifikansi $0.002 < \text{tingkat signifikansi } \alpha$ tabel 0.05 (*one taile*), dengan demikian dapat dikatakan bahwa Prosedur Finger Print berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka H₀ ditolak dan menerima H_a. Oleh karena itu hipotesis kedua penelitian yang menyatakan bahwa Prosedur Finger Print berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang **dapat diterima**.

Adanya pengaruh yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Prosedur Finger Print pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka akan semakin meningkatkan Kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, semakin buruk Prosedur Finger Print pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka akan semakin menurunkan Kedisiplinan pegawai.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Angka t hitung variabel Target Pencapaian Kehadiran (X₃) adalah $1.389 < t$ tabel 1.66515, dengan tingkat signifikansi $0.169 > \text{tingkat signifikansi}$

α tabel 0.05 (*one taile*), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Target Pencapaian Kehadiran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka H_0 diterima dan menolak H_a . Oleh karena itu hipotesis ketiga penelitian yang menyatakan bahwa Target Pencapaian Kehadiran berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang **tidak dapat diterima**.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian simultan ini akan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (*independent variable*) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Mekanisme Finger Print (X_1), Prosedur Finger Print (X_2) dan Target Pencapaian Kehadiran (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kedisiplinan pegawai) (Gujarati, 2004:102).

Koefisien regresi diuji signifikannya dengan menggunakan uji F, yaitu dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Adapun ketentuan-ketentuan yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :

- a). $H_0 : \beta_1 = 0$; Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- b). $H_a : \beta_1 > 0$; Ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 persen atau taraf signifikan adalah 5 persen dengan kriteria sebagai berikut :

- a). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.14
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570.112	3	190.037	19.079	.000 ^b
	Residual	737.068	74	9.960		
	Total	1307.179	77			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $19.079 >$ nilai F tabel 2.73 dengan tingkat signifikansi F hitung $0.000 <$ tingkat signifikansi α tabel 0.05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kesempatan Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print dan Target Pencapaian Kehadiran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka H_0 ditolak dan menerima H_a . Oleh karena itu hipotesis keempat penelitian yang menyatakan bahwa kesempatan Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print dan Target Pencapaian Kehadiran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang **dapat diterima**.

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah, karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011: 98). Setiap tambahan satu variabel independen,

maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Didapatkan angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.413. Angka koefisien determinasi tersebut dikalikan 100 persen, sehingga menjadi 41.3 persen yang dapat diartikan bahwa variasi variabel Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print dan Target Pencapaian Kehadiran memiliki kontribusi sebesar 41.3 persen dalam menerangkan Kedisiplinan pegawai dan sisanya 58.7 persen dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang diteliti, seperti gaya kepemimpinan (*style of leadership*), dukungan organisasi, komunikasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

4.8 Pembahasan

1. Pengaruh Mekanisme Finger Print terhadap Kedisiplinan Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesempatan Mekanisme Finger Print terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang. Pengaruh yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kesempatan Mekanisme Finger Print pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka akan semakin meningkatkan Kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, semakin buruk Mekanisme Finger Print pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka akan semakin menurunkan Kedisiplinan pegawai. Variabel kesempatan Mekanisme Finger Print memberikan pengaruh terhadap

Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang sebesar 0.264 atau 26.4 persen dengan koefisien regresi arahnya positif.

2. Pengaruh Prosedur Finger Print terhadap Kedisiplinan Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Prosedur Finger Print terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang. Pengaruh yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Prosedur Finger Print yang dijalankan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka akan semakin meningkatkan Kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, semakin buruk Prosedur Finger Print yang dijalankan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang, maka akan semakin menurunkan Kedisiplinan pegawai. Variabel Prosedur Finger Print memberikan pengaruh sebesar 0.348 atau 34.8 persen dengan arah positif terhadap kiner pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang. Dapat disimpulkan bahwa variabel Prosedur Finger Print memberikan pengaruh terbesar terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang bila dibandingkan dengan variabel penelitian lainnya, dimana koefisien regresi arahnya positif dan nilainya sebesar 0.348 atau 34.8 persen.

3. Pengaruh Target Pencapaian Kehadiran terhadap Kedisiplinan Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Target Pencapaian Kehadiran terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang. Variabel Target Pencapaian Kehadiran memberikan pengaruh paling kecil terhadap Kedisiplinan pegawai, dimana koefisien regresi arahnya positif dan nilainya sebesar 0.129 atau 12.9 persen.

4. Pengaruh Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print dan Target Pencapaian Kehadiran secara Simultan terhadap Kedisiplinan Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesempatan Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print, dan Target Pencapaian Kehadiran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang.

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang pengaruh Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print dan Target Pencapaian Kehadiran terhadap Disiplin kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain :

1. Semua instrumen variabel penelitian yang digunakan valid, karena memiliki nilai r hitung $>$ r table dan semua variabel adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.6.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka :

- a. Variabel Mekanisme Finger Print berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai, karena nilai t hitung variabel kesempatan pengembangan karier (X_1) $3.659 > t$ tabel 1.66515 , dengan tingkat signifikansi $0.000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha$ tabel 0.05 (*one taile*).
- b. Variabel Prosedur Finger Print berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai, karena nilai t hitung variabel Prosedur Finger Print (X_2) $3.179 > t$ tabel 1.66515 , dengan tingkat signifikansi $0.002 < \text{tingkat signifikansi } \alpha$ tabel 0.05 (*one taile*).
- c. Variabel Target Pencapaian Kehadiran tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai, karena t hitung variabel Target Pencapaian Kehadiran (X_3) $1.389 < t$ tabel 1.66515 , dengan tingkat signifikansi $0.169 > \text{tingkat signifikansi } \alpha$ tabel 0.05 (*one taile*) Variabel Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print dan Target Pencapaian Kehadiran secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja pegawai, karena nilai F hitung $19.079 > \text{nilai } F$ tabel 2.73 dengan tingkat signifikansi F hitung $0.000 < \text{tingkat signifikansi } \alpha$ tabel 0.05 .

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diajukan oleh penulis bagi pimpinan di Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah dalam upaya meningkatkan Disiplin kerja pegawainya adalah sebagai berikut :

1. Hal-hal yang berkaitan dengan kesempatan pengembangan karier juga perlu diperhatikan oleh pihak pimpinan instansi dengan cara yaitu : pegawai harus mampu mencapai tujuan dan merencanakan dalam berkarir sesuai dengan kerja keras

dan kedudukan yang diinginkan, pegawai mampu memanfaatkan persaingan kerja yang sehat untuk berkarir di instansi.

2. Pimpinan hendaknya memperhatikan Prosedur Finger Print yang selama ini diterapkan dalam memimpin pegawainya. Hal-hal yang perlu dilakukan pimpinan agar Disiplin kerja pegawai dapat meningkat yaitu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, pegawai bertanggung jawab pada kewajibannya dan melaporkan pekerjaan tepat waktu, pegawai juga mampu mengendalikan emosi dan bekerja dengan baik sesuai aturan kerja serta pegawai memahami hak dan tanggung jawab sesuai posisi yang diemban.
3. Target Pencapaian Kehadiran berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja pegawai. Hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam hal Target Pencapaian Kehadiran antara lain: pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan petunjuk dan arahan dari pimpinan, pegawai mementingkan keberhasilan instansi dibandingkan kepentingan pribadi, rapat-rapat yang dilakukan di instansi berlangsung efektif serta atribut dan slogan yang formal dipajang di instansi.

Daftar Pustaka

- Alfred, R. Lateiner. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Gie, The Liang. 2002. *Analisis Administrasi Dan Manajemen*. Gramedia: Jakarta.

Gibson, James.2006. *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.

Mangkunegara, A P . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Edisi Pertama*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Makasar : Alfabeta.

Siagian, P. Sondang. 2001. *Analisis serta Perumusan Kebijaksanaan dan Strategi Organisasi*. Jakarta : Gunung Agung.

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Sutabri, Tata. 2005. *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta.

Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga: Jakarta.

Umar, Husein.2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta, Murai Kencana.