



Tersedia online di  
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>

**Risk**

## Pengaruh Sistem Absensi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek

Ajeng Rahayuningtyas<sup>1</sup>, Budi Heryanto<sup>2</sup>, Wahyu Dede Gustiawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri

email: <sup>1</sup>[ajengrahayuningtyas@gmail.com](mailto:ajengrahayuningtyas@gmail.com)

, <sup>2</sup>[budi\\_heryanto@unik-kediri.ac.id](mailto:budi_heryanto@unik-kediri.ac.id)

<sup>3</sup>[wahyu\\_dede@unik-kediri.ac.id](mailto:wahyu_dede@unik-kediri.ac.id)

### ABSTRAK

#### Artikel History:

Artikel masuk 01 November 2022

Artikel revisi 15 November 2022

Artikel diterima 30 November 2022

#### Keywords:

*Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penggunaan absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, observasi, dan wawancara. Pada riset ini, peneliti menggunakan teknik sampel Jenuh dengan total responden sebanyak 43 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan meliputi regresi linear sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Absensi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek. Juga, secara parsial Absensi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek. Dari hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) juga menunjukkan bahwa pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja lebih besar daripada pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Motivasi Kerja.

### ABSTRACT

This research aims to determine whether Fingerprint Attendance affects Employees Work Motivation and Work Discipline in Regional Personnel Agency (BKD) of Trenggalek. Data were collected through questionnaires, observations, and interviews. The sample in this study was determined by Saturated sampling technique with total 43 respondents. The type of research is associative research with a quantitative approach. The analysis method used in this research including simple regression linear analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, t test, and determination coefficient ( $R^2$ ) test. The results of this research showed that, partially, Fingerprint Attendance has positive and significant effect towards Employees Work Motivation in Regional Personnel Agency (BKD) of Trenggalek. Partially, Fingerprint Attendance also has positive and significant effect towards Employees Work Discipline in Regional Personnel Agency (BKD) of Trenggalek. Furthermore, based on the Determination Coefficient ( $R^2$ ) test also showed that Fingerprint Attendance has more influence towards Employees Work Discipline than towards Employees Work Motivation.

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan era digital ditandai dengan aktivitas manusia yang cenderung menggunakan teknologi hampir disemua aspek kehidupan. Menurut (Rahmawati & Purwadhi, 2020) teknologi informasi digunakan untuk mempermudah dalam proses pengolahan data termasuk merekam, menyimpan, menyusun, maupun merekap data dalam suatu organisasi. Akan tetapi, perkembangan teknologi yang semakin canggih tanpa sumber daya manusia yang mendukung maka akan mempersulit organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pegawai sebagai unsur aparatur negara merupakan komponen penting yang mempunyai peran strategis dalam pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut dengan ASN tidak hanya menjadi mekanisme penentu kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional, tetapi juga sebagai abdi masyarakat yang tinggal ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat. Dalam pelaksanaan tugasnya, setiap pegawai ASN diharapkan mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan instansi. Hal ini tidak terlepas dari fungsi pengelolaan manajemen sumber daya manusia yaitu mengenai disiplin kerja para pegawai.

Setiap individu pada dasarnya pasti memerlukan dorongan atau motivasi tertentu untuk melakukan sesuatu. Susanty dan Baskoro (2012) dalam (Rizal & Radiman, 2019) menggambarkan motivasi sebagai kombinasi konsisten dari faktor eksternal dan internal dalam diri tiap individu yang diindikasikan dengan munculnya minat. Demikian pula bagi para pegawai ASN, mengenai baik atau tidaknya pekerjaan yang dilakukan dalam suatu instansi berkaitan dengan dorongan/motivasi untuk menjalankannya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh motivasi dan disiplin kerja pegawainya (Al Sunah, 2019). Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek yang merupakan satuan institusi pemerintah bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, dengan total pegawai sebanyak 43 orang. Kebijakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai yang berlaku, yaitu adanya pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada para pegawai yang terlambat absensi datang dan pulang atau ketika lupa melakukan absensi saat pulang. TPP secara umum diberikan kepada pegawai dengan capaian absensi minimal 70% dari total kehadiran dalam satu bulan. Dimana pemberian TPP ini pada hakekatnya bertujuan meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih giat dalam bekerja, sehingga kinerja dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat juga menjadi lebih baik.

Dari Hasil Pengamatan Awal, Peneliti Mendapati Bahwa Tingkat Kehadiran Pegawai Di Bkd Kabupaten Trenggalek Menjadi Salah Satu Faktor Penentu Penilaian Disiplin Kerja Pegawai Dan Mempengaruhi Keputusan Pemberian Tpp. Berdasarkan Pemaparan Diatas, Penulis Tertarik Untuk Meneliti Masalah Mengenai “Pengaruh Penggunaan Absensi *Fingerprint* Terhadap Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Pegawai (Pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Trenggalek)”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Link
1	Muin., M. Ma'ruf Idris., Edy Jumady (2021)	Pengaruh Penerapan <i>Fingerprint</i> Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Variabel penelitian: <i>Fingerprint</i> (X) Disiplin Kerja (Y1) Produktivitas Kerja (Y2)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian disimpulkan bahwa, <i>Fingerprint</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	<a href="https://journal.sticamkop.ac.id/index.php/yu/me/article/view/1016">https://journal.sticamkop.ac.id/index.php/yu/me/article/view/1016</a>
2	Rokhayah., Rohmatiah., Mutmainah (2021)	Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Dilingkungan Sekretariat Daerah Kota Madiun	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Variabel penelitian: <i>Fingerprint</i> (X) Disiplin Kerja (Y)	Analisis Regresi Berganda	Dimensi variabel Absensi <i>Fingerprint</i> yaitu praktis, akurat, dan keamanan tinggi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Disiplin Kerja	<a href="http://journal.umg.ac.id/index.php/ma/najerial/article/view/2592">http://journal.umg.ac.id/index.php/ma/najerial/article/view/2592</a>
3	M Dhany Al Sunah, (2019)	Penggunaan Absensi Sidik Jari ( <i>Fingerprint</i> ) Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci	Jenis Penelitian: Kuantitatif  Variabel Penelitian : <i>Fingerprint</i> (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Fingerprint</i> dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap disiplin kerja ASN	<a href="http://lppmstianusa.com/ejournal/index.php/jurnal/article/view/37">http://lppmstianusa.com/ejournal/index.php/jurnal/article/view/37</a>

### Landasan Teori

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko dalam (Syafri & Alwi, 2014), manajemen sumber daya manusia merupakan proses perekrutan, pemeliharaan, pengembangan, juga penggunaan sumber daya manusia yang ada guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### Absensi *Fingerprint*

##### 1. Pengertian Absensi *Fingerprint*

(Aini & Wahyuati, 2018) menyebut absensi merupakan kegiatan rutin pegawai sebagai pembuktian hadir atau tidak hadir dalam bekerja pada suatu instansi. Pencatatan daftar hadir atau absensi dapat dilakukan secara manual atau secara otomatis dengan bantuan perangkat elektronik. Absensi *online* berbasis sidik jari (*fingerprint*) merupakan salah satu bentuk perkembangan teknologi yang mulai banyak diterapkan di instansi atau perusahaan.

##### 2. Tujuan Penggunaan Absensi *Fingerprint*

Maeyasari dalam skripsi (Amalia, 2018), menyebutkan tujuan dari penggunaan absensi *fingerprint* adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktifitas kerja dalam organisasi.

- b. Memberi kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi sehingga meningkatkan efisiensi waktu dalam pelaporan absensi unit kerja, khususnya bidang kepegawaian.
- c. Penerapan absensi sidik jari mengurangi penggunaan kertas sehingga lebih menghemat biaya juga materi operasional.
- d. Informasi dari sistem absensi *fingerprint* lebih lengkap dan akurat karena tidak bisa dimanipulasi, sehingga pimpinan dapat menilai disiplin kerja pegawai dengan tepat.

### 3. Faktor-Faktor Pemilihan Absensi Fingerprint

Ngantung dalam (Suwandi et al., 2018), menyebut bahwa *fingerprint* adalah sistem pendeteksi absensi *online* yang menggunakan sidik jari. Adapun beberapa faktor pemilihan absensi *fingerprint* adalah sebagai berikut :

- a. Kenyamanan
- b. Keamanan
- c. Efektivitas Waktu

## Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “*motive*” atau dalam bahasa Latin “*movere*” yang berarti menggerakkan (*to move*). Dalam hal ini motivasi selalu berkaitan dengan keadaan yang menimbulkan dorongan/hasrat/kekuatan/arahan dari dalam maupun luar tiap individu. Edwin B. Flippo dalam (Tsauri, 2013), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keahlian dalam menggerakkan pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

### 2. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Gouzali Syaidam dalam (Tsauri, 2013) menyebutkan tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan disiplin kerja pegawai
- b. Meningkatkan prestasi kerja pegawai
- c. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- d. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja pegawai
- e. Menumbuhkan rasa loyalitas terhadap organisasi
- f. Mengubah perilaku pegawai sesuai ketentuan yang berlaku dalam organisasi
- g. Meningkatkan semangat kerja pegawai
- h. Meningkatkan moral kerja pegawai

## Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2014) dalam (Afandi & Elfiswandi, 2020), definisi disiplin kerja merupakan sikap dari individu/sekelompok individu yang selalu bertindak sesuai dengan peraturan/ketentuan yang telah ditetapkan.

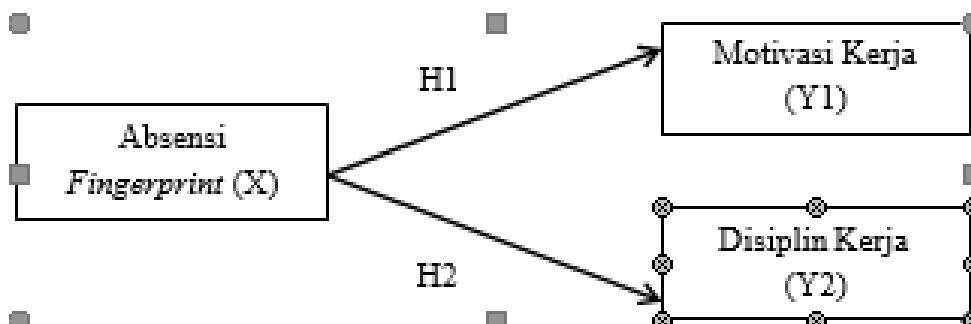
### 2. Tujuan Disiplin Kerja

Rusmiati dalam (Tsauri, 2013) menjelaskan tujuan dari disiplin kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Pembentukan sikap kendali diri yang positif.

- b. Pengendalian Kerja
- c. Perbaikan Sikap

**Kerangka berpikir**



**Hipotesis**

Penelitian dilakukan untuk menelaah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang mana hubungan ini disajikan dalam bentuk hipotesis. Menurut (Siyoto & Sodik, 2015) hipotesis merupakan kesimpulan sementara mengenai hubungan antar dua variabel atau lebih. Berdasarkan pada batasan dan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka hipotesis dalam penelitian dikemukakan sebagai berikut :

- H1: Terdapat pengaruh antara Absensi *Fingerprint* dengan Motivasi Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek.
- H2: Terdapat pengaruh antara Absensi *Fingerprint* dengan Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek.

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Riset ini termasuk kedalam *associative research* menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. (Purba, 2021) menjelaskan mengenai *associative research* yaitu riset yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Sedangkan pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data, dilakukan pada populasi/sampel tertentu, kemudian data dianalisis secara kuantitatif atau statistik, untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2013).

Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penggunaan Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1) dan Disiplin Kerja (Y2) Pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek.

**Populasi**

Menurut (Purba, 2021) populasi adalah keseluruhan kelompok unsur atau elemen yang akan diteliti, dapat berupa orang, benda, hingga peristiwa yang dijadikan sebagai objek penelitian. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek berjumlah 43 orang.

**Metode Pengumpulan Data**

**Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

- 1. Teknik Kuisisioner (Angket)
- 2. Teknik Wawancara (*Interview*)

**Metode Analisis Data**

Menurut (Siyoto & Sodik, 2015), analisis data merupakan rangkaian proses pengelompokan, penafsiran dan verifikasi data agar fenomena yang diteliti memiliki nilai secara ilmiah, akademis, maupun sosial. Proses analisis data meliputi pengelompokan

berdasarkan variabel dan seluruh responden, penyajian data tiap variabel, penghitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan pengujian hipotesis.

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis ( Uji t)

Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinan dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinan.

## HASIL & PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### Uji Validitas Variabel Absensi *Fingerprint* (X)

No	Item	Syarat $r \geq 0.294$	Corrected Item Total Corellation	Keterangan
1	Content (X.1)	$r > 0.294$	0.596	Valid
2	Content (X.2)	$r > 0.294$	0.658	Valid
3	Content (X.3)	$r > 0.294$	0.506	Valid
4	Content (X.4)	$r > 0.294$	0.656	Valid
5	Content (X.5)	$r > 0.294$	0.384	Valid
6	Content (X.6)	$r > 0.294$	0.675	Valid
7	Content (X.7)	$r > 0.294$	0.691	Valid
8	Content (X.8)	$r > 0.294$	0.610	Valid
9	Content (X.9)	$r > 0.294$	0.409	Valid
3	Content (X.3)	$r > 0.294$	0.506	Valid
4	Content (X.4)	$r > 0.294$	0.656	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

#### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y1)

No	Item	Syarat $r \geq 0.294$	Corrected Item Total Corellation	Keterangan
1	Content (Y1.1)	$r > 0.294$	0.454	Valid
2	Content (Y1.2)	$r > 0.294$	0.579	Valid
3	Content (Y1.3)	$r > 0.294$	0.509	Valid
4	Content (Y1.4)	$r > 0.294$	0.492	Valid
5	Content (Y1.5)	$r > 0.294$	0.664	Valid
6	Content (Y1.6)	$r > 0.294$	0.630	Valid
7	Content (Y1.7)	$r > 0.294$	0.525	Valid
8	Content (Y1.8)	$r > 0.294$	0.634	Valid
9	Content (Y1.9)	$r > 0.294$	0.486	Valid
10	Content (Y1.10)	$r > 0.294$	0.631	Valid

**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y2)**

No	Item	Syarat $r \geq 0.294$	Corrected Item Total Coreollation	Keterangan
1	Content (Y2.1)	$r > 0.294$	0.872	Valid
2	Content (Y2.2)	$r > 0.294$	0.819	Valid
3	Content (Y2.3)	$r > 0.294$	0.751	Valid
4	Content (Y2.4)	$r > 0.294$	0.940	Valid
5	Content (Y2.5)	$r > 0.294$	0.893	Valid
6	Content (Y2.6)	$r > 0.294$	0.925	Valid
7	Content (Y2.7)	$r > 0.294$	0.889	Valid
8	Content (Y2.8)	$r > 0.294$	0.937	Valid
9	Content (Y2.9)	$r > 0.294$	0.855	Valid
10	Content (Y2.10)	$r > 0.294$	0.887	Valid
11	Content (Y2.11)	$r > 0.294$	0.879	Valid
12	Content (Y2.12)	$r > 0.294$	0.923	Valid
13	Content (Y2.13)	$r > 0.294$	0.867	Valid

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

**Uji reliabilitas**

Menurut Reynolds (2010) dalam (Purba, 2021), uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsisten atau tidaknya suatu instrumen penelitian. Dalam riset ini, pengambilan keputusan reliabilitas didasarkan pada nilai *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan : 1. Jika nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 maka instrumen penelitian dianggap reliabel. 2. Jika nilai *Alpha Cronbach* < 0,6 maka instrumen penelitian dianggap tidak reliabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Uji Reliabilitas Variabel Absensi *Fingerprint* (X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	9

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

**Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (Y1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.742	10

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.974	13

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 4.41, 4.42, dan 4.43, dapat disimpulkan bahwa variabel Absensi *Fingerprint* (X), Motivasi Kerja (Y1), dan



Disiplin Kerja (Y2), memiliki nilai *Alpha Cronbach*  $> 0,6$ , sehingga semua item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan **RELIABEL**.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut (Rizal & Radiman, 2019) pengujian normalitas dilakukan sebelum uji regresi untuk melihat apakah variabel terdistribusi secara normal. Pada riset ini, uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov Test dengan ketentuan : 1. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal.

#### 2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

#### Hasil Uji Normalitas Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.13127235
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.071
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.44, dapat dilihat bahwa hasil uji Kolmogorov Smirnov Test variabel Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1) memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0.200 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi dengan **NORMAL**.

#### Hasil Uji Normalitas Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Disiplin Kerja (Y2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.09633417
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.081
	Negative	-.162
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.45, dapat dilihat bahwa hasil uji Kolmogorov Smirnov Test variabel Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Disiplin Kerja (Y2) memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0.60 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini terdistribusi dengan **NORMAL**.

### Uji Linearitas

Menurut Djazari (2013) dalam (Ramayani & Ferizaldi, 2021), uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak hubungan yang linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun ketentuan uji linearitas yaitu : 1. Jika nilai signifikansi *Deviation from Linearity* > 0,05, maka dikatakan linear. 2. Jika nilai signifikansi *Deviation from Linearity* < 0,05, maka dikatakan tidak linear.

#### Hasil Uji Linearitas Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1) dan Disiplin Kerja (Y2)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja * Absensi Fingerprint	Between Groups	(Combined)	407.934	14	29.138	1.774	.096
		Linearity	150.936	1	150.936	9.191	.005
		Deviation from Linearity	256.998	13	19.769	1.204	.327
	Within Groups		459.833	28	16.423		
	Total		867.767	42			
Disiplin Kerja * Absensi Fingerprint	Between Groups	(Combined)	3507.298	14	250.521	4.408	.000
		Linearity	2403.574	1	2403.574	42.290	.000
		Deviation from Linearity	1103.724	13	84.902	1.494	.181
	Within Groups		1591.400	28	56.836		
	Total		5098.698	42			

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.46, dapat dilihat bahwa nilai Sig. *Deviation from Linearity* variabel Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Motivasi Kerja (Y1) yaitu sebesar 0.327 > 0.05. Sedangkan nilai Sig. variabel Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Disiplin Kerja (Y2) sebesar 0.181 > 0.05. Sehingga hubungan antara variabel bebas dengan terikat pada riset ini dinyatakan **LINEAR**.

#### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel Absensi *Fingerprint* (X) sebagai variabel dependen terhadap variabel independen (Y) yaitu Motivasi Kerja (Y1) dan Disiplin Kerja (Y2).

#### Analisis Regresi Linear antara Absensi *Fingerprint* terhadap Motivasi Kerja Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X dan Y1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.318	5.934		3.761	.001
	Absensi Fingerprint	.442	.150	.417	2.938	.005

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti (2022)

Dari tabel 4.47 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y1 = 22.318 + 0.442 X$$

Bersamaan persamaan tersebut diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) pada riset ini adalah sebesar 22.318, yang berarti bahwa jika variabel Absensi *Fingerprint* (X) dianggap tidak ada atau konstan pada angka nol (0), maka Motivasi Kerja (Y1) bernilai sebesar 22.318.
2. Nilai koefisien regresi (b) pada riset ini adalah sebesar 0.442, yang berarti bahwa jika variabel Absensi *Fingerprint* (X) meningkat 1%, maka Motivasi Kerja (Y1) akan meningkat sebesar 0.442. Koefisien regresi bernilai plus (+) menunjukkan bahwa Absensi *Fingerprint* (X) memiliki kontribusi positif terhadap Motivasi Kerja (Y1).

#### Analisis Regresi Linear antara Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja

**Tabel 4.49 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana X dan Y2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.634	11.505		-1.185	.243
	Absensi <i>Fingerprint</i>	1.762	.291	.687	6.047	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Dari tabel maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y2 = -13.634 + 1.762 X$$

Bersamaan persamaan tersebut diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) pada riset ini adalah sebesar -13.634, yang berarti jika variabel Absensi *Fingerprint* (X) dianggap tidak ada atau konstan pada angka nol (0), maka Disiplin Kerja (Y2) bernilai sebesar -13.634.
2. Nilai koefisien regresi (b) pada riset ini adalah sebesar 1.762, yang berarti bahwa jika variabel Absensi *Fingerprint* (X) meningkat 1%, maka Disiplin Kerja (Y2) akan meningkat sebesar 1.762. Koefisien regresi bernilai plus (+) menunjukkan bahwa Absensi *Fingerprint* (X) memiliki kontribusi positif terhadap Disiplin Kerja (Y2).

#### Uji Hipotesis

##### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial. Adapun kriteria pengujian secara parsial melalui uji t dengan tingkat signifikan nilai  $\alpha = 0,05$  dikutip dari (Rahmawati & Purwadhi, 2020) adalah sebagai berikut: 1. Jika signifikansi uji  $t \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. 2. Jika signifikansi uji  $t \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

**Uji Hipotesis Absensi *Fingerprint* Terhadap Motivasi Kerja Tabel 4.50**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji T) X dan Y1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.318	5.934		3.761	.001
	Absensi <i>Fingerprint</i>	.442	.150	.417	2.938	.005

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti (2022)

H<sub>0</sub> : Absensi *Fingerprint* tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja H<sub>1</sub> : Absensi *Fingerprint* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.49 dapat diketahui nilai Sig. sebesar 0.005 < 0.05 dan nilai t hitung sebesar 2.938 > 2.020, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yaitu **Absensi *Fingerprint* (X) berpengaruh terhadap Motivasi Kerja (Y1).**

**Uji Hipotesis Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja**  
**Tabel Hasil Uji Hipotesis (Uji T) X dan Y2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-13.634	11.505		-1.185	.243
	Absensi <i>Fingerprint</i>	1.762	.291	.687	6.047	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

H<sub>0</sub> : Absensi *Fingerprint* tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja H<sub>1</sub> : Absensi *Fingerprint* berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.50 dapat diketahui nilai Sig. sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai t hitung sebesar 6.047 > 2.020, sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yaitu **Absensi *Fingerprint* (X) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y2).**

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut (Rizal & Radiman, 2019) uji koefisien determinan dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat dengan melihat nilai koefisien determinan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Absensi *Fingerprint* (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y1)**

**Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) X dan Y1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 <sup>a</sup>	.174	.154	4.18135

a. Predictors: (Constant), Absensi *Fingerprint*

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Dari tabel 4.51 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.154, maka nilai Koefisien Determinasi pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Motivasi Kerja adalah sebagai berikut :

$$D = 0.154 \times 100\%$$

$$D = 15.4\%$$

Hal ini berarti pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 15.4%. Adapun sisanya sebesar 84.6% (100% - 15.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam riset ini.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Absensi *Fingerprint* (X) Terhadap Disiplin Kerja (Y2)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) X dan Y2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.471	.459	8.10770

a. Predictors: (Constant), Absensi Fingerprint

Sumber : Data primer diolah peneliti (2022)

Dari tabel 4.52 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0.459, maka nilai Koefisien Determinasi pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja adalah sebagai berikut :

$$D = 0.459 \times 100\%$$

$$D = 45.9\%$$

Hal ini berarti pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 45.9%. Adapun sisanya sebesar 54.1% (100% - 45.9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam riset ini.

## Pembahasan

### Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan **terdapat pengaruh yang positif dan signifikan** antara penggunaan Absensi *Fingerprint* terhadap Motivasi Kerja pegawai di BKD Kabupaten Trenggalek. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai Sig.  $0.000 \leq 0.05$  dan nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar positif 1.762. Adapun nilai t hitung yang diperoleh yaitu  $6.047 > 2.020$  menunjukkan bahwa  $H_1$  yang diajukan peneliti diterima, sedangkan  $H_0$  ditolak. Sedangkan besar pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Motivasi Kerja sesuai dengan nilai koefisien determinasi yang didapatkan, yaitu 15.4%, dimana 84.6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam riset ini.

Ini berimplikasi bahwa semakin baik tingkat absensi pegawai, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dicapai pegawai. Hal ini dikarenakan pada BKD Kabupaten Trenggalek telah memiliki sistem absensi yang canggih dalam pengaturan jadwal datang dan pulang kerja pegawai secara otomatis sesuai dengan aturan yang berlaku, sehingga variabel ini memotivasi pegawai bekerja tepat waktu. Hasil penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh (Kristin, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa *Fingerprint* berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

### Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan **terdapat pengaruh yang positif dan signifikan** antara penggunaan Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja pegawai di BKD Kabupaten Trenggalek. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai Sig.  $0.005 < 0.05$  dan nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar positif 0.442. Adapun nilai  $t$  hitung yang diperoleh yaitu  $2.938 > 2.020$  menunjukkan bahwa  $H_1$  yang diajukan peneliti diterima, sedangkan  $H_0$  ditolak. Sedangkan besar pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja sesuai dengan nilai koefisien determinasi yang didapatkan, yaitu 45.9%, dimana 54.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam riset ini.

Ini berimplikasi bahwa semakin baik tingkat absensi pegawai, maka semakin tinggi pula disiplin kerja yang dicapai pegawai. Hal ini dikarenakan pada BKD Kabupaten Trenggalek telah memiliki sistem absensi yang canggih dalam penginputan data kehadiran pegawai, sehingga variabel ini mendukung disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan riset yang dilakukan oleh (Muint al., 2021), yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara penggunaan Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja.

## SIMPULAN & SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara kuantitatif dengan judul Pengaruh Penggunaan Absensi *Fingerprint* Terhadap Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai (Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek) dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Penerapan absensi *fingerprint* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai BKD Kabupaten Trenggalek. Hal tersebut dibuktikan dari hasil koefisien regresi sebesar positif 0.442 dan nilai Sig.  $0.005 < 0.05$ .
2. Penerapan absensi *fingerprint* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai BKD Kabupaten Trenggalek. Hal tersebut dibuktikan dari hasil koefisien regresi sebesar positif 1.762 dan nilai Sig.  $0.000 < 0.05$ .
3. Hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel Absensi *Fingerprint* mempunyai pengaruh paling besar terhadap Disiplin Kerja yaitu sebesar 45.9%. Sedangkan nilai  $R^2$  pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 15.4%.

### Saran

#### Bagi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Trenggalek

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan absensi *fingerprint* mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai di BKD Kabupaten Trenggalek, maka saran bagi instansi terkait, yaitu :

- a. Diharapkan BKD Trenggalek untuk terus menggunakan teknologi elektronik yang memiliki fitur – fitur canggih lain yang mampu memotivasi juga mendisiplinkan pegawainya, misalnya pengadaan fitur *deadline* harian untuk masing-masing *jobdesc*.
- b. Diharapkan absensi *fingerprint* tidak hanya digunakan untuk mencatat jam datang dan pulang, melainkan sebaiknya juga diterapkan untuk jam kerja atau jam istirahat sehingga pegawai menjadi lebih disiplin dan termotivasi untuk bekerja tepat waktu.
- c. BKD Kabupaten Trenggalek diharapkan mampu memotivasi pegawainya untuk bekerja dengan baik tidak hanya melalui penggunaan *fingerprint* melainkan dengan cara lain seperti memberi pujian, *reward*, atau *feedback*.

#### Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran yang dapat diberikan untuk peneliti selanjutnya, yaitu :

- a. Diharapkan riset mengenai pengaruh penggunaan Absensi *Fingerprint* terhadap

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja ini dapat dikembangkan lebih luas dengan membahas variabel yang berbeda, misalnya variabel produktivitas kerja, budaya kerja, atau kinerja pegawai.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode analisa dan pendekatan penelitian yang berbeda mengenai pengaruh penggunaan Absensi *Fingerprint* sehingga terdapat pembaharuan informasi, misalnya melalui pendekatan Kualitatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M., & Elfiswandi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(2), 1–11. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i2.63>
- Aini, N. R. V., & Wahyuati, A. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(6), 1–18.
- Al Sunah, M. D. (2019). Penggunaan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 2(1), 29–41
- Amalia, R. (2018). *Penggunaan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dalam Menunjang Disiplin Kerja Di Kelurahan Kebon Bawang Jakarta. February.* <https://repository.bsi.ac.id/index.php/repo/viewitem/17490>
- Kristin, L. S. (2018). Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (Fingerprint) Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang. *Journalmanagement*, 12(3A), 170–177.
- Muin, I., Idris, M. M., & Jumadi, E. (2021). Pengaruh Penerapan Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai. *YUME : Journal Of Management*, 4(2), 245–256. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.235>
- Purba, E. dkk. (2021). Metode Penelitian Ekonomi. In R. Watrionthos (Ed.), *Google Book* (1 ed., Nomor June). Yayasan Kita Menulis
- Rahmawati, S. R., & Purwadhi. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1), 31–41.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (Ayup (ed.); 1 ed.). Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19 ed.). CV. Alfabeta.
- Suwandi, M., Tambunan, H. Ma. S., & Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pada Pt.Telkom Indonesia Jakarta. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2), 2614–3747. file:///D:/contoh ta/jurnal/Pengaruh-Penerapan-Absensi-Fingerprint-terhadap-Disiplin-Kerja- pada-PT.Telkom-Indonesia-Jakarta new jurnal 4.pdf
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press
- Tsauri, S. (2013). *MSDM : Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.).