

**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI *FINGER PRINT* DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI DISIPLIN
KERJA DI PUSKESMAS DI SAMARINDA**



OLEH :

MARIA DAESTI MII
NPM. 1861 2011 88

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYAGAMA MAHAKAM SAMARINDA
2024**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi Manajemen; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **29 Agustus 2024** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto, SE, M.Si	1.	Ketua
2.	Syaparidin Syahrani, S.E., M.M	2.	Anggota
3.	Dr. Yacobus Sutarmo, S.Mn, MM	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : MARIA DAESTI MII
NPM : 18.111007.61201.088
Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Karyawan Puskesmas Di Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **77,67 / = B+ =**

Catatan :

1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE, M.Si

Pembimbing II

Syaparidin Syahrani, S.E., M.M

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Penerapan Absensi finger print dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja di puskesmas Samarinda

Diajukan Oleh : Maria Daesti Mii

NPM : 1861201188

Fakultas : Ekonomi

Jurusan/Prog.studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)

Menyetujui,

Pembimbing I,



(Dr.Suyanto S.E.,M.Si)

NIP:0009087701

Pembimbing II,



(Syaparlidin Syachrani S.E.,Mm)

NIDN:1113108701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Gama Mahakam,



_Dr. M.Astri Yulidar Abas S.E.,Mm _

NIP:19030704 20050 1002

Lulus Ujian Komprehensif tanggal:29 Agustus 2024

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA:

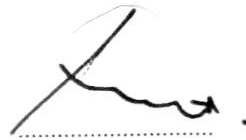
Hari :Kamis

Tanggal :29 Agustus 2024

Dosen penguji:

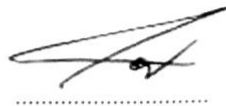
1.Penguji I

Dr.suyanto S.E.,M.Si.



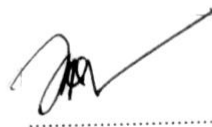
2.Penguji II

Syaparlidin Syachrani S.E.,MM.



3.Penguji III

Dr. Yacobus Sutarmo, S.Mn., MM.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :




Nama : Maria Daesti Mii

NPM : 1861201188

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul:

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI *FINGER PRINT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI DISIPLIN KERJA DI PUSKESMAS DI SAMARINDA

sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1	Dr Suyanto S.M.,M.Si	-	
2	Syaparlidin Syachrani SE.,Mm	-kata pengantar -Bab 4 Halaman 30 Tambahkan tap untuk alinea setiap narasi -perbaiki spasi daftar pustaka - perbaiki narasi sesuai tabel jasil	
3	Dr Yacobus Sutarmo S.Mn.,Mm	- perbaiki uji Normalisasi -perbaiki hasil uji t (sesuai dengan lampiran pada hasil uji t)	

RIWAYAT HIDUP



Maria Daesti Mii ; lahir di Woloria pada tanggal 11, bulan Juli, tahun 1997, anak dari Saferinis Sape dan Maria Ndara . Menempuh pendidikan Sekolah dasar tahun 2005 s.d tahun 2011 di SDK 034 Masebewa , melanjutkan ke SMP Tananuwa Masebewa tahun 2012 s.d tahun 2014 Melanjutkan ke SMAN 1 Roledelu Paga Masebewa pada tahun 2015 s.d tahun 2017

Pada tahun 2018, terdaftar sebagai mahasiswa Universitas WidyaGama Mahakam Samrinda, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Menjalani PKKMB Pada tahun 2018 dan Melakukan KKN (Kuliah Kerja Nyata) Pada tahun 2021 di Kelurahan Jawa Samarinda Ulu.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penelitian ini dilakukan pada di Puskesmas Samarinda dari bulan April s/d Agustus 2024, Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya Kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., MT., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda,
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
3. Ibu Erni Setiawati, S.E., M.M selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
4. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
5. Bapak Dr. Suyanto, S. E., M.Si selaku Pembimbing I yang telah mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini
6. Bapak Syaparliddin Syachrani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan dalam mempersiapkan dan meneliti sampai pada menyusun skripsi ini.

Terima Kasih juga disampaikan pada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat disusun. Keberhasilan penulis dalam melaksanakan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam juga tidak terlepas dari dorongan dan bimbingan dosen dan staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widyagama Mahakam, serta terima kasih yang mendalam kepada Ayahanda dan Ibu serta suami yang selalu mendoakan dan motivasinya kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan, tetapi penulis mengharapkan bahwa apa yang ada di dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi mereka yang memerlukan.

Samarinda, Agustus 2024
Penulis,

Maria Daesti Mii

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
RINGKASAN	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Batasan Penelitian.....	9
BAB II DASAR TEORI	10
2.1. Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Teori.....	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.2 Absensi <i>Finger Print</i>	15
2.2.2.1 Pengertian Absensi <i>Finger Print</i>	15
2.2.2.2 Tujuan Absensi <i>Finger Print</i>	16
2.2.2.3 Indikator Absensi <i>Finger Print</i>	18
2.2.3 Beban Kerja.....	19
2.2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	19
2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	20
2.2.3.3 Indikator Beban Kerja.....	21
2.2.4 Kinerja Pegawai.....	22
2.2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	22
2.2.4.2 Tujuan Kinerja Pegawai.....	25
2.2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	26
2.2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	27
2.2.5 Disiplin Kerja.....	29

2.2.5.1	Pengertian Disiplin Kerja	29
2.2.5.2	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	31
2.2.5.3	Fungsi Disiplin Kerja	32
2.2.5.4	Indikator Disiplin Kerja	33
2.3.	Hubungan Antar Variabel	34
2.3.1	<i>Absensi Finger Print</i> dengan Kinerja Pegawai	34
2.3.2	Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai	35
2.3.3	<i>Absensi Finger Print</i> dengan Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.....	36
2.3.4	Beban Kerja dengan Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.....	36
2.3.4	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.4.	Model Konseptual	38
2.5.	Hipotesis	38
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	40
3.1.	Metode Penelitian	40
3.2.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	40
3.2.1	Definisi Operasional	40
3.2.2	Pengukuran Variabel	43
3.3.	Populasi dan Sampel	43
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	44
3.5.	Metode Analisis	45
3.5.1	Analisis Data	45
3.5.2	Analisis <i>Path</i> (Analisis Jalur)	48
BAB IV	GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN.....	51
4.1.	Gambaran Umum Puskesmas Samarinda	51
4.2.	Gambaran Objek yang Diteliti.....	55
4.3.	Deskripsi Responden	57
BAB V	ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN	59
5.1.	Analisis Data Penelitian.....	59
5.1.1	Deskripsi Jawaban Responden	59
5.1.2	Analisis Uji Asumsi Klasik	64
5.2.	Analisis Statistik	68
5.2.1	Hasil <i>Path</i> Analisis (Analisis Jalur).....	68
5.2.2	Analisis Hasil Uji Hipotesis.....	74
5.3.	Pengujian Hipotesis	81
5.3.1	Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh X_1 terhadap Y_1	81
5.3.2	Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh X_2 terhadap Y_1	82
5.3.3	Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh X_1 terhadap Y_2	82
5.3.4	Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh X_2 terhadap Y_2	82

5.3.5 Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh Y_1 terhadap Y_2	83
5.3.6 Pengujian Hipotesis 6 X_1 terhadap Y_2 dimediasi Y_1	83
5.3.7 Pengujian Hipotesis 7 X_2 terhadap Y_2 dimediasi Y_1	83
5.4. Pembahasan	84
5.4.1 Pengaruh Absensi <i>Finger Print</i> terhadap Disiplin Kerja.....	84
5.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja.....	85
5.4.3 Pengaruh Absensi <i>Finger Print</i> terhadap Kinerja Pegawai ..	87
5.4.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	88
5.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	90
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	92
6.1. Kesimpulan	92
6.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
DAFTAR LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1. Kriteria Populasi dan Sampel Penelitian	44
Tabel 4.1. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2. Kriteria Responden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3. Kriteria Responden Berdasarkan Lama Kerja	58
Tabel 5.1. Distribusi Jawaban <i>Finger Print</i>	59
Tabel 5.2. Distribusi Jawaban Beban Kerja	60
Tabel 5.3. Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai	61
Tabel 5.4. Distribusi Jawaban Disiplin Kerja.....	63
Tabel 5.5. Uji Normalitas dengan <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	65
Tabel 5.6. Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 5.7. Hasil Uji <i>Glejser</i>	66
Tabel 5.8. Hasil Uji Autokorelasi.....	67
Tabel 5.9. Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis.....	68
Tabel 5.10. Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total	72
Tabel 5.11. Persentase hubungan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y_1	74
Tabel 5.12. Uji Hipotesis X_1 dan X_2 Terhadap Y_1	74
Tabel 5.13. Persentase hubungan variabel X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2	76
Tabel 5.14. Uji Hipotesis X_1 dan X_2 Terhadap Y_1	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Model Konseptual	34
Gambar 3.1. Model Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>)	49
Gambar 4.1. Model <i>Finger Print</i>	56
Gambar 5.1. Hubungan Struktur X_1 dan X_2 terhadap Y_1	71
Gambar 5.2. Hubungan Struktur X_1 dan X_2 terhadap Y_2	72
Gambar 5.3. Hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y_1 melalui Y_2	73
Gambar 5.4. Pengaruh Tidak Langsung X_1 ke Y_2 dimediasi Y_1	79
Gambar 5.5. Pengaruh Tidak Langsung X_2 ke Y_2 dimediasi Y_1	80

RINGKASAN

Maria Daesti Mii, Pengaruh Penerapan Absensi *Finger Print* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja di Puskesmas Samarinda, dengan Dosen Pembimbing I Dr. Suyanto, S.E., M.Si dan Dosen Pembimbing II Syaparlidin Syachrani, S.E., M.M

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel penerapan Absensi *Finger Print* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja di Puskesmas Samarinda.

Metode penelitian dimana jumlah populasi dan sampel sebanyak 95 orang pegawai di Puskesmas Samarinda yaitu Puskesmas Juanda, Puskesmas Segiri dan Puskesmas Air Putih Samarinda. Dalam melakukan analisis menggunakan program SPSS versi 20 adapun teknik analisis data yaitu uji *analisis path* untuk mengetahui masing-masing variabel independen yaitu Penerapan Absensi *Finger Print*, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja di Puskesmas Samarinda maka, digunakan regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) absensi *finger print* berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja 2) beban kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja 3) absensi *finger print* berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai 4) beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai 5) disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di puskesmas Samarinda. 6) variabel disiplin kerja mampu memediasi pengaruh absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai di puskesmas Samarinda dan 7) variabel disiplin kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Samarinda. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variable independen mempengaruhi variabel dependen dan variable mediasi.

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	98
Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian	101
Lampiran 3. Uji Asumsi Klasik	106
Lampiran 4. Uji Regresi Model 1	107
Lampiran 5. Uji Regresi Model 2	108
Lampiran 6. Deskripsi Jawaban Responden	109

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi dalam mengembangkan manajemen pelayanan kerja, maka faktor utama yang perlu diadakan yaitu Sumber daya manusia (SDM), keberadaan SDM dalam perusahaan cukup penting dan sentral, tanpa SDM tentunya tujuan dan harapan yang ingin diharapkan tidak tercapai, disatu sisi SDM menjadi fundamental, karena berkembang dan terpuruknya perusahaan tergantung pada produktivitas sumber daya manusianya. Segala kelebihan dan keterbatasan sumber daya manusia maka, konsistensi kemajuan organisasi tergantung pada seberapa besar efisiensi SDM yang dimiliki. Disatu sisi sumber daya yang tidak mendukung yang salahsatunya meliputi karyawan, maka pelaksanaan kinerja dalam organisasi tidak terlaksana secara efisien, bahkan di era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia dijadikan tumpuan bagi organisasi untuk mencapai keberhasilan.

Aspek yang perlu menjadi perhatian lebih bagi keberadaan pegawai selaku SDM yaitu pencapaian hasil kerja dan produktivitasnya yang meningkat akan lebih efektif dalam membangun organisasi kearah kemajuan. Mengingat tingkat produktivitas seorang pegawai menjadi fundamental dalam organisasi, maka sudah seharusnya dari pimpinan menjadi perhatian utama, demi kelangsungan suatu perusahaan, meningkatkanya produktivitas kerja juga menunjukkan bahwa pencapaian misi dapat berjalan dengan baik, yang berimbas juga pada pelayanan yang diberikan kepada publik. Disatu sisi kinerja yang efisien juga menunjukkan produktivitas kerja seorang pegawai turut mempengaruhi pola kerjanya, sehingga sangat penting untuk diberdayakan, dalam menunjang kelangsungan lembaga dimasa mendatang, demi pencapaian visi yang diharapkan bersama.

Kinerja pegawai secara umum berkaitan dengan kesanggupan, keahlian serta pencapaian dalam kinerja yang semuanya itu ditunjukkan dalam pelayanan yang diberikan kepada publik, kemampuannya memikul tanggungjawab dan loyalitasnya pada organisasi. Kinerja dan pegawai sebagai satu kesatuan yang pada hakikatnya tidak terpisah, seorang pegawai dipilih untuk melakukan pekerjaan tertentu dan hal tersebut menjadi kewajibannya dalam mendukung organisasi. Pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi menjadi tolok ukur bahwa sumber daya yang ada berpotensi mendukung pengembangan, karenanya kinerja tidak terlepas dari setiap kegiatan pegawai itu sendiri. Karena maju dan mundurnya suatu organisasi dipengaruhi seberapa besar peningkatan kerja yang dilakukan pegawai serta seberapa besar peningkatan prestasi kerja pegawai.

Berbagai masalah yang terjadi pada pegawai terutama di pelayanan kesehatan seperti Puskesmas tidak lepas dari persoalan kinerja, baik itu kedisiplinan kerja, produktivitas kerja menurun, motivasi yang kurang, rendahnya kualitas SDM dan berbagai problem kinerja lainnya. Masalah-masalah berkaitan dengan kinerja pegawai tersebut, menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja atau tingkat produktivitas kerja pegawai kurang efisien dan cenderung mengalami masalah. Dapat disimpulkan bahwa adanya penurunan kinerja pegawai sangat mungkin terjadi karena beberapa pegawai belum memenuhi kewajibannya dengan baik atau pencapaian hasil kerja belum sepadan seperti apa yang diharapkan organisasi baik itu pelayanannya maupun yang berkaitan kedisiplinan kerjanya.

Umumnya banyak faktor yang menyebabkan kinerja pegawai bermasalah, terdapat banyak hal yang menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja seseorang diantaranya faktor disiplin, meningkatnya beban pekerjaan serta adanya sistem informasi yang berbasis IT belum dipahami karyawan. Masalah-masalah dalam

kinerja juga terjadi pada pelayanan kesehatanyaitu Puskesmas yang ada di Samarinda. Layanan kesehatan yang diberikan oleh pegawai selaku bidang pelayanan kesehatan masih terdapat kesenjangan dengan harapan bagi pasiennya.

Masalah-masalah kinerja juga dialami pegawai di Puskesmas yang ada di Kota Samarinda, dalam beberapa observasi yang sudah diterapkan penulis, terlihat pencapaian kinerja pegawai mengalami kendala disebabkan keterlambatan pegawai selaku petugas kesehata, sehingga terkadang membuat pelayanan sedikit terganggu, beberapa pegawai juga mengeluhkan penggunaan absensi *fingerprint* yang kadang *loading* dan tidak terkoneksi dengan sidik jari, sehingga mengulur waktu dalam pelayanan. Selain itu adanya beban kerja yang bertambah membuat kurang fokus atas layanan yang diberikan kepada pasien atau pengunjung yang datang ke puskesmas tersebut.

Permasalahan yang terjadi sehubungan dengan kinerja pegawai di beberapa Puskesmas di Samarinda khususnya pada puskesmas Juanda, puskesmas Segiri dan puskesmas Air Putih, tentunya menjadi persoalan yang perlu direspon oleh pimpinan puskesmas, agar permasalahan kinerja yang dialami pegawai tidak menurunkan produktivitas kerjanya serta menjadi hambatan organisasi dalam mengembangkan tujuan maupun visi dari perusahaan. Selain itu juga pekerjaan pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Tingkat kedisiplinan seseorang merupakan seberapa besar ia mematuhi aturan yang berlaku dalam perusahaan dimana ia bekerja, karena faktor ini menjadi hal yang mendasar untuk menunjang pelayanan yang prima dari seorang pegawai, tingkat ketataan yang baik tentunya dapat ditunjukkan dengan produktivitas kerja pegawai yang setiap waktu mengalami peningkatan, serta kehadiran yang rutin dalam setiap hari kerja. Dan kedisiplinan ini tidak semua dapat diterapkan dengan baik oleh pegawai,

sehingga permasalahan kerja yang cenderung menurun juga karena persoalan disiplin yang terlihat rendah. Berkaitan dengan disiplin khususnya pegawai di Puskesmas Samarinda khususnya pada puskesmas Juanda, puskesmas Segiri dan puskesmas Air Putih yang dapat diuraikan setelah peneliti melakukan observasi dan pra penelitian di lokasi penelitian, dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Ada beberapa pegawai di puskesmas Juanda, puskesmas Segiri dan puskesmas Air Putih kadang tidak berada diruangan kerja sehingga cukup mengganggu dalam pelayanan kesehatan di puskesmas tersebut.
2. Sering ditemukan keterlambatan pegawai saat waktu jam kantor, ada juga beberapa pegawai yang sibuk diluar, sedangkan jam kerja masih ada, mereka masih berada dilur ruangan, bahkan ada yang meninggalkan ruangan kerja ketika jam kerja.
3. Tingkat indiscipliner dari pegawai di puskesmas Juanda, puskesmas Segiri dan puskesmas Air Putih juga ditunjukkan dengan ketidak kehadiran yang sering ada dalam bulannya, pelayanan yang terganggu karena faktor tersebut, menunjukkan tanggungjawab dalam pekerjaannya masih minim, dan tentunya untuk kedepan perlu menjadi perhatian lebih dari pimpinan puskesmas.
4. Masyarakat sering mengeluh karena lamanya waktu layanan di puskesmas Samarinda, hal ini juga terjadi karena pegawai yang bersangkutan dalam pelayanan belum datang atau belum masuk kantor.

Selain disiplin yang turut mempengaruhi kinerja juga karena adanya sistem absensi dengan *finger print*. Absensi melalui system tersebut merupakan absensi yang tentunya masih tergolong baru dan penerapannya baru beberapa tahun ini, fungsinya sama yaitu mendata kehadiran pegawai, hanya saja sistemnya beda dengan yang absens manual. Karena system ini terlihat lebih canggih dan praktis, karena kinerjanya berlaku secara otomatis, dimana setiap pegawai yang ketika ingin dianggap hadir,

perlu menempelkan jari di kota absensi, dan ketika terdeteksi maka sudah dinyatakan hadir. Sistem ini secara langsung dibaca oleh computer, jadi pegawai tidak dapat melakukan kecurangan dalam system absensi *finger print* tersebut. Karena selain praktis juga mencegah pegawai melakukan perilaku curang mengenai kehadiran.

Rata-rata kantor atau instansi pemerintah sudah menggunakan sistem absensi *finger print*, termasuk sektor kesehatan seperti puskesmas, hal ini juga bagi beberapa puskesmas di Samarinda seperti puskesmas Juanda, puskesmas Segiri dan puskesmas Air Putih sudah menerapkan absensi model *finger print*, atau mengabsen dengan sidik jari, dan seperti yang sudah diuraikan bahwa tujuannya untuk menghindari kecurangan atau hal lainnya yang dapat merugikan organisasi. Pelaksanaan aplikasi sudah beberapa bulan berjalan dan terlihat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai berkaitan dengan kehadiran di kantor.

Selain faktor disiplin dan penerapan absensi *finger print*, yang juga mempengaruhi kinerja pegawai puskesmas Samarinda, yaitu adanya peningkatan beban dalam bekerja. Faktor ini juga cukup penting karena selain melihat kesanggupan kerja pegawai juga sebagai pengukur pencapaian produktivitas kerjanya. Faktor ini dipilih untuk mengukur pencapaian kerja dari pegawai, alasan pemilihan beban kerja tersebut karena beberapa pegawai di Puskesmas Samarinda khususnya pada puskesmas Juanda, puskesmas Segiri dan puskesmas Air Putih memiliki beban kerja yang berlebih, kurangnya komunikasi pimpinan dengan pegawai, sehingga pemahaman kerja terganggu juga memicu pegawai mengalami stress. Namun stress kerja yang dialami karyawan merupakan stress yang positif (*eustres*) atau stress yang dirasakan dalam waktu singkat. Mengenai beban kerja pada pegawai di Puskesmas Samarinda, cukup dirasakan terutama dalam bekerja, persoalan beban kerja tersebut dirumuskan dari observasi yang sudah diterapkan peneliti di lokasi penelitian, bahwa

adanya beban kerja yang dirasakan pegawai, karena rata-rata pegawai melakukan kerja selama 8 jam kerja dimana setiap pegawai datang ke kantor terhitung dari pukul 8.00 serta waktu keluar atau pulang jam 15.00. sedangkan kebanyakan dari pekerja pulangnyanya kadang jam 14.00 hingga jam 15.00 artinya lebih dari jam yang ditentukan organisasi.

Adanyanya tekanan kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja juga menimbulkan beban kerja, hal tersebut disebabkan karena masing-masing pimpinan Puskesmas Samarinda yang menjadi subyek penelitian kadang ada tuntutan berlebih untuk menyelesaikan kerja yang berlebih, sedangkan pekerjaan pegawai kadang menumpuk. Faktor ini tentunya semakin menambah beban kerja bagi pegawai yang tentunya turut mempengaruhi kinerja dan menurunkan kedisiplina kerjanya.

Berdasarkan uraian fenomena baik variabel absensi *finger print*, beban kerja maupun kedisiplinan dalam bekerja menjadi unsur yang menyebabkan kinerja menurun atau meningkat. Beberapa penelitian terdahulu menyebutkan bahwa *finger print* serta kedisiplinan dalam bekerja ada pengaruhnya pada kinerja (Dhanurdhara, et.al., 2022). Beban pekerjaan serta kedisiplinan cukup intens mempengaruhi pada cara kerja seorang pegawai (Sari, 2022). Penelitian Aziz (2016) dalam penelitian yang dilakukan menguraikan bahwa faktor kedisiplinan dalam bekerja cukup efektif mempengaruhi pekerjaan dari pegawai. Beberapa konsep penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya gap dalam penelitian tersebut, bahwa disatu sisi variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan sedangkan sisi lainnya variabel-variabel yang diteliti juga tidak berpengaruh terhadap kinerja maupun terhadap disiplin kerja. Dengan gap tersebut peneliti tertarik untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh setiap variabel yang ada, apakah ada pengaruhnya atau tidak, untuk itu melalui penelitian ini peneliti memilih judul **“Pengaruh Penerapan Absensi *Finger***

Print dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kinerja Pegawai di Puskesmas Samarinda”.

1.2. Perumusan Masalah

Hasil dari urian pendahuluan bahwa fenomena yang dirumuskan berkaitan analisa ini, dapat memuat beberapa masalah yaitu:

1. Apakah absensi *finger pint* berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja di Puskesmas Samarinda?
2. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja di Puskesmas Samarinda?
3. Apakah absensi *finger print* berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda?
4. Apakah beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda?
6. Apakah absensi *finger pint* berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja di Puskesmas Samarinda?
7. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja di Puskesmas Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana penjabaran dari rumusan permasalahan tersebut, maka ditentukan tujuan penelitian yang diuraikan dibawah ini:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh langsung absensi *finger print* terhadap disiplin kerja di Puskesmas Samarinda.

2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh langsung beban kerja terhadap disiplin kerja di Puskesmas Samarinda.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh langsung absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda
4. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda.
5. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda
6. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja di Puskesmas Samarinda
7. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja di Puskesmas Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan ilmu pengetahuan di bidang kinerja Sumber Daya Manusia, khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang menganalisis kinerja serta disiplin kerja pegawai di Puskesmas Samarinda.
 - b. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terutama penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dengan objek penelitian kinerja dan disiplin pegawai di Puskesmas Samarinda.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pemahaman serta literatur mengenai keterkaitan kedisiplinan kerja serta bagaimana beban kerja dan absensi mempengaruhi cara kerja pegawai khususnya di Puskesmas di Samarinda.

c. Bagi Puskesmas di Samarinda

Menjadi bahan pertimbangan pada Puskesmas yang ada di Samarinda untuk memperhatikan kinerja serta disiplin dari pegawainya sehingga kedepannya dapat meningkatkan produktivitas kerja serta lebih disiplin dalam bekeja. Disisi lain penelitian ini menjadi salah satu solusi memahami keinginan pegawai atas peraturan yang di tetapkan di Puskesmas Samarinda tersebut.

1.5 Batasan Penelitian

Bedasarkan latar belakang sebagaimana yang sudah dijabarkan, tentunya agar masalah-masalah yang dalam layanan public di puskesmas dapat diminimalisir, maka perlu beberapa batasan sebagai upaya mengerucutkan ke masalah pokok yang akan diteliti. Yaitu difokuskan pada kinerja, disiplin, beban kerja dan absensi *finge print* yang ditetapkan di Puskesmas Samarinda tersebut, karena pada dasarnya masalah-masalah kinerja di suatu instansi pemerintah tentunya cukup komplit, yang tentunya tidak semua penulis analisis sehingga perlu dibatasi, adapun pembatasan masalah hanya fokus pada beberapa puskesmas di kota Samarinda yaitu puskesmas Juanda, puskesmas Segiri dan puskesmas. Untuk itu peneliti memfokuskan pada:

1. Variabel Independen, yaitu Absensi *finger print* (X_1) dan beban kerja (X_2)
2. Variabel mediasi yaitu variable disiplin kerja (Y_1) dan variable dependen yaitu kinerja pegawai (Y_2).

BAB II

DASAR TEORI

2.1. Penelitian Terdahulu

Penjabaran penelitian terdahulu tersebut pada dasarnya sebagai acuan atau pembandingan atas hasil penelitian yang dilakukan peneliti, baik mengenai persamaan ataupun perbedaan yang ada, selain sebagai acuan juga menjadi pedoman dalam melakukan pembahasan, agar hasil yang dilakukan lebih tepat sasaran padamasalah yang diangkat dalam penelitian ini. Berikut diuraikan beberapa penelitian yang mendukung yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul/ Sumber	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Samaliwu (2019) Analisis Pengaruh Beban Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Puskesmas Beteleme)	a. Menggunakan variabel beban kerja, kinerja pegawai dan disiplin kerja b. Objek penelitian puskesmas	a. Penelitian ini menggunakan variabel absensi <i>finger print</i> b. Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel absensi <i>finger print</i>	Hasil penelitian 1) Bebankerja memberi dampak positif dancukup penting terhadap disiplin kerja 2) Beban kerja memberi dampak positif dan cukup penting terhadap kinerja 3) Disiplin kerja memberi dampak positif terhadapkinerja pegawai
2.	Aziz, (2016) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan	a. Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai b. Objeknya sama-sama puskesmas c. Sama-sama menggunakan analisis path	a. Penelitian terdahulu ada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan b. Lokasi penelitian	Hasil penelitian bahwa 1) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan 3) motivasi dan lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

	Balapulang Kabupaten Tegal			
3	Firmansyah (2023) Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi	a. Variabel beban kerja, kinerja dan disiplin kerja b. Objek Puskesmas	a. penelitian terdahulu ada variabel budaya organisasi b. Lokasi penelitian dan alat analisis	Hasil penelitian yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, kinerja berpengaruh terhadap disiplin dan beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja
4	Liliana (2017) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout (Studi pada Pegawai Puskesmas Tikung)	a. variabel beban kerja, dan kinerja b. objek sama- sama puskesmas	a. Alat analisis tidak sama b. penelitian tedahulu tidak ada variabel finger print dan disiplin kerja	Hasil penelitian dimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui burnout dan kinerja berpengaruh terhadap burnout.
5	Tanjung (2019). Pengaruh Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan	a. Menggunakan variabel <i>finger print</i> , kinerja pegawai dan disiplin kerja b. Menggunakan metode analisis path	a. Penelitian terdahulu tidakmengguna kan bebankerja sedangkan penelitian ini ada beban kerja b. Lokasi Penelitian	Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh system absensi finger print terhadap kinerja pegawai, system absensi finger print terhadap disiplin kerja pegawai dan juga terdapat pengaruh system absensi finger print terhadap kinerja pegawai yang di mediasi disiplin kerja
6	Putra, C. (2018). Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> tehadap Kinerja Melalui Disiplin kerja (Studi pada Sekolah Menengah Atas	a. Menggunakan variabel finger print, kinerja dan disiplin kerja b. Menggunakan metode analisis path	a. Penelitian ini ada beban kerja sedang penelitian tedahulu tidak ada beban kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) finger print berpengaruh terhadap kinerja 2) finger pint berpengaruh langsungterhadap disiplin dan 3) disiplin kerja

	Laboratorium Malang)		b. Lokasi dan jumlah sampel	berpengaruh terhadap kinerja
7	Dhanurdhara (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja	a. Menggunakan variabel <i>fingerprint</i> , kinerja dan disiplin kerja b. Menggunakan metode analisis path	a. Penelitian ini ada beban kerja sedang penelitian terdahulu tidak ada b. Lokasi dan jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) <i>fingerprint</i> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3) Disiplin kerja dapat memediasi hubungan antara <i>fingerprint</i> dengan kinerja pegawai

Sumber : Diolah dari Jurnal dan Skripsi, 2024

2.2. Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan bidang manajemen merupakan unsur yang paling menentukan berjalannya sistem perusahaan, oleh karena itu setiap perusahaan pengelolaan ada dipihak manajemen, dan seberapa efektif perusahaan mengalami kemajuan tergantung pada pengelolaan manajemennya. Pada dasarnya manajemen merupakan bidang tertentu yang memiliki hak dalam mengatur kinerja elemen yang ada dalam organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi perlu menerapkan manajemen sebagai upaya dalam mencapai tujuan serta targetting yang diharapkan perusahaan, baik secara perindividu maupun secara kelompok, dengan manajemen tersebut tentunya ada pelibatan sumber daya manusia.

Havidz & Suprpto (2021) mengemukakan berpendapat bahwa “manajemen merupakan suatu cara untuk melakukan tindakan dari pengelola yang berupaya untuk merencanakan, mengorganisasi, memimpin, serta mengendalikan kegiatan dari

karyawan di perusahaan serta pemakaian yang dilakukan elemen dalam organisasi tersebut, yang diupayakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan”. Manajemen berkaitan dengan upaya perusahaan atau organisasi dalam merencanakan sampai pada upaya pengendalian system yang ada dalam perusahaan tersebut, agar tujuan dari perencanaan diharapkan bisa tercapai.

Berkaitan dengan arah manajemen tersebut, juga dikatakan (Havidz & Suprpto, 2021) bahwa “manajemen dalam suatu organisasi merupakan acuan bagi seorang manajer operasional dalam memimpin dan mengatur sumber daya perusahaan sedemikian rupa cara untuk menciptakan efektifitas dalam kerja sama tim dan mencapai visi dan misi perusahaan”. Penerapan manajemen yang baik tentunya berjalan sesuai ketentuan baik adanya dari kepemimpinan manajer atau kinerja karyawan yang mampu mengatur seluruh manajemen berfungsi dengan baik, memilih pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan mampu mengelolanya tenaga kerja dengan baik, dan seperti yang sudah diuraikan sebelumnya bahwa manajemen dapat berjalan bila ada bantuan dari SDM tersebut.

Adapun definisi dari manajemen SDM sebagaimana dikatakan (Hasibuan & Rahmani, 2022) bahwa “MSDM merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan sumber daya yaitu karyawan yang dalam pelaksanaan berupaya untuk menghasilkan pencapaian kerja yang diharapkan organisasi, meliputi: sasaran pencapaian kerja, pengirnganisasian, serta kegiatan lainnya yang mendukung visi perusahaan”. Dalam pelaksanaannya MSDM juga bertumpu pada tujuan penanganan masalah organisasi baik itu permasalahan kinerja, kepemimpinan manajerial ataupun persoalan yang dihadapi organisasi masa mendatang (Panjaitan, et.al., (2023). Dengan demikian pengelolaan organisasi atau perusahaan yang dilakukan SDM sebagai bentuk

menerapkan tujuan serta peran dalam mengembangkan organisasi dimana individu tersebut bekerja, dan utamanya berfokus pada perekrutan, manajemen, dan pengarahan karyawan, serta bekal pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan tujuan.

Lebih lanjut Umar menguraikan bahwa “MSDM dapat diartikan sebagai bentuk pengelolaan pada cara kerja elemen perusahaan yang bertujuan untuk mencari, mengelola, melakukan perekrutan, pengembangan serta memberikan motivasi pada kinerja karyawan, dan seluruh elemen terkait dalam organisasi yang diharapkan pada pencapaian tujuannya masing-masing” (Alshurideh, 2022). Berdasarkan uraian mengenai MSDM tersebut bahwa upaya untuk mengembangkan karyawan merupakan kebutuhan mendasar pada suatu perusahaan yang memiliki harapan akan pemenuhan persyaratan kegiatan saat ini serta yang lebih fundamental tentunya yaitu bertujuan untuk memenuhi masa depan sebagai penanganan masalah. Bahkan program orientasi yang kuat tidak menjamin bahwa personel dapat melaksanakan tugas mereka pekerjaan dengan benar, seperti yang ditunjukkan oleh banyak contoh dunia nyata.

Tentunya dengan konsep tersebut menggambarkan bahwa karyawan, khususnya elemen pendukung organisasi yang tergolong baru tentunya diupayakan untuk diberdayakan agar kedepannya mampu menyesuaikan dengan kondisi perusahaan yang berjalan, apakah dengan memberikan pelatihan kerja atau hal lainnya yang tentunya dapat memaksimalkan kinerjanya.

2.2.2 Absensi *Finger Print*

2.2.2.1 Pengertian Absensi *Finger Print*

Fingerprint atau dalam istilah Indonesianya absensi dengan penggunaan mesin, karena didalam system tersebut terdapat biometric pendukung sehingga penggunaan model ini dapat difungsikan dalam skala besar, dimana hanya

menempelkan jari dengan mudah terdaca, terdeteksi langsung melalui perangkat elektronik atau computer. Fungsi absensi model ini tentunya agar absensi di organisasi lebih cepat, praktis dan tidak membuat ribet, baik bagi organisasinya maupun pada pegawai itu sendiri. Selain itu untuk menghindari terjadinya kecurangan yang dilakukan pegawai ketika proses absen dimulai (Muslimin, 2016).

Secara mendasar absensi menggambarkan tingkat kehadiran yang didalamnya ada terdapat jam masuknya serta waktu saat pulang, serta keterangan tambahan mengenai ketidakhadiran pegawai (Asmira, 2016). Absensi yang dibuat dalam organisasi bertujuan mendata kehadiran serta membentuk kepribadian pegawai agar selalu disiplin menaanti aturan kehadiran baik saat masuk maupun ketika pulang dari kantor. *Finger print* merupakan system absensi yang diterapkan suatu instansi yang modelnya secara otomatis, dimana pegawai hanya perlu menempelkan jari maka kehadiran sudah terdapat secara langsung (Gandhi, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, maka definisi mengenai *fingerprint*, disimpulkan bahwa sebagai suatu cara yang memudahkan pegawai dalam melakukan pendataan kehadiran secara otomatis, karena cara kerja *system finger print* lebih praktis, tidak membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan kehadiran sebagaimana pada proses manual yang diterapkan sebelumnya. System ini pula cukup efektif mengetahui seberapa besar tingkat kehadiran pegawai, setiap hari, bahkan dalam setiap bulannya, karena metodenya tidak lagi dilakukan orang-perorang, dan metodenya secara langsung diproses dalam *computer*. Setiap data yang terdeteksi di kaca *finger print* seluruhnya terdata dan tersimpan otomatis, begitupun keaslian data tetap tersimpan dan terjaga dengan baik (Shahram, 2018).

Metode absen melalui alat berupa mesin sebagai bentuk pendataan pegawai mengenai kehadiran yang system kerjanya secara langsung, setiap individu hanya perlu menempelkan jari maka otomatis terdata dan kehadiran sudah terbaca melalui *computer*, tersimpan dan terjaga keaslian datanya (Maisaroh, 2017). Beberapa perusahaan baik itu swasta dan instansi pemerintahan sudah menerapkan system absen yang berbasis mesin yaitu metode *finger print* (Darmawan, et.al., 2016).

Berdasarkan uraian tersebut dapat diuraikan bahwa metode absensi dengan penggunaan mesin yang sekarang sudah diterapkan di beberapa sector termasuk instansi pemerintahan, berupa absen dengan cara menempelkan jari pada kaca kecil yang sudah berbasis teknologi, sehingga ketika jari ditempelkan dan terdeteksi maka kehadiran dapat dikatakan sudah terdata karena prosesnya secara otomatis, yang saat ini proses tersebut lebih umum disebut absensi dengan metode *finger print*.

2.2.2.2 Tujuan Absensi *Finger Print*

Pada dasarnya absensi dengan penggunaan fingerprint diterapkan pemerintah untuk mempermudah urusan kinerja pegawai di berbagai sector pelayanan public, keberadaan metode absen yang demikian juga membantu pegawai agar dapat bekerja lebih efektif dan tidak terganggu system absen yang berbelit-belit, karena absensi secara konvensional cukup memerlukan waktu untuk melakukan pendataan kehadiran. Mengenai tujuan ini juga dikatakan oleh Asmira (2016) beberapa point berkaitan dengan tujuan penerapan absen fingerprint yaitu:

1. Untuk menambah daya produktivitas kerja

Meningkatkan produktivitas pegawai dalam pekerjaannya, karena kehadiran yang tinggi maka potensi kerja tentunya akan lebih meningkat.

2. Untuk mempermudah dalam melakukan absen kehadiran

Kehadiran absen yang berbasis mesin dan teknologi tentunya memberikan kemudahan bagi pekerja, karena system fingerprint aksesnya secara otomatis, dan secara langsung terdata dalam komputer.

3. Penerapan absesn dengan basis sidik jari tentunya mempengaruhi pada biaya operasi yang cenderung tidak besar, karena perawatannya cukup simple dan pelaksanaanya lebih mudah.
4. Sistem absen melalui mesin tersebut, juga data yang masuk tersimpan dengan aman, serta datanya cukup komplit karena secara otomatis tersimpan dalam basis data di computer, dengan begitu pimpinan dapat melakukan penilaian atas data mengenai kehadiran pegawainya.

Tangkilisan (2012) bahwa efektif atau tidaknya absensi sidik jari, tentunya dapat diukur dengan melihat beberapa criteria yang meliputinya, diantaranya:

1. Seberapa besar target yang dicapai
Penentuan target dari penerapan *fingerprint*, dapat dilihat dari pegawai melaksanakan tugasnya, jika meningkat dikatakan target dicapai sebaliknya bila tidak maka absensi *fingerprint* tidak maksimal.
2. Digunakan untuk mengukur adaptasi pegawai
Adanya absensi fingerprint juga turut memberikan andil bagi pegawai dalam melakukan adaptasi penggunaan secara otomatis, semakin baik tingkat adaptasi maka penerapan absen model sidik jari cukup efektif.
3. Meningkatkan rasa puas bagi pegawai dalam bekerja
Criteria berkaitan dengan pelaksanaan absensi dengan basis sidik jari juga menentukan bagi pegawai terutama dalam meningkatkan kepuasan kerja,

semakin puas pegawai mengindikasikan penggunaan absensi tersebut disukai oleh elemen dalam organisasi tersebut.

4. Menjadikan pegawai untuk lebih bertanggungjawab

Penggunaan absen dengan cara sidik jari tentunya selain memudahkan dalam kehadiran juga memberikan tanggungjawab lebih untuk lebih disiplin dalam pekerjaannya. Termasuk bagaimana pekerja menangani masalah yang ada ketika berhubungan dengan kerja yang dilakukan sehari-hari di kantor.

2.2.2.3 Indikator Absensi *Finger Print*

Indikator adalah suatu pengukuran yang memberikan keterangan terhadap suatu objek. Adapun indikator dari absensi *finger Print* sebagaimana dikatakan Fadila & Septiana (2019) sebagai berikut:

1. Praktis

Merupakan bentukkemudahan dalam penggunaannya, digunakan untuk menjelaskan bagaimana tujuan atau fungsi dari penerapan model absen dengan sidik jari. Dan seperti yang sudah diketahui umum bahwa fingerprint tentunya cukup efektif dalam mempermudah pendataan kehadiran pegawai ketika masuk kator.

2. Memiliki keakuratan

Dapat dikatakan akurat, karena penggunaannya lebih praktis dengan basis mesin dan sudah komputerisasi, sehingga data-data yang masuk terbaca secara efektif, termasuk penyimpanan data lebih baik dan sistimatis, yang tentunya jauh beda dengan absen model konvensional.

3. Memiliki keamanan yang terjamin

Sistem sidik jari tentunya setiap individu tidak dapat melakukan kecurangan terkait kehadiran, termasuk merubah data didalamnya.

2.2.3 Beban Kerja

2.2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi dapat dikatakan mengalami tekanan ketika bekerja, bahkan dapat meningkat ketika banyaknya kerjaan yang perlu dituntaskan dalam waktu singkat, karena itu potensi ini tentunya cukup banyak menyita perhatian lebih dalam pekerjaan. Dampak dari adanya kelebihan beban kerja dimana karyawan lebih cenderung mengalami stress positif, namun cukup mengganggu produktivitas kerjanya.

Pembebanan atau tekanan dalam pekerjaan sebagai suatu kelebihan kapasitas kerja, yang tidak sebanding dengan daya yang dimiliki seseorang atas volume kerja yang musti ditanggung seseorang, sehingga mempengaruhi mentalnya yang akibatnya mengalami penurunan produktivitas kerja (Prasetya et al., 2022). Menurut Tjiabrata bahwa pengertian beban kerja sebagai volume kerja yang banyak dan proses penyelesaiannya perlu dilakukan dalam waktu singkat (Prasetya et al., 2022).

Astianto dan Suprihhadi menguraikan tentang definisikan dari beban kerja dimana seseorang yang perlu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat sedangkan tingkat pekerjaan yang perlu diselesaikan cukup menyita perhatian, akibatnya mengalami kondisi dimana individu tersebut mengalami kelelahan. Terjadinya beban dalam pekerjaan tersebut karena kondisi tubuh seseorang tidak mampu mengatasi masalah pekerjaan yang banyak dengan tingkat penyelesaian yang memerlukan waktu yang sangat singkat, sehingga beban tubuh lebih cenderung menurun (Purnawati, 2023).

Dijabarkan dalam Permendagri No. 12/2008 menyebutkan bahwa beban kerja yaitu besarnya volume kerja yang musti diselesaikan seseorang dalam waktu yang cukup singkat dan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, sehingga menguras energy yang cukup besar menjadikan individu tersebut lebih cepat lelah dan kadang mengalami stress. (Tarigan, 2018). Tentunya disatu sisi ada dampak positifnya yaitu penyelesaian kerja yang singkat, namun sisi negatifnya menimbulkan tekanan dan beban dalam pekerjaan yang meningkat kadang menimbulkan stress.

Dari konsep yang diuraikan tersebut, dalam pandangan Purnawati (2023) ada sedikit perbedaan, bahwa menurutnya beban kerja terjadi bilai seseorang yang melakukan pekerjaan lebih cepat meskipun volume kerja meningkat, namun dapat diselesaikan dengan baik bukanlah sebagai bentuk seseorang mengalami beban dalam bekerja, sebaliknya bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut barulah dikatakan terjadi beban kerja pada individu tersebut.

Berdasarkan definisi beban kerja, bahwa pembebanan dalam pekerjaan karena ketidak sesuaian antara volume kerja yang musti diselesaikan dengan waktu kerja yang diperlukan, artinya tidak ada keseimbangan dari proses penyelesaian dengan banyak jumlah kerja yang dihadapi seorang pegawai.

2.2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rodahl menguraikan bahwa tekan kerja (beban) yang dirasakan setiap karyawan di perusahaan, dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terdiri dari dimensi dari luar dan dalam organisasi tersebut. Berikut penjabarannya:

1. Faktor eksternal yaitu beban kerja yang dialami karyawan dimana sumber beban bersumber dari luar kondisi karyawan, dan faktor ini terdiri dari:

- a. jenis pekerjaan dalam lingkup di kantor umumnya berkaitan dengan kondisi yang ada dalam ruangan, baik itu posisi kerja, kelengkapan fasilitas pendukung kerja, sikap dan rekan kerja, maupun situasi yang ada dalam ruangan kantor. Sedangkan pekerjaan yang berhubungan dengan mental berkaitan dengan kegiatan kerja, kedisiplinan, tanggungjawab maupun pelatihan.
 - b. Sumber lainnya yang juga mendukung terjadinya beban dalam pekerjaan berkaitan dengan system upah, keorganisasian, kewenangan serta tugas harian, kegiatan atau lembur di kantor dan hal lainnya yang meliputi pemberian tugas tambahan dari pimpinan.
 - c. Faktor lingkungan juga menjadi sumber terjadinya beban kerja, baik itu lingkungan luar kantor, pencahayaan, penataan ruangan dan sebagainya.
2. Faktor yang sumbernya dari dalam diri pegawai itu sendiri, yang menimbulkan reaksi secara langsung pada fisik individu.

Beban yang dirasakan karyawan ketika bekerja dimana terjadi atas reaksi spontan yang dirasakan tubuh secara langsung, jika kondisi tubuh rentan atas reaksi kerja yang berlebihan menandakan fisik tubuh akan rentan mengalami fisik yang lemah, hal tersebut karena factor usia, kondisi tubuh, ataupun tingkat kesehatan yang rendah (Tarigan, 2018).

2.2.3.3 Indikator Beban Kerja

Pembebanan dalam pekerjaan dapat dikur dengan melihat indikatornya, karena umumnya seseorang yang bekerja berlebih dari waktu yang sudah ditentukan perusahaan, dapat dilihat dari kondisi pekerjaan yang terlihat sibuk sehingga tidak terlihat ada komunikasi dengan karyawan lainnya. Untuk itu pengukuran beban kerja

ditentukan dengan indikator. Berdasarkan pendapat Hart dan Staveland bahwa umumnya indikator beban kerja terdiri dari:

1. *Demand* (faktor karena adanya tuntutan dalam pekerjaan)

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seorang karyawan didalam perusahaan dan dapat memberi tekanan pada dirinya termasuk pada orang lain untuk melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Upaya ataupun usaha merupakan pekerjaan yang berupaya untuk mengeluarkan fisik, pikiran ataupun tubuh dengan harapan pencapaian hasil yang diharapkan. Disisi lain tenaga berkaitan dengan tenaga sumber daya serta tenaga yang dikeluarkan semuanya dianggap aktivitas yang diusahakan individu.

3. Performansi

Pengertian performansi atau lebih sering disebut prestasi dalam pekerjaan merupakan sesuatu hal yang didapatkan oleh individu atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sehingga menjadi perhatian lebih dari pimpinan dan dengan itu ada imbal jasa atas pencapaiannya tersebut, berupa pemberian insentif ataupun penngkatan jabatan dalam pekerjaannya (Purnawati, 2023).

2.2.4 Kinerja Pegawai

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Secara mendasarkan konsep mengenai kinerja berkaitan dengan fungsi dari motivasi serta kemampuan yang memiliki tujuan dalam penyelesaian kegiatan/tugas yang dituangkan individu atas kemampuan dan kesanggupan yang dimilikinya. Karena suatu pekerjaan akan dapat dikatakan dapat terselesaikan bila adanya dukungan dari kesanggupan serta kemampuan individu pada dasarnya bukanlah jaminan yang

mendukung dalam proses penyelesaian masalah, karena juga harus dibarengi tingkat pemahaman yang baik, serta berdaya saing atas apa yang akan dilakukan, karena pekerjaan dengan menampilkan pemahaman sebagai satu kesatuan dan searah dalam proses penyelesaian masalah kerja.

Sedarmayanti dalam (Dewi, 2022) menguraikan performance atau pekerjaan diartikan sebagai pencapaian hasil dari kegiatan yang dilakukan seseorang, baik dalam waktu berkala, ataupun tidak, dengan menghasilkan perubahan atas tindakan kegiatan tersebut, dan mengalami perubahan kearah yang lebih baik, dengan kata lain kerja merupakan proses penyelesaian kegiatan dengan tujuan perubahan, yang ditunjukkan dengan kegiatan-kegiatan dalam proses baik dengan menggunakan alat ataupun tidak, atau di dalam suatu lingkungan tertentu ataupun diluar dari ruangan, yang tujuannya sama yaitu menciptakan hasil. Pengertian tersebut juga diartikan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan pencapaian kinerja yang maksimal dalam mendukung pengembangan instansi dimana mereka bekerja.

Dalam pandangan lain dimaksud kinerja yaitu konsep kinerja dalam suatu instansi atau organisasi digambarkan sebagai bentuk tindakan, dimana hasil kerja dapat terlihat dari banyaknya jenis kerja yang dapat diselesaikan, kualitas yang meningkat, serta prestasi kerja karyawan juga menunjukkan perubahan yang signifikan (Arifin, et.al., 2020).

Pencapaian kinerja seorang karyawan umumnya didasarkan pada seberapa banyak jumlah kerja yang dilakukan dan bagaimana perilaku yang mereka lakukan selama periode waktu tertentu untuk diselesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan (Kloutsiniotis & Mihail, 2020). Sedangkan dalam konsep yang lain kinerja yang dilakukan seseorang memiliki keterkaitan yang erat pada pencapaian nilai strategis

perusahaan, serta nilai kebahagiaan masyarakat dalam menerima layanan, serta pencapaian kinerja yang baik mendukung pertumbuhan perekonomian.

Kinerja pada dasarnya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi beban dan tanggungjawabnya, karena upaya pemrosesan kerja sudah seharusnya dikerjakan secara maksimal serta efisien dalam proses mengumpulkan berita ataupun nilai-nilai prestasi maupun pencapaian hasil kerja pegawai yang tentunya diupayakan pimpinan yang memiliki kewenangan. Pencapaian kinerja meliputi: perencanaan, *actuating*, pengorganisasian serta pengawasan (Rivaldo & Nabella, 2023).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil akhir yang telah dicapai seseorang sehubungan dengan tujuan dari organisasi dimana individu tersebut bekerja, yang mana hasil yang dimaksud berupa penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawabnya dalam perusahaan tersebut. Seseorang yang melakukan kerja akan dapat dikatakan baik, bila ada kontribusi dari pekerjaannya itu lebih meningkat dari sebelumnya dan berdampak pula pada pencapaian tujuan organisasi. Disisi lain bila terlihat kontribusinya tidak ada, maka efeknya terjadi penurunan visi organisasi, yang ditandai produktivitas kerja yang juga terlihat menurun, serta pekerjaan yang dihasilkan tidak optimal (Mangkunegara, 2020).

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan pengertian kinerja yaitu bentuk daya tanggap ataupun kesanggupan yang dimiliki individu atau sekumpulan karyawan dalam mengupayakan penyelesaian kerja yang dibebankan pimpinan kepadanya atas menggunakan intelegensi, persediaan serta keterampilan yang ada ada karyawan. Sementara itu, kinerja yang dilakukan seseorang juga merupakan pencapaian terakhir dari pekerjaan yang dilakukan secara optimal, diarahkan demi pencapaian tujuan maupun sasaran kerja dalam organisasi. Karyawan sebagai Sumber Daya Manusia

menjadi fokus pelaksanaan penempatan kerja di kantor atau perusahaan, dimana kontribusi kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan kemajuan dan mencapai tujuan organisasi.

2.2.4.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan serta sasaran kerja tentunya sebagai upaya untuk menjelaskan metode dan system pekerjaan yang berlaku dalam suatu organisasi selain itu juga untuk mencapai tercapainya prestasi kerja tinggi. Peningkatan kinerja karyawan tentunya memberikan nilai positif bagi pengembangan tujuan organisasi dimasa mendatang, dengan begitu diharapkan agar semua elemen dalam perusahaan memberikan kontribusi dengan produktivitas kerja yang lebih baik serta kinerja manajemen juga meningkat terutama dimasa mendatang.

Terdapat beberapa tujuan kinerja, Robbins sebagaimana yang dikutip (Huseno, 2016) beberapa tujuan dari kinerja yang dapat diuraikan dibawah ini:

1. Evaluasi demi perbaikan kinerja karyawan

Evaluasi kinerja karyawan merupakan suatu proses dimana pimpinan atau kepala dinas sebagai penilai kinerja melakukan *review* terhadap hasil kerja dan perilaku kerja karyawan selama waktu tertentu yang didasarkan pada hasil kerja dalam kurung waktu tertentu.

2. Kriteria dalam proses seleksi serta upaya megembangkan organisasi

Program seleksi dan pengembangan karyawan merupakan proses untuk memilih karyawan berdasarkan bidang keahlian dan jurusan yang dimiliki, dan melalui pengembangan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan seluruh karyawan yang dapat membantu untuk mengembangkan kompetensi serta hal yang lebih baru.

3. Sebagai umpan balik atas kinerja yang dilakukan pegawai

Umpan balik didefinisikan sebagai cara/metode dimana setiap keluaran yang ada akan diumpan balik dalam proses pencapaian kerja, hal ini bertujuan setiap kegiatan dapat dikendalikan dan terjadi kinerja secara dinamis, sehingga upaya-upaya dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan tetap stabil dan sesuai keinginan pekerjanya. Tujuan umpan balik kinerja karyawan untuk mengkomunikasikan kinerja, pelatihan, dan pengembangan pegawai.

4. Difungsikan untuk pengalokasian dana, untuk memperoleh kenaikan gaji dan imbalan lainnya berdasarkan hasil evaluasi kerja atau penilaian prestasi kerja yang dapat diartikan sebagai cara yang dimanfaatkan pemimpin organisasi yang bertujuan penilaian, apakah sesuai dengan kinerja yang dilakukan atau tidak atau berdasarkan tanggungjawab atau diluar dari ketentuan.

2.2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Huseno (2016) suatu pekerjaan baik diorganisasi maupun diluar perusahaan, umumnya akan selalu ada kendala yang terjadi pada system kerja yang dilakukan karyawan, dan itu disebabkan adanya factor yang mempengaruhinya, diantaranya:

1. Produktifitas kerja

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai suatu kesanggupan pekerja untuk menghasilkan *output* atas penggunaan *input* dari pekerja tersebut. Seseorang yang melakukan kegiatan dianggap memiliki nilai produktivitas jika ia memiliki kesanggupan menciptakan jasa ataupun barang yang berkualitas dengan pencapaian waktu singkat serta sesuai dengan target yang ditentukan. Produktivitas adalah cara untuk mengukur efisiensi.

2. Kualitas Layanan

Organisasi dapat dikatakan memberikan layanan dengan kualitas yang baik bila pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pemakainya, serta melebihi harapan dari pengguna jasa layanan tersebut. Fungsi layanan berkualitas yaitu berupaya memberikan perasaan nyaman dan puas kepada pelanggan.

3. Responsifitas

Respon atau daya tanggap merupakan bentuk perhatian lebih dari peberi layanan kepada penerima layanan, akan dikatakan memiliki respon baik bila layanan dilakukan secara cepat dan sesuai aturan, faktor ini juga cukup mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja.

4. Responbilitas

Merupakan cara yang dilakukan seseorang dengan melakukan kegiatan yang mengaitkan pengalaman agar menghasilkan kompetensi yang lebih efisien dan berdaya guna, tentunya dari tindakan ini akan menghasilkan kegiatan yang lebih berkualitas dalam menjalankan tugas sebagai karyawan.

2.2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Pada dasarnya kinerja dari seseorang dapat dinilai, atau ditentukan berhasil atau tidak, mengalami peningkatan ataupun penurunan, dapat dilihat dari indicator yang meliputinya, menurut Mangkunegara (2020) menguraikan bahwa terdapat beberapa indikator dari kinerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kaulitas pekerjaan merupakan hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu, serta hasinya berkualitas dan memiliki manfaat bagi semua individu dalam suatu organisasi, karena juga terlihat lebih efisien dan praktis.

2. Kuantitas kinerja yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam setiap harinya, atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan seorang pegawai dalam setiap hari kerja.
3. Tanggungjawab kerja yaitu pemenuhan kerja yang dilakukan atas dasar tanggungjawab dengan rutin mengerjakan pekerjaannya secara sadar dan selalu mengatasi masalah yang terjadi.
4. Kerjasama merupakan bentuk kegiatan yang dilakukan pegawai yang satu dengan yang lainnya, untuk bahu membahu dalam penyelesaian kerja dalam organisasi. Sehingga dengan kebersamaan tersebut akan menghasilkan kerja yang berkualitas dan mendukung pencapaian prestasi kerja setiap pegawai (Safitri, 2022).

Bernardin dalam Arifin, et.al., (2020) yang menguraikan bahwa ada 6 (enam) indikator pengukuran kinerja pegawai, diantaranya:

1. Kualitas yang berkaitan pada pencapaian hasil kerja serta pencapaian tujuan organisasi baik dalam jangka waktu pendek maupun jangka panjang.
2. Kuantitas yang berkaitan banyaknya pencapaian kerja yang dihasilkan pegawai
3. Ketepatan waktu, berkaitan pada seberapa besar karyawan memanfaatkan waktu dalam bekerja dan lamanya proses penyelesaian kegiatan
4. Dalam perusahaan, tentunya manajemen akan melakukan kegiatan diantaranya mengefektivitkan pembiayaan perusahaan agar mencapai hasil yang tidak merugikan, dan seefektif mungkin mengkalkulasi masalah anggaran yang dihadapi perusahaan, termasuk piutang dan aktiva dalam organisasi. Efektivitas yang dimaksud berkaitan pada seberapa besar perusahaan menggunakan sumberdaya yaitu *men*, *money*, serta *technology*.

5. Perlunya pengawasan, setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan tentunya diperlukan pengawasan dengan tujuan untuk membatasi kegiatan dan kerja karyawan sehingga tidak keluar dari system yang sudah diterapkan organisasi, dimana pengawasan ini berkaitan dengan pengukuran, penilaian atas semua usaha yang dilakukan elemen terkait dalam organisasi tersebut.
6. Dampak yang terjadi pada diri karyawan, yang dalam organisasi berkaitan pada sikap, kemampuan perorangan, upaya peningkatan kinerja, usaha memotivasi diri sendiri dan hal lainnya yang dasarnya untuk proses diri secara individu.

2.2.5 Disiplin Kerja

2.2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum disiplin dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan seseorang untuk menaati semua aturan yang berlaku, menerapkan dalam kehidupannya, sehingga perilaku tersebut menjadikan ia memiliki tanggungjawab atas semua persoalan yang terjadi dalam kehidupannya. Perilaku disiplin merupakan ciriseorang untuk selalu meiliki rasa percaya diri serta tanggungjawab dalam penyelesaian masalah.

Simamora (2006:746) menguraikan bahwa disiplin merupakan tingka laku dari seorang karyawan untuk selalu berusahaan mematuhi aturan, ketentuan serta semua yang berkaitan dalam organisasi demi terbentuknya tujuan perusahaan dalam jangka panjang, sebaliknya bila karyawan tidak disiplin tentunya selain merugikan perusahaan juga sipelaku akan mendapatkan sanksi dari pimpinan atas tindakan indisiliner yang dilakukannya.

Disiplin diartikan sebagai bentuk ketaatan seseorang atas semua ketentuan yang sudah diterapkan dalam perusahaan, dan selaku karyawan perlu mematuhi karena aturan yang dibuat pada dasarnya bersifat memaksa dan tentunya didasarkan pada

keamanan bersama ketika semua elemen dalam organisasi melakukan kegiatan kerja, karena itu sikap mematuhi aturan tersebut memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pendapat dari Siagian (2008:304) bahwa kedisiplinan dalam suatu organisasi merupakan suatu keharusan yang perlu diterapkan, karena perilaku disiplin akan memberikan efek positif dalam pengembangan perusahaan masamendatang, tujuan serta produktivitas kerja akan dapat diraih ketika semua karyawan menerapkan perilaku disiplin. Selain itu sikap taat pada semua ketentuan menjadi sarana yang efektif peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hasibuan dan Rahmani (2022) menjabarkan bahwa seseorang yang telah berperilaku taat atas semua aturan yang ditentukan perusahaan, maka individu tersebut dikatakan sudah melakukan sikap disiplin, karena pada dasarnya kedisiplinan sebagai bentuk kepatuhan atas semua aturan yang ada dalam organisasi, efek dari perilaku disiplin tersebut tentunya bermula pada nilai yang positif diantaranya peningkatan prestasi kerja, tingkat produktivitas kerja meningkat, serta individu bersangkutan akan merasa aman dalam bekerja karena tiada sanksi didapatkan atas tindakannya yang taat pada aturan kantor.

Dari penjabaran beberapa pengertian disiplin tersebut, maka disimpulkan pengertiannya yaitu bentuk ketaatan seorang pegawai, yang dapat ditunjukkan dengan sikap pegawai yang untuk selalu tepat waktu datang ke kantor dan pulang ketika waktunya tiba, melakukan pekerjaannya sesuai aturan serta pelaksanaan norma yang baik berdasarkan aturan organisasi dimana ia bekerja. Serta tindakan itu akan memberikan efek pada peningkatan prestasi kerja atau hasil kerja lebih memuaskan.

2.2.5.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Siagian (2008:305) berpendapat mengenai kedisiplinan dimana bentuk-bentuk mengenai disiplin dalam kehidupan sehari-hari variasinya cukup beragam, sehingga beberapa ahli melakukan pembagian mengenai kedisiplinan tersebut, dan secara garis besar dapat ditentukan dalam 2 jenis yaitu kedisiplinan preventif serta disiplin yang sifatnya korektif, dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendisiplinan preventif

Bentuk kedisiplinan ini pada dasarnya untuk mendorong setiap pekerja dalam organisasi agar mampu meningkatkan daya kerjanya secara maksimal, karena selain pemenuhan pada ketaatan aturan juga diharuskan memiliki daya saing tinggi dalam menciptakan inovasi kerja yang berbobot, sebagai upaya mendukung organisasi berkembang ke arah kemajuan.

2. Pendisiplinan korektif

Model kedisiplinan yang dimaksud berkaitan dengan kepatuhan seorang pegawai dalam semua aturan yang sudah diterapkan, karena ketika terjadi pelanggaran atas ketentuan maka ada sanksi yang harus diterima bagi pelanggar tersebut, jadi model kedisiplinan ini mencoba mengatur pekerjaannya selain pemenuhan akan kerja juga pemenuhan akan norma yang musti diterapkan dalam organisasi, karena sifatnya adalah paksaan maka pemberian sanksi juga mutlak, dengan tujuan setiap pekerja tidak diperbolehkan melakukan kesalahan atau pelanggaran atas ketentuan yang sudah ditetapkan organisasi.

2.2.5.3 Fungsi Disiplin Kerja

Tu'u (2004:38) disiplin diterapkan untuk mengatur pegawai agar tetib dalam pekerjaannya, atau sebagai bentuk pengaturan agar pegawai lebih produktivitas dalam kinejanya, terdapat beberapa tujuan umum dari disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Menata Kehidupan Bersama

Pengaturan kinerja serta kehidupan pekerja dalam organisasi dapat dibentuk dengan meningkatkan kedisiplinan, karena tujuan utama menciptakan budaya kerja yang baik terletak pada pimpinan mendisiplinkan bawahannya.

2. Membangun Kepribadian

Kepribadian yang akan terbentuk pada perilaku yang dilakukan sehari-hari, seseorang yang secara sadar melakukan kedisiplinan akan senantiasa rela mengatur dirinya untuk tidak bertentangan pada ketentuan yang berlaku. Karena kepribadian yang baik tercermin pada sikap disiplinnya yang cukup tinggi.

3. Disiplin sebagai upaya melatih kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik apalagi dalam suatu organisasi, maka dapat dikatakan perilaku disiplin sudah diterapkan dalam kehidupannya, sebaliknya bila kedisiplinan kurang tentunya kepribadian akan cenderung kurang peduli pada setiap aturan yang ditetapkan perusahaan, tentunya dengan kondisi seperti ini potensi kedisiplinan sangat penting diterapkan.

4. Bersifar memaksa

Selain sebagai pengaturan diri, disiplin juga pada dasarnya sebagai bentuk aturan yang sifatnya memaksa, karena pelatihan diri untuk tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan aturan dilakukan secara terpaksa terutama bagi individu yang sering tidak taat, sehingga boleh jadi ada unsur keterpaksaan bagi seseorang yang melakukan sikap disiplin dalam kehidupannya.

5. Hukuman

Pemberian hukuman akan diberlakukan ketika seseorang dalam suatu organisasi telah melakukan pelanggaran atas aturan yang ditetapkan, dan perilaku

indisipliner tersebut akan diberikan sanksi sesuai ketentuan yang ditetapkan pimpinan, tujuan utama pemberian hukuman tentunya selain menimbulkan ketaatan juga meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

2.2.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Pengukuran disiplin pada pegawai dapat dinilai dari beberapa dimensi yang meliputinya, berdasarkan pendapat Rivai yang dikutip oleh Asmira (2016), bahwa kedisiplinan dalam bekerja memiliki beberapa indikator, sebagai berikut:

1. **Tingkat kehadiran dalam bekerja**

Merupakan tindakan yang dilakukan pegawai untuk selalu hadir dalam di organisasi untuk melakukan rutinitas kerja, disisi lain juga bentuk ketidakhadiran yang diukur seberapa sering melakukan ekalpaan dalam bekerja, semakin baik kehadiran menunjukkan bahwa tanggungjawab pegawai untuk bekerja dinilai sangat baik.

2. **Selalu patuh pada semua aturan kerja**

Tindakan ini merupakan suatu keharusan bagi pegawai dalam menaati semua ketentuan yang sudah ditetapkan organisasi, mulai dari jam masuk kerja, waktu pulang maupun aturan-aturan tentang kerja diorganisasi tersebut.

3. **Mematuhi ketentuan standar pekerjaan**

Merupakan bentuk aktivitas yang dimana pegawai akan selalu mengupayakan melakukan pekerjaannya sesuai ketentuan dan dilakukan dengan penuh tanggungjawab.

4. **Tingkat Kewaspadaan Tinggi**

Tindakan ini sebagai bentuk kewaspadaan dan ketelitian pegawai ketika melakukan pekerjaan sehingga terlihat lebih baik dan mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi dalam pekerjaannya tersebut. Dengan sikap yang selalu waspada akan ada tindakan lebih dalam menjaga agar kegiatan yang dilakukan tidak terganggu.

5. Bekerja sesuai dengan etika

Cara ini dilakukan pegawai agar semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya selain mematuhi aturan juga menggunakan etika yang baik ketika bekerja di organisasi.

2.3. Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan penelitian ini maka hubungan variabel independen dengan variable dependen dapat diuraikan sebagai berikut:

2.3.1. Hubungan Absensi *finger Print* dengan Kinerja

Absensi menggunakan *finger print* merupakan bentuk absensi dengan sidik jari, model ini tentunya cukup efektif dalam mendukung pegawai bekerja lebih baik, karena dengan praktisnya model absensi maka pegawai tidak perlu repot-repot untuk melakukan absensi manual yang tentunya cukup menyita waktu. Jadi dengan adanya absensi *finger print* sebagai bentuk kemajuan dalam teknologi manajemen tersebut dijadikan unsur yang mendukung efektifitas pegawai dalam bekerja.

Pasolong (2010:186) mengatakan bahwa “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah teknologi dari sistem informasi manajemen. Hal ini dikarenakan Sistem Informasi Manajemen dibangun dengan menggunakan sistem yang canggih untuk merekam sidik jari manusia yang diharapkan dapat meningkatkan

kinerja perusahaan, sedangkan kinerja perusahaan ditentukan oleh seberapa bagus proses-proses bisnis tersebut dirancang, dikelola dan dikoordinasikan.

Berkaitan dengan adanya pengaruh tersebut beberapa penelitian juga mendukung seperti: penelitian dari Putra, C (2018), dan penelitian dari Dhanurdhara, et.al., (2022) yang masing-masing dalam penelitiannya menyatakan ada pengaruh signifikan antara Absensi *Finger print* terhadap kinerja.

2.3.2. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai atau karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah.

Semakin besar beban kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja tentunya akan semakin menurunkan produktivitas kerjanya, karena pegawai tidak dapat bekerja efisien bila mengalami stres, gangguan karena pikiran akibat banyaknya beban kerja yang dirasakan dalam bekerja, sebaliknya bila beban kerja menurun, maka pegawai dapat bekerja efektif, karena dapat mengatur pekerjaannya dengan baik, hal ini yang tentunya mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai (Faqih et al., 2021).

Dengan demikian berdasarkan keterkaitan antara beban kerja dengan kinerja, dalam beberapa penelitian terdahulu juga mendukung, seperti penelitian dari Firmansyah (2023), penelitian dari Liliana (2017), serta penelitian dari Samaliwu (2019) dimana dalam masing-masing penelitiannya menyimpulkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai ketika bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

2.3.3. Hubungan Absensi *finger Print* dengan Disiplin Kerja

Penerapan sistem informasi manajemen melalui sistem absensi yang menggunakan *fingerprint* dengan melalui pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem informasi yang mendalam dan terperinci dapat menentukan prestasi kerja dan tingkat ke efektifan kerja pegawai. Disisi lain model absensi yang demikian menjadikan pegawai lebih disiplin dalam kehadiran di kantor, karena secara langsung tercatat dan otomatis, jika tidak hadir tentunya tidak dapat diakali, sehingga pegawai perlu hadir.

Menurut Asmira (2016) dengan adanya *fingerprint* sebagai alat absensi maka data yang masuk tidak dapat di palsukan, karena setiap orang memiliki sidik jari yang berbeda-beda, sehingga sangat tepat digunakan pada absensi, jadi sistem absensi *finger print* cukup efektif mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian berdasarna keterkaitan antara absensi dengan disiplin kerja, dalam beberapa penelitian terdahulu juga mendukung, seperti penelitian dari Asmira (2016), penelitian dari Dhanurdhara, et.al. (2022) serta penelitian dari Gandhi (2017) penelitiannya menyatakan bahwa sistem absensi dari finger print berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dalam organisasi.

2.3.4. Hubungan Beban dengan Disiplin Kerja

Sinambela (2016) mengatakan bahwa beban kerjalan yang mempengaruhi beban kerja pegawai, dalam artian semakin tinggi beban kerja maka semakin menurun disiplin pegawai dalam bekerja, sebaliknya bila beban kerja menurun maka disiplin pegawai juga semakin baik.

Faktor utama dalam peningkatan produktivitas kerja serta disiplin kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh adanya beban kerja. Adanyanya tekanan kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja juga menimbulkan beban kerja, hal tersebut

disebabkan karena pimpinan selalu menuntut kepada pegawai agar segera mungkin menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan pekerjaan karyawan kadang menumpuk. Faktor ini tentunya semakin menambah beban kerja yang tentunya turut mempengaruhi disiplinnya.

Dengan demikian berdasarkan keterkaitan antara beban kerja dengan disiplin kerja, dalam beberapa penelitian terdahulu juga mendukung, seperti penelitian dari Firmansyah (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja memberi dampak positif dan cukup penting terhadap disiplin kerja.

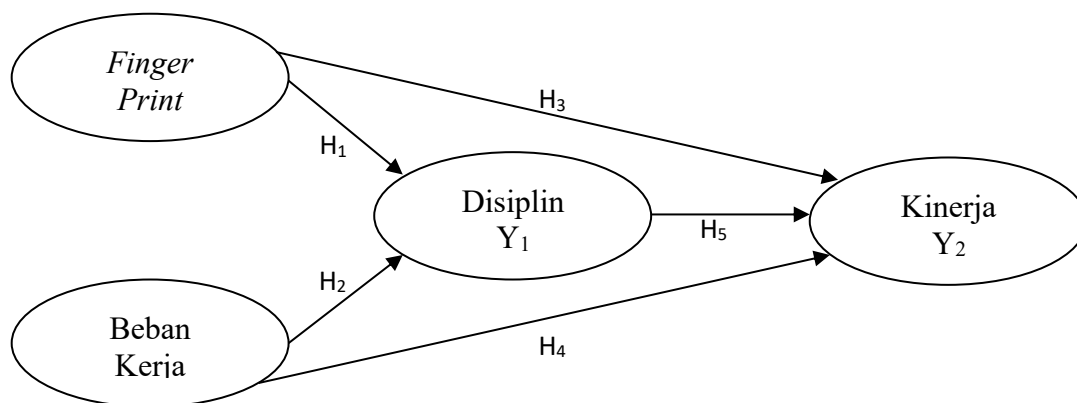
2.3.5. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Reputasi dalam suatu perusahaan merupakan bentuk keberhasilan secara maksimal yang dapat dicapai apabila perusahaan tersebut fokus terhadap Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk aturan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah-laku.

Dengan demikian berdasarna keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja, dalam beberapa penelitian terdahulu juga mendukung, seperti penelitian dari Aziz (2016), penelitian dari Maisaroh (2017), penelitian dari Salsabila dan Hidayati (2022) serta penelitian Samaliwu (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

2.4. Model Konseptual

Berdasarkan penelitian ini maka hubungan variabel independen ditampilkan pada gambar di bawah ini :



Gambar. 2.1. Model Konseptual

2.5. Hipotesis

Bedasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H_{a1} : Absensi *Finger Print* berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja
 H_{o1} : Absensi *finger print* tidak berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja
2. H_{a2} : Beban kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja.
 H_{o2} : Beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja
3. H_{a3} : Absensi *Finger Print* berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai
 H_{o3} : Absensi *Finger Print* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja
4. H_{a4} : Beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai
 H_{o4} : Beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai
5. H_{a5} : Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai
 H_{o5} : Disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai

6. H_{a6} : Absensi *Finger Print* berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja

H_{o6} : Absensi *Finger Print* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja

7. H_{a7} : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja

H_{o7} : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin kerja

BAB III

METODOTOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Menurut Suryana (2010:20) mengatakan bahwa “Metode penelitian atau metode ilmiah adalah prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu. Dapat juga disebutkan bahwa metode penelitian cara sistematis untuk menyusun ilmu pengetahuan”.

Dalam metode penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Rahmadi (2011:14) “Penelitian kuantitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati”. Adapun pengaruh variabel penelitian ini yaitu variable bebas mempengaruhi variable terikat.

3.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Dalam menjelaskan konsep-konsep variabel maka digunakan defisi operasi yang juga memuat uraian indikator dan satu sama lain saling berhubungan, karena memiliki karakter tertentu yang dapat dinilai dan dianalisis (Sugiyono, 2019). Berdasarkan uraian tersebut maka diuraikan definis berkaitan dengan variabel yang diteliti, sebagai berikut:

1. Absensi *finger print* (X_1) adalah daftar kehadiran pegawai di Puskesmas Samarinda yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadiran. Adapun indikator *finger print* yang digunakan dalam penelitian menurut Fadila & Septiana (2019) sebagai berikut:

- a. Praktis yaitu pegawai melakukan absensi hanya dengan menempelkan salah satu jari pada mesin *finger print* dan secara otomatis tedata
 - b. Akurat yang menunjukkan bahwa absensi dengan *finger print* lebih akurat dalam membaca data, serta waktu yang simple dalam mengelola kehadiran pegawai.
 - c. Keamanan yang tinggi yaitu absensi *finger print* lebih aman dan tidak mudah melakukan kecurangan untuk kehadiran dan saat kepulangan bagi pegawai di Kantor
2. Beban kerja (X_2) salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap instansi, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di puskesmas Samarinda. Menurut Purnawati (2023) indikator dari beban kerja, sebagai berikut:
- a. Tuntutan tugas yaitu faktor yang terkait dengan pekerjaan seorang pegawai didalam instansi dan dapat memberi tekanan pada dirinya termasuk pada orang lain untuk melakukan aktivitas sesuai dengan yang diharapkan
 - b. Usaha atau tenaga meupakan kegiatan dengan mengerahkan tenaga, pikiran, atau badan untuk mencapai suatu maksud
 - c. Performansi yaitu kualitas dan kuantitas kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan dalam instansi
3. Disiplin kerja (Y_1) yaitu sikap dan perasaan taat dan patuh dari pegawai terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya

- a. Kehadiran yaitu kegiatan atau rutinitas untuk mengetahui hadir atau tidaknya pegawai di Kantor dimana ia bekerja.
 - b. Ketaatan pada peraturan kerja yaitu sikap kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor
 - c. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
 - d. Tingkat kewaspadaan tinggi merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien
 - e. Etika kerja yaitu tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai
4. Kinerja pegawai (Y_2) yaitu hasil pencapaian kerja dari seorang pegawai ketika melakukan kegiatan dipuskesmas yang semua ketentuan diterapkan dalam pelaksanaan kerjanya. Adapun indikatornya sebagai berikut:
- a. Kualitas kerja, merupakan wujud perilaku atau kegiatan kerja yang dilaksanakan seorang pegawai yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien
 - b. Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam setiap harinya, atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan seorang pegawai dalam setiap hari kerja.
 - c. Tanggungjawab kerja yaitu merujuk pada tugas, kewajiban, dan akuntabilitas yang ditugaskan kepada pegawai lingkungan kerja.
 - d. Kerjasama merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

3.2.2 Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini digunakan skala likert. Riduwan (2018) *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Penggunaan angket diharapkan akan memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban karena alternatif jawaban telah tersedia, sehingga untuk menjawabnya hanya perlu waktu singkat. Pada setiap item soal disediakan 5 pilihan jawaban dengan skor nilai masing-masing sebagai berikut:

1. Kategori Sangat Setuju (SS), diberi skor : 5
2. Kategori Setuju (S), diberi skor : 4
3. Kategori Cukup Setuju (CS), diberi skor : 3
4. Kategori Kurang Setuju (TS), diberi skor : 2
5. Kategori Sangat Tidak Setuju (STS), diberi skor : 1

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan komunitas, kumpulan yang dapat diperkirakan jumlahnya dapat dihitung atau tidak berda dalam satuan lingkungan atau berbeda. Sejumlah aspek yang dapat ditentukan dan dijadikan objek dalam penelitian. Adapun populasi didalam peneltian yaitu pegawai yang ada di 3 Puskesmas Samarinda, yaitu puskesmas Juanda, puskesmas Segiri dan puskesmas Air Putih dengan total keseluruhan pegawai 95 orang pegawai. Karena populasi tidak banyak dan tidak lebih dari 100 responden, maka dalam penelitian ini pemilihan sampel digunakan teknik dengan sampling jenuh.

Sugiyono (2019:55) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan penjabaran tersebut bahwa jumlah sampel yang dipilih yaitu 95 orang pegawai yang ada di Puskesmas Samarinda yaitu puskesmas Juanda, puskesmas Segiri dan puskesmas Air Putih. Adapun rincian

jumlah pegawai masing-masing puskesmas yang menjadi subyek penelitian diuraikan sebagai berikut;

No	Nama Puskesmas	Alamat/Lokasi	Jumlah Pegawai
1	Puskesmas Juanda	Jl. Juanda 8 Salak III, Kel. Air Hitam Kec. Samarinda Ulu	40 Pegawai
2	Puskesmas Segiri	Jl. Rmania RT. 47 Kel. Sidodadi Kec. Samarinda Ulu	40 Pegawai
3	Puskesmas Air Putih	Jl. Jl. P. Suryanata Kel. Air Putih Kec. Samarinda Ulu	15 Pegawai
Total Pegawai			95 Pegawai

Sumber data: Diolah dari Hasil observasi dan wawancara, 2024

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan penulis mengadakan penelitian dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner, dan studi pustaka. Metode dokumentasi atau studi pustaka adalah suatu cara yang digunakan bagi penelitian untuk mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang diteliti yaitu absensi finger print, beban kerja, kinerja pegawai dan disiplin kerja pegawai. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Sugiyono (2019) merupakan bentuk pengumpulan data dengan menyebar pernyataan yang sudah disusun secara sistimatis kepada responden yang dituju, kuisisioner tersebut membantu peneliti mengumpulkan data primer bagi peneliti dengan kajian kuantitatif. Oleh karena itu, peneliti melakukan kontak langsung dengan responden. yaitu pegawai di Puskesmas Samarinda.

Responden akan diminta untuk memberikan penilaian mengenai absensi finger print yang diterapkan di Puskesmas tersebut, serta beban kerja, kineja dan disiplin kerja berdasarkan pengamatan dengan memilih *skala likert* yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu pengumpulan data dengan membaca buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan penelitian ini termasuk juga data dari internet. Studi pustaka dilakukan untuk mendapatkan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian.

3.5. Metode Analisis Data

Sugiyono (2019) menjabarkan bahwa analisis merupakan bentuk kegiatan untuk mengolah data baik primer ataupun sekunder, yang kemudian dianalisa berdasarkan metode penyusunan analisa yang dalam penelitian ini menggunakan statistic sehingga semua data yang diolah akan dihitung sehingga memiliki makna dan penilaian. Berdasarkan judul penelitian ini, maka dapat diuraikan susunan teknik analisis data sebagai berikut:

3.5.1 Analisis Data

3.5.1.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat. Model analisis regresi penelitian ini mensyaratkan beberapa uji dalam asumsi klasik terhadap data penelitian yang meliputi :

1. Uji Normalitas

Yang dimaksud uji ini merupakan bentuk uji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak, sehingga eksistensi data dapat ditentukan jika dikatakan normal maka dapat dilakukan analisa, sebaliknya bila tidak, data tidak dapat diukur. Pengujian secara normalitas umumnya menggunakan beberapa metode, dan peneliti memilih penggambaran histogram, yang criterianya meliputi:

- a. Dalam gambar histogram jika plot terlihat menyebar, rata diposisi semua arah mendekati garis curva, menyatuh dan utuh serta terlihat melengkung pada pola garis batang diasumsikan data tidak berdistribusi normal.
- b. Sebaliknya bila dalam histogram terlihat plot menyebar dan tidak mendekati garis batang serta tidak terarah, maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada umumnya memiliki tujuan yaitu menguji variasi model apakah terdapat korelasi atau tidak pada variabel independennya. (Ghozali, 2013). Penentuan dalam model dapat dilihat dari angka VIFnya, dengan ketentuan melebihi angka 10 dikatakan normal data tidak terdistribusi sebaliknya kurang dari angka tersebut dinyatakan datanya berdistribusi. Atau ketentuan berikut:

- a. Nilai tolerancinya kurang dari 0,10 dan angka perhitungan VIPnya lebih kecil dari ketentuan 0,10 maka dikatakan tidak ada kejadian multikolinieritas

- b. Sebaliknya dikatakan terjadi multikolinearitas bila toleransinya lebih dari 0,10 serta ketentuan VIP kurang dari angka 0,10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dalam asumsi klasik berfungsi sebagai penentu dalam menjabarkan keberadaan pada persamaan variasi model dalam suatu pengamatan yang diteliti. (Ghozali,2013). Dasar pengambilan keputusan yaitu:

- a. Dikatakan terjadi heterokedastisitas bila terdapat titik yang menyerupai seperti pola secara bersusun
- b. Sebaliknya tidak disimpulkan sebagai heterokedastisitas bila terdapat titik yang tidak menyerupai seperti pola secara bersusun, seperti titik yang terlihat bersebaran.

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokolerasi digunakan karena memiliki fungsi dalam pengujian suatu model yang diteliti, apakah terdapat korelasi dari ketentuan periode yang diteliti yaitu t-1 tahun yang lalu (Ghozali, 2013). Peneliti menggunakan uji tersebut untuk menggambarkan kejadian autokorelasi pada uji yang dilakukan, sehingga dasar pengambilan putusan dilihat dari uji DW. Penggunaan DW sebagai petunjuk apakah data berdistribusi atau tidak sehingga dengan ketentuan atau asumsi pernyataan autokorelasi dinyatakan dalam uraian berikut:

- a. Dikatakan terjadi autokorelasi bila nilai DW melebihi nilai dU dari hasil pengujian yang dilakukan serta tidak melebihi dari (4-dU).

- b. Sebaliknya ada kejadian autokorelasi jika nilai DW yang diperoleh tidak melebihi dari angka dU yang ditunjukkan angka DW serta kurang nilainya ketentuan (4-dU).

3.5.2 Analisis *Path* (Analisis Jalur)

Menurut Imam Ghozali (2013), untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Analisa jalur (*Path Analysis*) adalah cara untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antara absensi finger print dan beban kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Analisis jalur ini merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur. Jadi persamaan yang digunakan untuk analisis regresi juga digunakan pada analisis jalur. Persamaan pada analisis regresi ganda sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

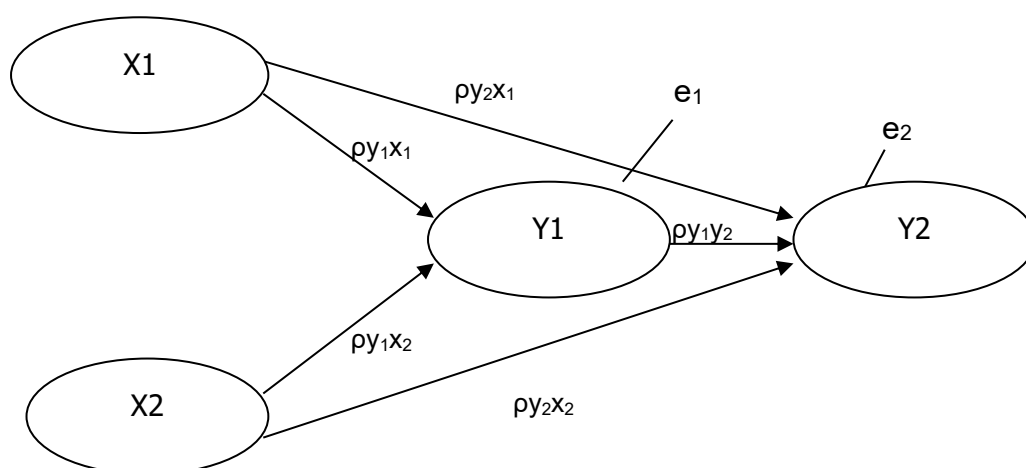
$$Y_2 = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- a : konstanta
- b_1 , dan b_2 : koefisien variabel
- X_1 , dan X_2 : variabel independen (*Absensi finger print* dan *Beban Kerja*)
- Y_1 : variabel dependen (*Disiplin kerja*)
- Y_2 : variabel Mediasi (*Kinerja pegawai*)

Analisa jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen* yaitu absensi *finger print* (X_1) dan beban kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y_1) serta kinerja pegawai (Y_2). Selain itu untuk mengetahui besar pengaruh antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* (Sugiyono, 2019:297).

Sebelum menggunakan analisis jalur dalam penelitian ini, maka harus disusun model atau kesamaan struktur yang menggambarkan tentang hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen* yang dalam hal ini disebut diagram jalur, sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Persamaan untuk diagram jalur hampir sama dengan persamaan regresi ganda di atas. Persamaannya dapat dilihat sebagai berikut:

$$1. Y_1 = PY_1X_1 + PY_1X_2 + e_1$$

$$2. Y_2 = PY_2X_1 + PY_2X_2 + e_2$$

Keterangan:

P = Besar pengaruh antara variabel *independen* dan variabel *dependen*

Y₁ = Disiplin kerja (dependen)

Y₂ = Kinerja pegawai (mediasi)

X₁ = Absensi *finger print*

X₂ = Beban kerja

e = Error, nilai error diperoleh dari 100% dikurangi besar pengaruh secara gabungan (Sugiyono. 2019).

Tabel yang digunakan untuk melihat besar pengaruh variabel baik secara gabungan maupun parsial berbeda untuk melihat besar pengaruh secara parsial menggunakan tabel *coefficients* pada kolom *stantardized coefficients*. Besar pengaruh secara gabungan dapat dilihat pada nilai *R square* yang ada pada tabel *model summary*.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Puskesmas di Samarinda

Puskesmas adalah Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) yang bertanggung jawab atas kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya pada satu atau bagian wilayah kecamatan. Dengan kata lain Puskesmas atau kepanjangan dari Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.

Ada 3 fungsi pokok puskesmas, yaitu: Sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat di wilayahnya. Membina peran serta masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat. Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya.

Berikut ini diuraikan gambaran umum puskesmas yang menjadi lokasi penelitian, terdapat tiga (3) puskesmas yang menjadi subjek dalam penelitian ini yaitu puskesmas Juanda, puskesmas Segiri dan puskesmas Air Putih. Adapun penjabaran dari masing-masing puskesmas, sebagai berikut:

4.1.1 Puskesmas Juanda Samarinda

Puskesmas Juanda merupakan Faskes tingkat I BPJS Kesehatan di Kota Samarinda. Puskesmas Juanda terletak di Jalan Juanda 8 Salak III Kelurahan Air Hitam, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur dan dipimpin oleh drg. Ida Aprida. Wilayah kerja Puskesmas Juanda mencakup Kelurahan Air Hitam yang memiliki luas wilayah ± 2.603 ha.

Batas wilayahnya yaitu: sebelah utara berbatasan dengan Kelurahan Gunung Kelua, sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Air Putih, sebelah timur berbatasan dengan Kelurahan Sidodadi, dan sebelah barat berbatasan dengan Kelurahan Air Putih.

Jumlah pegawai yang ada di Puskesmas Juanda adalah sebanyak 40 orang, dengan rincian 31 orang berstatus PNS dan 9 orang berstatus tenaga honorer (PTT dan PTTH). Dari 40 orang pegawai, 5 orang merupakan dokter umum, 2 orang dokter gigi, 1 orang epidemiolog, 9 orang perawat, 2 orang perawat gigi, 6 orang bidan, 2 orang tenaga gizi, 1 orang apoteker, 1 orang asisten apoteker, 1 tenaga analis, 2 sanitarian, 2 administrasi, 1 sopir, 1 wakar, dan 2 orang *cleaning service*.

Puskesmas Juanda yang berdiri sejak tahun 1994, dengan pelayanan yang terdiri dari poli lansia, poli umum, poli anak, poli KB, poli KIA, poli imunisasi, poli pengobatan dan tindakan, poli gigi, poli gizi, ruang apotik serta ruang laboratorium. Pada studi kasus ini data yang digunakan adalah data kunjungan pasien dari poli lansia di wilayah kerja Puskesmas Juanda Samarinda Kalimantan Timur. Puskesmas Juanda beroperasi mulai dari hari Senin-Sabtu dan libur pada hari Minggu atau tanggal merah. Pelayanan yang diberikan di Puskesmas Juanda antara lain:

1. Perorangan: Poli Umum, Poli Lansia, Poli KIA (Poli Anak), Poli Gigi, Poli Tindakan, Poli Bumil, Poli KB, Poli Imunisasi, Klinik Gizi, Klinik Sanitasi, Laboratorium, dan Apotek.
2. Masyarakat wajib: Promosi Kesehatan, Kesehatan Lingkungan, Gizi dan pengobatan masyarakat, Pencegahan Penyakit, dan KIA-KB Masyarakat.
3. Masyarakat pengembangan: Kesehatan Jiwa, Pengobatan Tradisional, Kesehatan Olahraga, Kesehatan Indera, Kesehatan Kerja, dan Kesehatan Haji.

4.1.2 Puskesmas Segiri Samarinda

Sejarah dibentuknya puskesmas segiri Samarinda yang saat ini beralamat di Jl. Ramania 2 RT.47 No.12. Kel. Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu Kota Samarinda yaitu Jum'at tanggal 15 Maret 1991, Puskesmas yang dibangun dengan bantuan Kimia Farma (Persero) ini diresmikan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Kalimantan Timur yang saat itu dijabat oleh H. Ardan, SH. Sehingga saat itu Puskesmas Segiri menjadi Puskesmas yang ke-17 dari yang ada di Kota Samarinda.

Di tahun pertama Puskesmas Segiri dipimpin oleh dr. Rini Retno Sukesni yang saat itu juga menjadi pimpinan Puskesmas Temindung. Jumlah petugas kesehatannya yaitu dokter umum 1 orang, perawat 2 orang, bidan 1 orang. Pelayanan yang dibuka adalah Poli Umum dan Kesehatan Ibu dan Anak (KIA). Kemudian dari tahun ke tahun jumlah petugas terus bertambah demikian juga dengan pelayanannya juga berkembang. Yang awalnya hanya 2 poli pelayanan, saat ini pelayanan yang dilaksanakan yaitu Promosi Kesehatan, Kesehatan Keluarga, Pengobatan Dasar, Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit (P2P) termasuk Imunisasi, Gizi, Usaha Kesehatan Sekolah (UKS), Upaya Kesehatan Gigi Masyarakat Desa (UKGMD),

Kegiatan Posyandu, Program Batra, Program Perkesmas, Kesehatan Lansia, Kesehatan Olah Raga, Kesehatan Kerja, Pelayanan Kesehatan Peduli Remaja (PKPR), Kesehatan Jiwa, Program Penyakit Tidak Menular (PTM), Program HIV AIDS.

Puskesmas Segiri dengan batas-batas wilayah kerja sebagai berikut: Sebelah Utara: Wilayah kerja Puskesmas Suryanata Sebelah Selatan: Wilayah kerja Puskesmas Grilya Sebelah Timur: Wilayah kerja Puskesmas Bengkuring Sebelah Barat: Wilayah kerja Puskesmas Pasundan

Wilayah kerja Puskesmas Segiri terdiri dari 3 Kelurahan, yaitu Kelurahan Sidodadi, Kelurahan Dadi Mulya, dan Kelurahan Gunung Kelua. Jumlah penduduk dalam wilayah kerja tersebut adalah jumlah penduduk Kelurahan Sidodadi berjumlah 16.251 orang, Kelurahan Dadi Mulya berjumlah 14.183 orang, dan Kelurahan Gunung Kelua berjumlah 15.769 orang, yang masing-masing mencakup jumlah penduduk laki-laki dan perempuan. Maka jumlah keseluruhan dari tiga kelurahan yang menjadi wilayah kerja Puskesmas Segiri adalah 46.203 orang.

Dalam melaksanakan tugas pokok, kewajiban dan fungsinya, Puskesmas ditunjang dengan pegawai Puskesmas atau sumber daya aparatur sebanyak 40 orang yang terdiri dari Dokter Umum berjumlah 3 orang, Dokter Gigi 2 orang, Perawat 6 orang, Bidan 6 orang, Epidemiologi 2 orang, Analis 1 orang, Sanitarian 2 orang, Asisten Apoteker 3 orang, Nutrisionis 1 orang, Penyuluhan Lapangan 1 orang, Admin Kesehatan atau Tata Usaha 9 orang, Tenaga rumah tangga 3 orang, dan wakar 1 orang.

4.1.3 Puskesmas Air Putih Samarinda

Puskesmas Air Putih merupakan Faskes tingkat I BPJS Kesehatan di Kota Samarinda. Puskesmas Air Putih terletak di Jalan Rmania RT. 47 Kel. Sidodadi Kec. Samarinda Ulu, Kalimantan Timur dan dipimpin dr Daud Pongtuluran. Wilayah kerja Puskesmas Air Putih mencakup Air putih dan Bukit Pinang Kelurahan Sidodadi RT 47 dan 16. Jumlah penduduk mencapai 46.015 jiwa, serta luas wilayah 53.000 ha.

Batas wilayahnya yaitu; sebelah utara berbatasan dengan Kelurahan Gunung Kelua, sebelah selatan berbatasan dengan Kelurahan Air Putih, sebelah timur berbatasan dengan Kelurahan Sidodadi, dan sebelah barat berbatasan dengan Kelurahan Air Putih.

4.2. Gambaran Obyek yang diteliti

Penelitian dilakukan di Puskesmas Samarinda, dimana peneliti memilih 3 puskesmas yaitu puskesmas Juanda, puskesmas Segiri dan puskesmas Air Putih. Adapun objek yang diteliti selain kinerja pegawai puskesmas, bagaimana beban kerja serta disiplin kerja dalam organisasi tersebut, juga objek yang diteliti berkaitan dengan fasilitas pendukung pegawai seperti absensi dengan *finger print*.

Seperti yang sudah diuraikan sebelumnya bahwa yang dimaksud absensi *finger print* yaitu sebuah mesin absensi sidik jari yang berbasis *biometrik* menggunakan metode pendeteksian melalui sidik jari karyawan untuk mendata daftar kehadiran karyawan atau pegawai dalam suatu organisasi.

Cara kerja *finger print* yaitu dengan memindai sidik jari manusia dengan merekan 3 (tiga) pola diantaranya *ridge ending* atau guratan yang berpotong, *bifurcation* atau pola bercabang dan *short ridge* atau guratan yang sangat kecil. Hal ini menjadikan *finger print* akan merekan setiap guratan unik dalam setiap sidik jari.

Diterapkannya absensi *finger print* tentunya ada keuntungan yang didapat dari penggunaannya namun juga ada kekurangannya. Keuntungan atau keunggulan *finger print* yaitu dapat mengidentifikasi dan autentifikasi pengguna melalui sidik jari pegawai. Sehingga setiap pegawai bisa memastikan siapa saja yang boleh mendapatkan akses ke dalam perangkat ataupun layanan itu. Adapun kelemahan atau kekurangannya yaitu seringkali terjadi kegagalan dalam proses identifikasi pada saat pemindaian sidik jari. Kegagalan dapat berupa kesalahan identifikasi atau bahkan sidik jari sama sekali tidak teridentifikasi.

Adapun spesifikasi dari *finger print* yang umumnya digunakan di instansi pemerintahan termasuk di Puskesmas, sebagai berikut:

1. *Merk / Type* : *InterActive X-8600 WF*

2. *Standalone* : Tidak memerlukan computer, Komputer hanya untuk cetak laporan
3. Mode Verifikasi : Sidik Jari / PIN
4. Kapasitas Sidik Jari : 3.000 Sidik jari
5. Kapasitas Kartu : 3.000 Kartu (Optional)
6. Kapasitas Transaksi Log : 50.000 Transaksi *Log*
7. Sensor : *BioID Sensor*
8. Jenis Komunikasi : *Wifi (WLAN / Hotspot), USB Host 2.0*
9. Jumlah Jari Rekam : 1 – 10 jari per pegawai + 1 PIN
10. Panjang Nomer ID : 9 Digit
11. *Hardware* Layar : TFT 2.8 Inchi dan Suara 24 bit
12. *Access Control* : Kunci elektrik pihak ke tiga, tombol pintu keluar, dan alarm
13. *Fitur Standard* : 9 Digit *User ID*, T9 Input, SMS, DST, *Self Service Query*, *Automatic Status Switch*, *Ring bell*
14. *Software* : sudah *include software* , Data Absensi dapat ditarik ke komputer, lalu mencetak berbagai macam laporan kehadiran.



Gambar 4.1 Model *Finger Print*
Sumber: <https://www.google.com.finger+print>

4.3. Deskripsi Responden

Pada penelitian ini responden digambarkan berdasarkan jenis kelamin, Usia, dan lama kerja. Jumlah total responden sebanyak 95 orang. Adapun deskripsi data responden yaitu penjabaran tentang identitas responden yang diklasifikasi dalam jenis kelamin responden, usia responden, dan lama kerja responden. Dapat dilihat pada tabel berikut ini:

4.3.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden atau pegawai yang bekerja di Puskesmas Samarinda terdiri dari laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1
Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki – Laki	33	35%
2	Perempuan	62	65%
Jumlah		95	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dinyatakan bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas Samarinda dominan jenis kelamin perempuan sebanyak 62 orang atau persentase sebesar 65%.

4.3.2 Responden Berdasarkan Usia

Responden atau pegawai yang bekerja di Puskesmas Samarinda terdiri dari beberapa kategori usia yang berbeda dari usia 21-30 tahun, kategori 31-40 tahun, kategori 41-50 tahun dan kategori >50 tahun. Untuk mengetahui kategorimasing usia responden berikut ini diuraikan kriteria responden berdasarkan usia, sebagai berikut:

Tabel 4.2
Kriteria Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	21 – 30 Tahun	18	19%
2	31 – 40 Tahun	37	39%
3	41 – 50 Tahun	31	33%
4	> 50 Tahun	9	9%
Jumlah		95	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan table 4.2 di atas dinyatakan bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas Samarinda dominan dengan kategori usia 31-40 tahun yang berjumlah 37 orang pegawai atau sebanyak 39%, sedangkan yang paling sedikit kategori usia >50 tahun sebanyak 9 orang pegawai atau 9%.

4.3.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Responden atau pegawai yang bekerja di Puskesmas Samarinda terdiri pegawai dengan lama kerja yang berbeda. Untuk mengetahui jumlah responden yang didasarkan pada kategori lama kerja dapat diuraikan berikut:

Tabel 4.3
Kriteria Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Lama Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1 – 5 Tahun	24	25%
2	6 – 10 Tahun	36	38%
3	11 – 15 Tahun	24	25%
4	> 16 Tahun	11	12%
Jumlah		95	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dinyatakan bahwa pegawai yang bekerja di Puskesmas Samarinda dominan lama kerja 6-10 tahun sebanyak 36 orang atau 38%. Sedangkan paling sedikit lama kerja >16 tahun sebanyak 11 orang atau 12%.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Analisis Data Penelitian

Dalam melakukan analisis data penelitian maka terlebih dahulu melakukan analisis uji deksriptif dari setiap jawaban responden dalam penelitian ini, setelah itu juga dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berikut uraian analisis data penelitian, sebagai berikut:

5.1.1 Deskripsi Jawaban Responden

5.1.1.1 Deskripsi Jawaban untuk Variabel *Finger Print*

Tabel 5.1
Distribusi Jawaban *Finger Print*

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	CS	TS	STS	
Penerapan absensi dengan <i>finger print</i> lebih disukai pegawai karena praktis	32 (34%)	33 (35%)	23 (24%)	6 (6%)	1 (1%)	95 (100%)
Absensi melalui <i>finger print</i> sangat efektif karena data kehadiran lebih akurat	24 (25%)	37 (39%)	28 (30%)	5 (5%)	1 (1%)	95 (100%)
Penerapan absensi <i>finger print</i> di puskesmas sangat cocok karena keamanan datanya lebih terjamin	35 (37%)	25 (26%)	25 (26%)	9 (10%)	1 (1%)	95 (100%)

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator pertama variabel *finger print* sebagian besar responden setuju, yakni 33 responden (35%), bahwa “Penerapan absensi dengan *finger print* lebih disukai pegawai karena praktis”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan kurang praktis, yakni 1 responden (1%), sangat tidak setuju

dengan pernyataan tersebut. Hal tersebut dapat terjadi setiap pegawai belum merasakan manfaat dari penerapan absensi *finger print* tersebut, karena memang baru diterapkan teruama di Puskesmas Juanda.

Pada indikator kedua sebagian besar responden setuju, yakni 37 responden (39%), bahwa “Sepengetahuan setiap pegawai bahwa *finger print* sangat efektif karena data kehadiran lebih akurat”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa belum akurat masih ada kekurangan, pernyataan terdapat 1 responden (1%), dan kategori sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Adapun indikator ketiga sebagian besar responden sangat setuju, yakni 35 responden (37%), bahwa “Sepengetahuan setiap pegawai bahwa *finger print* dapat menjaga keamanan data pegawai”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa belum terlalu aman karena masih dapat diubah dan masih ada kekurangannya, pernyataan terdapat 1 responden (1%), dan kategori sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

5.1.1.2 Deskripsi Jawaban untuk Variabel Beban Kerja

Tabel 5.2
Distribusi Jawaban Beban Kerja

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	CS	TS	STS	
Saya bekerja lebih giat karena adanya tuntutan tugas di kantor	34 (36%)	29 (36%)	23 (24%)	5 (5%)	4 (4%)	95 (100%)
Agar hasil kerja maksimal tentunya semua pegawai mengeluarkan seluruh kemampuannya	23 (24%)	39 (41%)	24 (25%)	9 (10%)	0 (0%)	95 (100%)

Dalam pelaksanaan kerja tentunya hasil kerja yang dihasilkan harus lebih efisien	36 (38%)	22 (23%)	27 (28%)	9 (10%)	1 (1%)	95 (100%)
--	-------------	-------------	-------------	------------	-----------	--------------

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator pertama variabel beban kerja sebagian besar responden sangat setuju, yakni 34 responden (36%), bahwa “pegawai akan bekerja lebih giat karena adanya tuntutan dari instansi”. Sementara sebaliknya ada 4 responden (4%), sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Pada indikator kedua sebagian besar responden setuju, yakni 39 responden (41%), bahwa “Sepengetahuan setiap pegawai bahwa kegiatan hasil kerja dapat lebih maksimal bila pegawai mengeluarkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut”. Sementara terdapat 9 responden (10%), dan kategori tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Adapun indikator ketiga sebagian besar responden sangat setuju, yakni 36 responden (38%), bahwa “pelaksanaan kerja tentunya hasil kerja yang dihasilkan harus lebih efisien”. Sementara terdapat 1 responden (1%), dan kategori sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

5.1.1.3 Deskripsi Jawaban untuk Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5.3
Distribusi Jawaban Disiplin Kerja

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	CS	TS	STS	
Setiap pegawai harus memenuhi tingkat kehadiran yang diatur dalam organisasi	34 (36%)	30 (31%)	18 (19%)	13 (14%)	0 (0%)	95 (100%)
Semua pegawai dalam organisasi ini harus taat pada semua aturan yang berlaku	26 (27%)	30 (32%)	27 (28%)	10 (11%)	2 (2%)	95 (100%)

Semua pegawai dalam organisasi harus memiliki ketaatan pada standar kerja yang ditentukan organisasi	27 (28%)	35 (37%)	24 (25%)	7 (8%)	2 (2%)	95 (100%)
Semua pegawai dalam organisasi ini perlu memiliki kewaspandaan baik dalam bekerja termasuk dalam memberikan pelayanan	25 (26%)	36 (40%)	24 (23%)	10 (11%)	0 (0%)	95 (100%)
Semua pegawai dalam organisasi wajib memiliki etika kerja sesuai yang diatur dalam SOP	39 (41%)	23 (24%)	22 (23%)	10 (11%)	1 (1%)	95 (100%)

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator pertama variabel disiplin kerja sebagian besar responden sangat setuju, sebanyak 34 responden (36%), bahwa “pegawai harus memenuhi tingkat kehadiran yang diatur dalam organisasi”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan kehadiran tidak selamanya menjadi sasaran yang mendukung, terdapat 13 responden (14%), tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Pada indikator kedua sebagian besar responden setuju, yakni 30 responden (32%), bahwa “Semua pegawai dalam organisasi ini harus taat pada semua aturan yang berlaku”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa tidak perlu adanya ketaatan dalam organisasi terdapat 2 responden (2%), dan kategori tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Adapun indikator ketiga sebagian besar responden setuju, yakni 35 responden (37%), bahwa “Semua pegawai dalam organisasi harus memiliki ketaatan pada standar kerja yang ditentukan organisasi”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa standar kerja yang kurang efisien karena hal lain dari kegiatan pegawai, pernyataan

terdapat 2 responden (2%), dan kategori sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Adapun indikator ketiga sebagian besar responden setuju, yakni 36 responden (38%), bahwa “Semua pegawai dalam organisasi ini perlu memiliki kewaspandaan baik dalam bekerja termasuk dalam memberikan pelayanan”. Sementara di sisi lain, ada yang berbeda dari pernyataan tersebut, pernyataan terdapat 10 responden (11%), dan kategori tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Adapun indikator ketiga sebagian besar responden sangat setuju, yakni 39 responden (41%), bahwa “Semua pegawai dalam organisasi wajib memiliki etika kerja sesuai yang diatur dalam SOP”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa SOP selain perlu dipatuhi juga dilaksanakan, pernyataan terdapat 1 responden (1%), dan kategori sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

5.1.1.4 Deskripsi Jawaban untuk Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5.4
Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai

Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah Responden
	SS	S	CS	TS	STS	
Tingkat kesesuaian antara hasil kerja pekerjaan dengan tujuan	15 (16%)	37 (39%)	30 (31%)	13 (14%)	0 (0%)	95 (100%)
Keseimbangan antara jumlah pekerjaan dengan beban kerja	21 (22%)	37 (39%)	26 (27%)	10 (11%)	1 (1%)	95 (100%)
Dalam bekerja setiap pegawai perlu memiliki tanggungjawab atas hasil kerja yang dilakukan	21 (22%)	45 (48%)	19 (20%)	8 (8%)	2 (2%)	95 (100%)
Setiap pegawai dalam organisasi ini perlu saling bekerjasama	24 (25%)	27 (28%)	30 (32%)	14 (15%)	0 (0%)	95 (100%)

Tabel di atas menunjukkan bahwa pada indikator pertama variabel kinerja pegawai sebagian besar responden setuju, yakni 37 responden (39%), bahwa “perlu ada kesesuaian kerja pegawai dengan tujuan yang diharapkan dalam organisasi tersebut”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan tidak perlu ada kesesuaian kerja dengan tujuan yang diharapkan pegawai, responden dalam hal ini ada 13 responden (14%), tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Pada indikator kedua sebagian besar responden setuju, yakni 37 responden (39%), bahwa “perlu ada keseimbangan antara jumlah pekerjaan yang dilakukan pegawai di Puskesmas dengan beban kerja”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa beban kerja hanya terjadi bila pegawai mengulur pekerjaan yang dilakukannya, pernyataan tersebut terdapat 1 responden (1%), dan kategori sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Adapun indikator ketiga sebagian besar responden setuju, yakni 45 responden (47%), bahwa “dalam bekerja setiap pegawai perlu memiliki tanggungjawab atas hasil kerja yang dilakukan”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa selain tanggung jawab tentunya juga kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat lebih efisien, pernyataan terdapat 2 responden (2%), dan kategori sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Adapun indikator keempat sebagian besar responden cukup setuju, yakni 30 responden (32%), bahwa “Setiap pegawai dalam organisasi ini perlu saling bekerjasama”. Sementara di sisi lain, ada yang menyatakan bahwa sebenarnya untuk menghasilkan kerja yang baik tentunya tidak diharuskan bekerjasama, dan pernyataan tersebut terdapat 14 responden atau sebesar (15%), dan kategori tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

5.1.2 Analisis Uji Asumsi Klasik

Langkah selanjutnya adalah uji asumsi klasik, tujuan dari uji ini untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak, atau data berkorelasi atau tidak. Dalam melakukan uji ini terdapat beberapa tahap yang dilakukan untuk uji asumsi klasik, sebagai berikut:

5.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS, diperoleh *Kolmogorov Smirnov*, sebagai berikut :

Tabel 5.5
Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		95
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.04284458
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.060
	<i>Positive</i>	.047
	<i>Negative</i>	-.060
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.587
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.881

Sumber : Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5.5 hasil uji normalitas di atas diketahui nilai *kolmogorv smirnov Z* yaitu 0,587 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,881 artinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

5.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Menentukan model regresi maka nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dan nilai *tolerance* yang kurang 0,10, dengan uraian sebagai berikut:

- Nilai *tolerance* hitung $> 0,10$ dan VIF hitung < 10 , berarti tidak terjadi multikolinearitas
- Nilai *tolerance* hitung $< 0,10$ dan VIF hitung > 10 , berarti terjadi multikolinearitas

Berdasarkan perhitungan dengan SPSS, diperoleh nilai korelasi variabel independen, sebagai berikut:

Tabel 5.6.
Hasil Uji *Multikolinearitas*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.951	2.284			
<i>Finger_Print</i>	.498	.171	.271	.660	1.515
Beban_Kerja	-.255	.117	-.182	.814	1.228
Disiplin_Kerja	.846	.137	.531	.768	1.303

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan uraian tabel 5.6 dapat diuraikan untuk pengujian multikolinearitasnya, sebagai berikut:

- Nilai *tolerance* X_1 $0,660 > 0,10$ dan *VIF* $1,515 < 10$, berarti tidak terjadi multikolinearitas variabel X_1 dengan variabel lainnya.
- Nilai *tollerance* X_2 $0,814 > 0,10$ dan *VIF* $1,228 < 10$, berarti tidak terjadi multikolinearitas variabel X_2 dengan variabel lainnya.
- Nilai *tollerance* Y_1 $0,768 > 0,10$ dan *VIF* $1,303 < 10$, berarti tidak terjadi multikolinearitas variabel Y_1 dengan variabel lainnya.

5.1.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser* yaitu untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen". Dengan uraian uji berikut:

Tabel 5.7.
Hasil Uji *Glejser*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.956	1.269		2.329	.022
<i>Finger_Print</i>	-.046	.095	-.062	-.489	.626
Beban_Kerja	.024	.065	.043	.371	.711

Disiplin_Kerja	-.067	.076	-.104	-.881	.380
----------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: *Abs_RES*

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel penerapan *finger print* (X_1) adalah 0,626, untuk variabel beban kerja (X_2) nilai signifikansi 0,771 adapun nilai signifikansi variabel Disiplin kerja (Y_1) sebesar 0,380. Nilai signifikansi ketiga variabel independen dan dependen tersebut lebih besar dari 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan uji *glejser*, bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.1.2.4 Uji Autokorelasi

Bertujuan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel *Durbin-Watson* dapat dilakukan melalui program SPSS, asumsi berikut:

- Jika nilai DW hitung lebih besar dari dU pada tabel DW dan lebih kecil dari (4-dU) maka tidak terjadi autokorelasi
- Jika nilai DW hitung lebih kecil dari dU pada tabel DW dan juga lebih kecil dari (4-dU) maka terjadi autokorelasi.

Tabel 5.8. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 ^a	.482	.465	2.07624	1.966

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Beban_Kerja, *Finger_Print*

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan tabel 5.8 diperoleh nilai DW = 1.966. Untuk menentukan ada atau tidaknya autokorelasi maka dibandingkan dengan tabel DW. Variabel bebas (k) ada 3 dan jumlah sampel (n) 95, sehingga diperoleh nilai dL=1,601 dan nilai dU=1,731 sehingga 4-dL= 2,399 dan 4-dU = 2,269. Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa nilai dU (1,731) lebih kecil dari nilai DW (1,966) dan lebih besar dari 4-dU

(2,269) atau dengan perhitungan ($1,731 < 1,966 < 2,269$) artinya bahwa dalam model regresi linear tidak terjadi autokorelasi.

5.2. Analisis Statistik

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh penerapan absensi *finger print* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Puskesmas Samarinda. Untuk menguji hasil tersebut, maka digunakan alat analisis uji analisis jalur atau path analisis. *Path analisis* atau analisis jalur merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi. Dimana, jika dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perbedaan lain yang harus diketahui, yang mana hasil analisis regresi terlihat pada hasil yang berada dalam tabel *coefficient*, hal ini menunjukkan bahwa nilai yang dipakai dalam analisis regresi terletak pada nilai *coefficient* regresi atau β (beta) *constant* ada nilainya dan X_1 , X_2 , Y_1 , Y_2 ada nilainya pada kolom β tersebut yang membentuk persamaan $Y = a + \beta X_1 + \beta X_2$ sedangkan dalam analisis jalur nilai yang dipakai adalah nilai terletak pada nilai keefisien jalur, dengan uraian tabel di bawah ini:

5.2.1 Hasil Path Analisis

Tabel 5.9

Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Hubungan	t _{hitung}	Sig.	Interpretasi
<i>Finger print</i> – Disiplin kerja	0,519	5,268	0,000	Diterima
Beban kerja – Disiplin kerja	-0,222	-2,257	0,026	Diterima
<i>Finger print</i> – Kinerja Pegawai	0,271	2,917	0,004	Diterima
Beban kerja – Kinerja Pegawai	-0,182	2,173	0,032	Diterima
Disiplin kerja-Kinerja pegawai	0,531	6,170	0,000	Diterima

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisa, diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung, dari variabel independen yaitu: absensi *finger print* (X_1) dan beban kerja

(X_2). Sedangkan disiplin kerja (Y_1) sebagai variabel dependen dan variabel kinerja pegawai (Y_2) sebagai variabel mediasi

Berdasarkan *sub-struktur jalur* di atas telah dihasilkan interpretasi berikut:

1. Koefisien (β) absensi *finger print* (X_1) terhadap disiplin kerja (Y_1) adalah 0,519. Artinya, jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan absensi *finger print* mengalami kenaikan 1 angka, maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 51.9%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara X_1 terhadap Y_1 , dimana semakin efektifnya absensi *finger print* di Puskesmas Samarinda maka nilai dari *finger print* tersebut menjadi faktor yang menyebabkan kinerja pegawai meningkat.
2. Koefisien beban kerja (X_2) terhadap disiplin kerja (Y_1) adalah -0,222 artinya, jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan beban kerja mengalami penurunan 1 angka, maka disiplin kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 22,2%. Koefisien bernilai negatif artinya terdapat hubungan yang tidak searah antara X_2 terhadap Y_1 , dimana semakin menurunnya beban kerja di Puskesmas Samarinda, maka nilai dari beban kerja tersebut menjadi faktor yang menyebabkan disiplin kerja meningkat.
3. Koefisien absensi *finger print* absensi *finger print* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah 0,271 artinya, jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan absensi *finger print* mengalami kenaikan 1 angka, maka kinerja pegawai tentunya juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,27,1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara X_1 terhadap Y_2 , dimana semakin bertambahnya nilai variabel absensi *finger print* di Puskesmas Samarinda, menyebabkan pada variabel kinerja pegawai juga meningkat.

4. Koefisien beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah -0,182 artinya, jika variabel independen lainnya yang bernilai tetap dan variabel beban kerja tentunya juga akan mengalami penurunan 1 angka, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 18,2%. Koefisien yang terjadi adalah negatif atau hubungan yang berlawanan antara X_2 terhadap Y_2 , dimana semakin menurun beban kerja di Puskesmas Samarinda maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
5. Disiplin kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) adalah 0,531 artinya, jika variabel dependen bernilai tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 angka, maka kinerja pegawai tentunya juga akan mengalami kenaikan sebesar 53,1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang searah antara Y_1 terhadap Y_2 , dimana semakin bertambahnya nilai disiplin kerja pegawai di Puskesmas Samarinda, maka tentunya juga akan menyebabkan kinerja pegawai semakin meningkat.

Berdasarkan Tabel 5.9 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ditemukan jalur (sub-struktur 1) mempunyai pengaruh yang positif dan negatif serta signifikan, sehingga tidak ada jalur yang dihilangkan. Pada sub-struktur 2, juga terdapat jalur memiliki pengaruh yang positif dan negatif serta signifikan. Sedangkan, dari pengaruh tidak langsung, terdapat jalur (melalui variabel dependen) berpengaruh positif. Sesuai dengan kerangka konsep penelitian, dapat dihasilkan 2 fungsi linear, yaitu: sub-struktur 1 dan 2.

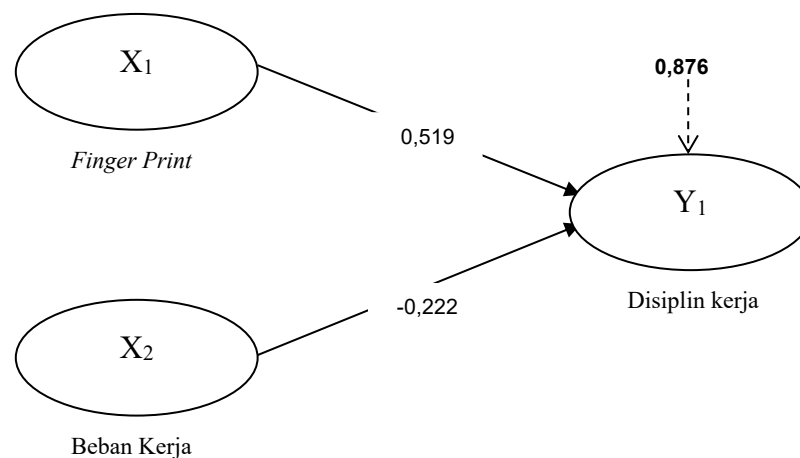
Kedua fungsi yang dihasilkan tersebut secara simultan tergabung menjadi sub-struktur 1 jalur. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen) dan variabel mediasi. Dengan uraian fungsi berikut:

1. Pada fungsi-1, variabel independen = X_1, X_2 dan variabel dependen = Y_1

Pengaruh langsung terhitung seperti pada *standardize regression weight* (koefisien). Pada fungsi-1 untuk variabel X_1 , dan X_2 mempunyai pengaruh secara langsung pada Y_1 . Total pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Y_1 sama dengan pengaruh langsungnya. Penulisan fungsi atau sub-struktur 1 dalam bentuk standar adalah:

$$Y_1 = 0,519 X_1 - 0,222 X_2 + 0,876 \epsilon_1$$

Dalam fungsi *path analysis* tersebut, dapat digambarkan sub-struktur 1 jalur yang menghubungkan antara absensi *finger print* dan beban kerja terhadap disiplin kerja pada di Puskesmas Samarinda, dengan uraian sebagai berikut:



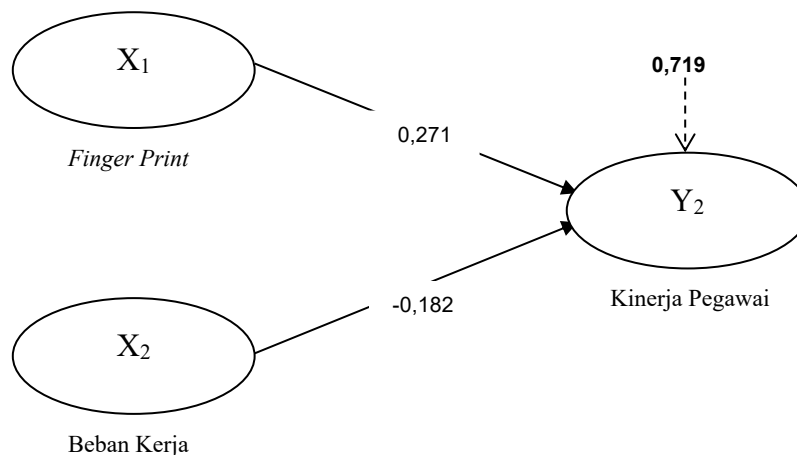
Gambar 5.1. Hubungan Struktur X_1 dan X_2 terhadap Y_1

2. Pada fungsi-2, variabel independen = X_1, X_2 dan variabel dependen = Y_2

Pengaruh langsung terhitung seperti pada *standardize regression weight* (koefisien). Pada fungsi-2 untuk variabel X_1 dan X_2 mempunyai pengaruh secara langsung pada Y_2 . Total pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Y_2 sama dengan pengaruh langsung. Penulisan fungsi atau sub-struktur 2 dalam bentuk standar adalah:

$$Y_2 = 0,271 X_1 - 0,182 X_2 + 0,719 \epsilon_1$$

Dalam fungsi *path analysis* tersebut, dapat digambarkan sub-struktur 2 jalur yang menghubungkan antara absensi *finger print* dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada di Puskesmas Samarinda, dengan uraian sebagai berikut:



Gambar 5.2. Hubungan Struktur X₁ dan X₂ terhadap Y₂

Pengaruh total merupakan penjumlahan pengaruh langsung dengan tidak langsung dan ketentuan ini, dijelaskan dalam Tabel berikut:

Tabel 5.10

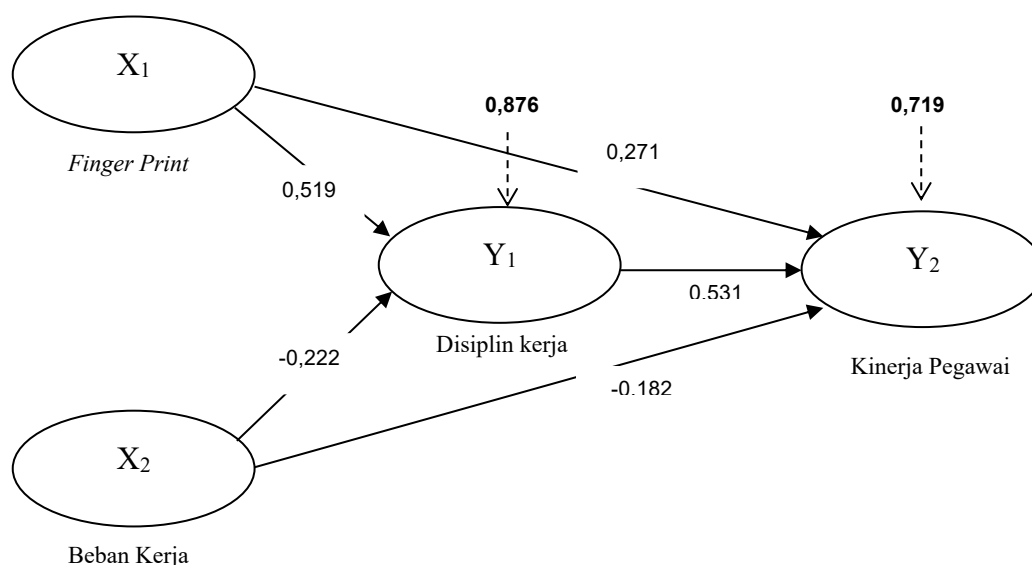
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

No	Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh tak Langsung Melalui Y ₁	Pengaruh Total
1	X ₁ - Y ₁	5,269	-	-
2	X ₂ - Y ₁	-2,257	-	-
3	X ₁ - Y ₂	2,917	-	-
4	X ₂ - Y ₂	-2,173	-	-
5	Y ₁ - Y ₂	6,170	-	-
8	(X ₁ - Y ₁) (Y ₁ - Y ₂)	-	2,389	-
9	(X ₂ - Y ₂) (Y ₁ - Y ₂)	-	-1,704	-
11	(X ₁ - Y ₂) + (X ₁ - Y ₁) + (Y ₁ - Y ₂)	-	-	9,506
12	(X ₂ - Y ₂) + (X ₂ - Y ₁) + (Y ₁ - Y ₂)	-	-	1,740

Sumber: Lampiran 3 & 4 (2024), data diolah

Disimpulkan, bahwa terdapat 2 (dua) variabel independen yaitu absensi *finger print* dan beban kerja secara langsung terhadap variabel dependen adalah positif. Dan pada sub-struktur juga ada 2 yang secara langsung berdampak positif dan negatif terhadap variabel dependen.

Terbukti dari pengaruh langsung antara absensi *finger print* dan beban kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai koefisien jalur yang positif. Begitujuga pada pengaruh langsung antara absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai koefisien 0,519. Pengaruh langsung antara beban kerja terhadap disiplin kerja yang memiliki nilai koefisien -0,222. Berdasarkan uraian di atas, maka variabel absensi *finger print* dan beban kerja terhadap disiplin kerja melalui kinerja pegawai berpengaruh signifikan dan arahnya positif.



Gambar 5.3. Hubungan X₁ dan X₂ terhadap Y₁ melalui Y₂

Analisis jalur yang distandarkan korelasi, dapat dipecah ke dalam komponen-komponen, struktural (kausal) dan nonstruktural (non-kausal) didasarkan teori yang dinyatakan dalam diagram jalur. Lebih lengkapnya, tiap jalur variabel digambarkan sub-struktur keseluruhan sebagaimana diuraikan pada gambar 5.3 di atas.

5.2.2 Analisis Hasil Uji Hipotesis

Pengolahan *path analysis* pada program *SPSS* didapatkan nilai koefisien determinasi dengan *output* sebagai berikut:

5.2.2.1 Uji Koefisien Determinasi Jalur 1

Tabel 5.11

Persentase hubungan variabel X_1 dan X_2 terhadap Y_1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482(a)	.232	.216	1.57926

a Predictors: (*Constant*), *Disiplin_Kerja*

Berdasarkan uraian tabel di atas pada *output* regresi analisis model I korelasi antara *finger print* dan beban kerja terhadap disiplin kerja. Nilai korelasi R diperoleh nilai 0,482, hal ini menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara absensi *finger print* dan beban kerja terhadap disiplin kerja berada pada interval 0,40 – 0,599 yang menggambarkan tingkat hubungan kategori sedang. Tingkat hubungan disebabkan absensi *finger print* dan beban kerja terhadap disiplin kerja pada umumnya masih relevan dalam meningkatkan disiplin pada Puskesmas di Samarinda.

Adapun nilai determinasi R^2 diperoleh sebesar 0,232 hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara absensi *finger print* dan beban kerja terhadap disiplin kerja persentase hubungannya sebesar 23,2%. Sedangkan sisanya 76,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak dianalisis.

Tabel 5.12 Uji Hipotesis X_1 dan X_2 Terhadap Y_2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(<i>Constant</i>)	9.529	1.425	6.688	.000
	<i>Finger_Print</i>	.600	.114	.519	.000
	<i>Beban_Kerja</i>	-.196	.087	-.222	.026

a Dependent Variable: *Kinerja_Pegawai*

Berdasarkan uraian tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada bagian tabel 5.12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel absensi *finger print* sebesar 0,000 dan variabel beban kerja nilai signifikan sebesar 0,026 artinya nilai signifikan masing-masing variabel independen tersebut lebih kecil dari nilai taraf signifikan yaitu 0,05.

Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi analisis linear model jalur I antara variabel absensi *finger print* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun nilai R^2 sebesar 0,232. Adapun nilai beta pada kolom *Standardized Coefficients* nilai beta X_1 sebesar 0,519 dan nilai beta X_2 sebesar -0,222. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus e_1 sebagai berikut :

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,232}$$

$$e_1 = 0,876$$

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu absensi *finger print* (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y_1) adapun nilai e_1 variabel kinerja pegawai sebesar 0,876

5.2.2.2 Uji Koefisien Determinasi Jalur II

Dalam menguji koefisien jalur II antara absensi *finger print*, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dalam menentukan nilai regresi, maka perhitungan yang dianalisis dengan program SPSS, adalah nilai R^2 yang menggambarkan persentase hubungan absensi *finger print*, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Setelah analisis tersebut, maka selanjutnya penilaian didasarkan pada hasil beta (β) yang diperoleh dan tingkat signifikansi yang terjadi. Berikut penjabarannya :

Persentase hubungan variabel X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694(a)	.482	.465	2.07624

a Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Finger_Print, Beban_Kerja

Berdasarkan uraian tabel di atas pada *output* regresi analisis *path* model II korelasi variabel absensi *finger print*, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda. Adapun nilai korelasi R diperoleh nilai sebesar 0,694 hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang terjadi antara absensi *finger print*, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berada pada interval 0,60 – 0,799 yang menggambarkan bahwa tingkat hubungan kategori tinggi. Tingkat hubungan tersebut disebabkan absensi *finger print*, beban kerja dan disiplin kerja pada umumnya masih relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda.

Adapun nilai determinasi R^2 diperoleh sebesar 0,482 hal ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan yang terjadi antara absensi *finger print*, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda dengan persentase hubungannya sebesar 48,2%. Sedangkan sisanya 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak dianalisis.

Tabel 5.14
Uji Hipotesis X_1 dan X_2 Terhadap Y_1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.951	2.284		1.730	.087
Finger_Print	.498	.171	.271	2.917	.004
Beban_Kerja	-.255	.117	-.182	-2.173	.032
Disiplin_Kerja	.846	.137	.531	6.170	.000

a Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Berdasarkan uraian tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pada bagian tabel 5.14 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel absensi *finger print* sebesar 0,004, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk variable beban kerja nilai signifikan 0,032 artinya nilai signifikan menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel disiplin kerja nilai signifikan 0,000 sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai R^2 sebesar 0,482 menunjukkan korelasi hubungan variabel absensi *finger print*, beban kerja dan disiplin kerja dengan nilai 48,2% terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda. Berdasarkan tabel di atas nilai beta (β) pada kolom *Standardized Coefficients* nilai beta X_1 sebesar 0,271, nilai beta X_2 sebesar -0,182 dan nilai beta Y_1 sebesar 0,531. Sementara itu, untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus e_2 sebagai berikut :

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,482}$$

$$e_1 = 0,719$$

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa variabel absensi *finger print* (X_1), beban kerja (X_3) dan disiplin kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y_2). Adapun nilai e_2 variabel kinerja pegawai sebesar 0,719.

5.2.2.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Penjabaran untuk pengaruh langsung dan tidak langsung yang diuraikan dalam penelitian ini, berkaitan dengan variabel absensi *finger print* dan beban kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh dihitung menggunakan *path analysis* berbasis *mediated path* sub-struktur dengan uraian sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung (*direct causal effect*)

Analisa pengaruh langsung dari estimasi sub-struktur 1 dan 2 adalah:

- a. Pengaruh langsung *finger print* terhadap disiplin kerja sebesar 0,519.
 - b. Pengaruh langsung beban kerja terhadap disiplin kerja sebesar -0,222.
 - c. Pengaruh langsung *finger print* terhadap kinerja pegawai sebesar 0,271
 - d. Pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar -0,182
 - e. Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,531.
2. Pengaruh tidak langsung (*indirect causal effect*)

Hipotesis dalam penelitian ini, bahwa variabel absensi *finger print*, beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai, dapat diukur dengan uji *sobel test*. Besarnya pengaruh tidak langsung tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Untuk menentukan pengaruh tidak langsung antara *finger print* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi variabel disiplin kerja, terlebih dahulu ditentukan nilai masing-masing variabel agar dapat dihitung dalam analisis *sobel test*.

Diketahui :

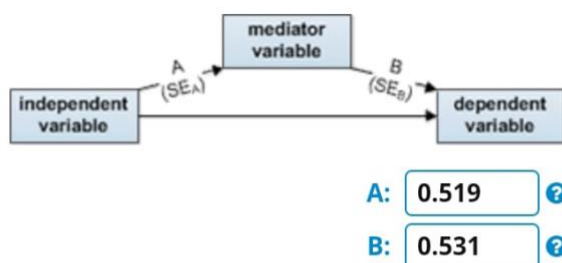
Nilai *Standardized Coefficients* beta β *finger print* (X_1) 0,519

Nilai *Standardized Coefficients* beta β kinerja pegawai (Y_1) 0,531

Nilai Standar *Error finger print* (X_1) 0,171

Nilai Standar *Error Kinerja pegawai* (X_1) 0,137

Sehingga dapat ditentukan variable mediasi dengan perhitungan *sobel test* sebagaimana diuraikan di bawah ini:



Gambar 5.4. Pengaruh Tidak Langsung X_1 ke Y_2 dimediasi Y_1

Sumber: Diolah dari *sobel test, calculator 2024*

Dari hasil perhitungan *sobel test* di atas mendapatkan nilai X_1 sebesar 2.389 karena nilai variabel mediasi Y_1 yang diperoleh sebesar $2.389 > 1.661$ (t table) dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda.

- b. Untuk menentukan pengaruh tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi variabel disiplin kerja, terlebih dahulu ditentukan nilai masing-masing variabel agar dapat dihitung dalam analisis *sobel test*.

Diketahui :

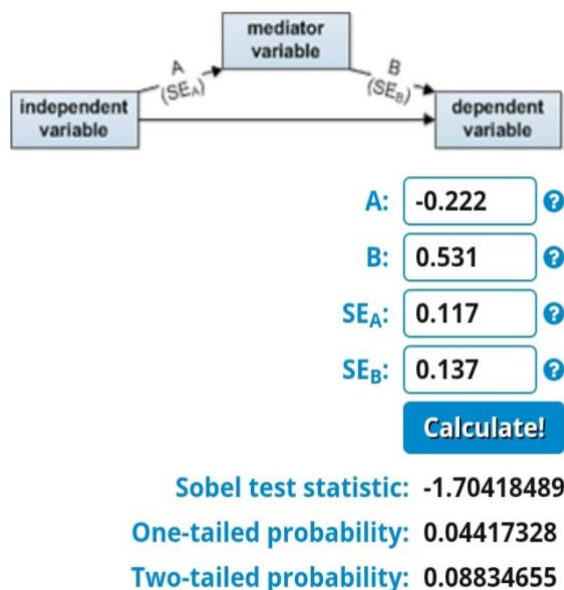
Nilai *Standardized Coefficients* beta β beban kerja (X_2) -0,222

Nilai *Standardized Coefficients* beta β kinerja pegawai (Y_1) 0,531

Nilai Standar *Error finger print* (X_2) 0,117

Nilai Standar *Error Kinerja pegawai* (X_2) 0,137

Sehingga dapat ditentukan variabel mediasi dengan perhitungan *sobel test* sebagaimana diuraikan di bawah ini:



Gambar 5.5. Pengaruh Tidak Langsung X_2 ke Y_2 dimediasi Y_1
 Sumber: Diolah dari *sobel test, calculator* 2024

Dari hasil perhitungan dengan uji *sobel test* di atas mendapatkan nilai X_2 sebesar -1.704 karena nilai dari variabel mediasi Y_1 yang didapatkan sebesar -1.704 > 1.661 (t tabel) dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda.

3. Pengaruh total (*total effect*)

Setelah mendapatkan hasil pengaruh secara langsung (*direct causal effect*) dan tidak langsung (*indirect causal effect*), didapatkan hasil melalui perhitungan atau penjumlahan kedua pengaruh tersebut menjadi pengaruh total (*total effect*) dengan paparan berikut:

a. Pengaruh langsung masing-masing variabel

- 1) Pengaruh langsung *finger print* terhadap disiplin kerja adalah 5,268
- 2) Pengaruh langsung beban kerja terhadap disiplin kerja adalah -2,257

- 3) Pengaruh langsung *finger print* terhadap kinerja pegawai adalah 2,917
 - 4) Pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah -2,173
 - 5) Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 6,170
- b. Pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi
- 1) Pengaruh *finger print* terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja dengan nilai sebesar 2,389
 - 2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi variabel disiplin kerja dengan nilai sebesar -1,704
- c. Pengaruh total masing-masing variabel
- 1) $(X_1 - Y_2) + (X_1 - Y_1) + (Y_1 - Y_2)$ dimana $2,917 + 5,268 + 6,170 = 1,321$
 - 2) $(X_2 - Y_2) + (X_2 - Y_1) + (Y_1 - Y_2)$ dimana $-2,173 - 2,257 + 6,170 = 1,740$

5.3. Pengujian Hipotesis

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji analisis *path* dilakukan dengan menggunakan uji t dimana nilai t tabel (1,661) dengan taraf signifikansi 5%. Apabila probabilitas *t-statistic* < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, untuk itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

5.3.1 Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh X_1 terhadap Y_1

Berdasarkan perhitungan hasil analisis diketahui bahwa nilai pengaruh langsung absensi *finger print* (X_1) terhadap disiplin kerja (Y_1) sebesar 5,268 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh langsung antara absensi *finger print* (X_1) terhadap disiplin kerja (Y_1) dan pengaruhnya dinyatakan positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang

diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung variable absensi *finger print* terhadap disiplin kerja dinyatakan **diterima**.

5.3.2 Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh X₂ terhadap Y₁

Berdasarkan perhitungan hasil analisis diketahui bahwa nilai pengaruh langsung beban kerja (X₂) terhadap disiplin kerja (Y₁) sebesar -2,257 dengan taraf signifikansi 0,026 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh langsung antara beban kerja (X₂) terhadap disiplin kerja (Y₁) dan pengaruhnya dinyatakan negatif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung variable beban kerja terhadap disiplin kerja dan dinyatakan **diterima**.

5.3.3 Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh X₁ terhadap Y₂

Berdasarkan perhitungan hasil analisis diketahui bahwa nilai pengaruh langsung absensi *finger print* (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂) sebesar 2,917 dengan taraf signifikansi 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh langsung antara *finger print* (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂) dan pengaruhnya dinyatakan positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung variable absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai dan dinyatakan **diterima**.

5.3.4 Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh X₂ terhadap Y₂

Berdasarkan perhitungan hasil analisis diketahui bahwa nilai pengaruh langsung beban kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y₂) sebesar -2,173 dengan taraf signifikansi 0,032 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh langsung antara beban kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y₂) dan pengaruhnya dinyatakan negatif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang

diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung variable beban kerja terhadap kinerja pegawai dan dinyatakan **diterima**.

5.3.5 Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh Y_1 terhadap Y_2

Berdasarkan perhitungan hasil analisis diketahui bahwa nilai pengaruh langsung disiplin kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) sebesar 6,170 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh langsung antara disiplin kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) dan pengaruhnya dinyatakan positif dan signifikan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung variable disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan dinyatakan **diterima**.

5.3.6 Pengujian Hipotesis 5 Pengaruh X_1 terhadap Y_2 Dimediasi Y_1

Berdasarkan perhitungan hasil analisis diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung dari absensi *finger print* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui disiplin kerja (Y_1) didapatkan *p-value* sebesar 2,389 dan taraf signifikan 0,008 artinya lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai.

5.3.7 Pengujian Hipotesis 6 Pengaruh X_2 terhadap Y_2 Dimediasi Y_1

Berdasarkan perhitungan hasil analisis diketahui bahwa nilai pengaruh tidak langsung antara variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y_2) yang dimediasi disiplin kerja (Y_1) didapatkan *p-value* sebesar -1,704 dan taraf signifikan 0,04 artinya lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

5.4. Pembahasan Hasil Penelitian

5.4.1 Pengaruh Absensi *Finger Print* terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung absensi *finger print* terhadap disiplin kerja sebesar 2,917 dengan taraf signifikan 0,004 yang menunjukkan bahwa antara absensi *finger print* terdapat pengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Samarinda. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung antara absensi *finger print* absensi *finger print* terhadap disiplin kerja pegawai dan hipotesis dinyatakan diterima.

Adanya pengaruh positif antara absensi *finger print* terhadap disiplin kerja pegawai, menunjukkan bahwa semakin efektif penggunaan aplikasi absensi *finger print* di Puskesmas Samarinda, maka disiplin kerja pegawai juga semakin meningkat. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi *finger print* termasuk dalam kategori sangat efektif dengan persentase 84,67% dan disiplin kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 82,29% hal ini menunjukkan penggunaan absensi *finger print* di puskesmas dapat menumbuhkan semangat kerja yang juga berarti bahwa tingkat kedisiplinan kerja meningkat, baik saat masuk kantor maupun ketika pulang kerja, ini juga menjadi hal baik dalam suatu instansi pemerintahan, yang tentunya kedepannya akan terus ditingkatkan.

Penerapan sistem informasi manajemen melalui sistem absensi yang menggunakan *finger print* dengan melalui pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem informasi yang mendalam dan terperinci dapat menentukan prestasi kerja dan tingkat ke efektifan kerja pegawai. Disisi lain model absensi yang demikian menjadikan pegawai lebih

disiplin dalam kehadiran di kantor, karena secara langsung tercatat dan otomatis, jika tidak hadir tentunya tidak dapat diakali, sehingga pegawai perlu hadir.

Menurut Asmira (2016) dengan adanya *finger print* sebagai alat absensi maka data yang masuk tidak dapat di palsukan, karena setiap orang memiliki sidik jari yang berbeda-beda, sehingga sangat tepat digunakan pada absensi, jadi sistem absensi *finger print* cukup efektif mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Dengan demikian berdasarna keterkaitan antara absensi dengan disiplin kerja, dalam beberapa penelitian terdahulu juga mendukung, seperti penelitian dari Tanjung (2019), penelitian dari Putra,C (2018) serta penelitian dari Dhanurdhara (2022) penelitiannya menyatakan bahwa sistem absensi dari *finger print* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dalam organisasi.

5.4.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar -2,173 dengan taraf signifikan 0,032 yang menunjukkan bahwa antara beban kerja terdapat pengaruh langsung terhadap disiplin kerja pegawai di Puskesmas Samarinda. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung antara beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai dan hipotesis dinyatakan diterima.

Adanya pengaruh negatif antara beban kerja terhadap disiplin kerja pegawai, menunjukkan bahwa semakin menurun beban pekerjaan pegawai di Puskesmas Samarinda, maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat. Karena beban yang berkurang pegawai dapat lebih rileks, santai dalam melakukan pekerjaannya, dan tentunya lebih mampu mengontrol emosinya sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik, hal ini pula yang mendukung pegawai untuk

meningkatkan kedisiplinan kerja dalam organisasi. Sebaliknya bila beban kerja banyak, pegawai cenderung tidak dapat mengontrol emosinya, sehingga lebih mudah melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan dinamika kerja dalam organisasi, penyelesaian kerja tidak maksimal serta kedisiplinan juga kurang.

Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang dilakukan. Terkadang ada sejumlah pegawai yang mengalami stress dalam bekerja hal tersebut terjadi karena banyaknya pekerjaan yang menumpuk membuat beberapa pegawai merasa stres seperti jika sedang banyak-banyaknya pasien yang harus ditangani menyebabkan pegawai tidak dapat memberikan pelayanan secara optimal. Sehingga adanya beban kerja yang berlebihan membuat pegawai kurang berdisiplin dalam melakukan pelayanan termasuk disiplin dalam penyelesaian pekerjaan secara maksimal. Sinambela (2016) mengatakan bahwa beban kerjalah yang mempengaruhi beban kerja pegawai, dalam artian semakin tinggi beban kerja maka semakin menurun disiplin pegawai dalam bekerja, sebaliknya bila beban kerja menurun maka disiplin pegawai juga semakin baik.

Adanyanya tekanan kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja juga menimbulkan beban kerja, hal tersebut disebabkan karena pimpinan selalu menuntut kepada pegawai agar segera mungkin menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sedangkan pekerjaan karyawan kadang menumpuk. Faktor ini tentunya semakin menambah beban kerja yang tentunya turut mempengaruhi disiplinnya.

Dengan demikian berdasarkan keterkaitan antara beban kerja dengan disiplin kerja, dalam beberapa penelitian terdahulu juga mendukung, seperti penelitian dari Firmansyah (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja memberi dampak negatif dan cukup penting terhadap disiplin kerja. Adapun penelitian dari

Samaliwu (2019) yang menguraikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja pegawai di puskesmas, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi disiplin kerja

5.4.3 Pengaruh Absensi *Finger Print* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai sebesar 5,268 dengan taraf signifikan 0,000 yang menunjukkan bahwa antara absensi *finger print* terdapat pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung antara absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai dan hipotesis dinyatakan diterima.

Adanya pengaruh positif antara absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa semakin efektif penggunaan aplikasi absensi *finger print* di Puskesmas Samarinda, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Partisipasi pemerintah dalam mendukung kinerja pegawai maka langkah kebijaksanaan untuk menerapkan absensi dengan sidik jari sebagai bentuk partisipasi representatif yang tidak saja memudahkan pegawai untuk melakukan absensi juga menghemat waktu, sehingga pekerjaan tidak lagi menumpuk, dan dapat diselesaikan dengan segera. Berdasarkan hasil penelitian bahwa semua pegawai setuju penerapan absensi *finger print* di puskesmas. Karena selain lebih efisien juga data lebih terjaga kemananan. Olehnya itu semakin baik fasilitas dari absensi *finger print* tersebut dan tidak mengalami gangguan maka potensi pegawai lebih efektif dalam bekerja.

Absensi menggunakan absensi *finger print* merupakan bentuk absensi dengan sidik jari, model ini tentunya cukup efektif dalam mendukung pegawai bekerja lebih baik, karena dengan praktisnya model absensi maka pegawai tidak perlu kesusahan untuk melakukan absensi manual yang tentunya cukup menyita waktu. Jadi dengan adanya absensi *finger print* sebagai bentuk kemajuan dalam teknologi manajemen tersebut dijadikan unsur yang mendukung efektifitas pegawai dalam bekerja.

Pasolong (2010:186) mengatakan bahwa “salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah teknologi dari sistem informasi manajemen. Hal ini dikarenakan Sistem Informasi Manajemen dibangun dengan menggunakan sistem yang canggih untuk merekam sidik jari manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa bagus proses bisnis tersebut dirancang, dikelola dan dikoordinasikan.

Berkaitan dengan adanya pengaruh tersebut beberapa penelitian juga mendukung seperti: penelitian dari Tanjung (2019), dan penelitian dari Putra, C (2018) yang masing-masing dalam penelitiannya menyatakan ada pengaruh signifikan antara absensi *finger print* terhadap kinerja.

5.4.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar -2,257 dengan taraf signifikan 0,026 yang menunjukkan bahwa antara beban kerja terdapat pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kinerja pegawai dan hipotesis dinyatakan diterima.

Adanya pengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa semakin menurun beban pekerjaan pegawai di Puskesmas Samarinda, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Karena pada dasarnya beban kerja yang meningkat akan membuat pegawai kurang berkonsentrasi dalam pekerjaannya bahkan terkadang tidak disiplin, umumnya pegawai yang memiliki beban kerja terlalu berat lebih cenderung mengalami stress, dan akan ditunjukkan dengan sikap tidak peduli pada pekerjaan dan sering melakukan masalah. Sehingga dapat dikatakan beban kerja yang rendah pegawai akan lebih santai dalam melakukan semua aktivitasnya baik di lingkungan rumah tangganya maupun ketika berada di dalam kantor. Dengan begitu setiap beban kerja yang ringan akan lebih termotivasi untuk berprestasi dalam mendukung pencapaian organisasi. Menurut Klobor, et.al., (2022) bahwa banyaknya jumlah pekerjaan yang di berikan kepada pegawai akan menyebabkan hasil yang kurang maksimal. Hal tersebut terjadi karena pegawai hanya mempunyai sedikit waktu untuk menyelesaikan banyak pekerjaan.

Semakin besar beban kerja yang dirasakan pegawai dalam bekerja tentunya akan semakin menurunkan produktivitas kerjanya, karena pegawai tidak dapat bekerja efisien bila mengalami stres, gangguan karena pikiran akibat banyaknya beban kerja yang dirasakan dalam bekerja, sebaliknya bila beban kerja menurun, maka pegawai dapat bekerja efektif, karena dapat mengatur pekerjaannya dengan baik, hal ini yang tentunya mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai (Faqih et al., 2021).

Dengan demikian berdasarkan keterkaitan antara beban kerja dengan kinerja, dalam beberapa penelitian terdahulu juga mendukung, seperti penelitian dari Samaliwu (2019), serta penelitian dari Firmansyah (2023) dimana dalam masing-masing penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel beban kerja yang dirasakan

pegawai ketika bekerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. Adapun dalam penelitian Liliana (2017) bahwa beban kerja yang terlalu tinggi membuat kinerja menjadi tidak baik, dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

5.4.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 6,170 dengan taraf signifikan 0,000 yang menunjukkan bahwa antara disiplin kerja terdapat pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan hipotesis dinyatakan diterima.

Adanya pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang meningkat juga menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai di Puskesmas juga meningkat, hubungannya searah dimana disiplin dan kinerja merupakan faktor yang membuktikan bahwa pegawai dalam suatu organisasi melakukan pekerjaan sesuai dengan kedisiplinan dari masing-masing pegawai tersebut.

Reputasi dalam suatu organisasi merupakan bentuk keberhasilan secara maksimal yang dapat dicapai apabila organisasi tersebut fokus terhadap Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk aturan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah-laku.

Dengan demikian berdasarkan keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja, dalam beberapa penelitian terdahulu juga mendukung, seperti penelitian dari Aziz (2016), penelitian dari Putra, C. (2018), penelitian dair Samaliwu (2019) serta penelitian dari Tanjung (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian permasalahan dan penembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Absensi *finger print* berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, dimana semakin efektif penggunaan absensi *finger print* maka semakin meningkat disiplin kerja pegawai di Puskesmas Samarinda
2. Beban kerja berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, dimana semakin menurun beban kerja pegawai di Puskesmas Samarinda, maka semakin meningkat disiplin kerja atau semakin meningkat beban kerja pegawai maka semakin menurun disiplin kerja pegawai di Puskesmas Samarinda
3. Absensi *finger print* berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa semakin meningkat penggunaan absensi melalui *finger print* maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam bekerja di Puskesmas Samarinda
4. Beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa beban kerja pegawai bila mengalami peningkatan maka kinerja pegawai semakin turun sebaliknya bila beban kerja menurun maka kinerja pegawai meningkat.
5. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda. Adanya pengaruh tersebut karena disiplin merupakan faktor yang turut menjadi penilaian dalam mengukur kerja pegawai, merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan antara disiplin dengan kinerja.

6. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh langsung antara absensi *finger print* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Samarinda
7. Disiplin kerja mampu memediasi pengaruh langsung antara beban kerja dengan kinerja pegawai di puskesmas Samarinda.

6.2. Saran

Berdasarkan penjabaran serta uraian pembahasan dan kesimpulan tersebut, maka dapat disebutkan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu:

1. Hendaknya pihak instansi yaitu Puskesmas Samarinda khususnya Puskesmas Juanda, Puskesmas Segiri dan Puskesmas Air Putih selalu meninjau, memantau dan memperbaiki sistem absensi *finger print* yang sudah ada, karena terbukti efektif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Upaya dalam perbaikan fingerprint agar tetap terjaga dilakukan dengan perawatan, seperti: menggunakan selotip bening pada layar *scanner* secara berulang sampai tidak ada sidik jari yang melekat dikaca sensor *finger print* tersebut. Perawatan dapat di lakukan minimal 3 hari sekali atau maksimal 1 minggu sekali.
2. Diharapkan kepada pimpinan Puskesmas baik itu Puskesmas Juanda, Puskesmas Segiri dan Puskesmas Air Putih, untuk selalu memperhatikan pekerjaan pegawai, agar tidak menumpuk sehingga membebani pegawai. Faktor beban kerja ini cukup mempengaruhi kinerja dan disiplin pegawai. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi beban kerja agar tidak menumpuk yaitu: menentukan prioritas untuk didahulukan, diharapkan pegawai lainnya untuk minta pendapat pegawai lainnya, membuat timeplan agar lebih memudahkan apa saja yang perlu didahulukan untuk diselesaikan.

3. Disiplin pegawai berkaitan erat dengan kinerja pegawai untuk itu pimpinan di Puskesmas diharapkan untuk selalu memperhatikan kinerja dan perilaku pegawai terutama dalam pelayanan kepada masyarakat. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai selain peningkatan absensi *finger print* dan penurunan beban kerja, yaitu: pimpinan puskesmas perlu member contoh langsung mengenai kedisiplinan, membuat aturan yang sewajarnya, menata ruang kerja yang nyaman dan mendukung pegawai bekerja lebih baik, pimpinan memberikan perlakuan layaknya rekan kerja dan teman, serta mengadakan pelatihan dan seminar motivasi.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini. Sebaiknya tidak hanya melihat pengaruh saja melainkan hubungan antar variabel dan menambahkan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Alshurideh, M. T. (2022). Fuzzy Assisted Human Resource Management for Supply Chain Management Issues. *Annals of Operations Research*, 1-19.
- Arifin, A. H., Raza, H., Saputra, J., & Puteh, A. (2020). The Influence of Recruitment and Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role of Competence. *Journal Talent Development & Excellence. Vol. 12(1)*, 1040-1055.
- Asmira. 2016. Efektivitas Penerapan Absensi (Finger Print) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara”, *Ilmu Pemerintahan*, 3 (2016), 1014.
- Aziz, A. M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Multiplier*, Vol. 1. No.1, 99-108
- Darmawan, Abdi., et.al., 2016. Sistem Absensi dan Pelaporan Berbasis Finger Print dan SMS Gateway”, *Sistem Informasi dan Telematika*, 1 (Oktober, 2016), 35
- Dhanurdhara, I. G. N. D., Wimba, I G. A., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. 2022 Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata. Vol. 2(1)*. 46-56.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019) Pengaruh penerapan sistem absensi fingerprint terhadap disiplin pegawai pada markas komando direktorat pengamanan badan pengusaha batam. *Jurnal of Business administration* Volume 3. No. 1.
- Faqih, F. B., Marzuki, F., & Utami, K. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jelajah Data Nusantara Jakarta.” *Prosiding BIEMA Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2, 316–336.
- Firmansyah. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi, *Jurnal Ekonomi*. 1(2), 1-12.
- Gandhi, Mohammad Arya. 2017. Penerapan Absensi Finger Print dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Tehnik Industri SMTI) Bandar Lampung (Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan, 2017), 18

- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Penerbit UNDIP. .
- Hasibuan, D. S., & Rahmani, N. A. (2022). The Role of Human Resources Management in an Organization or Company . *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Keuangan*. Vol. 3(3), 967-972.
- Havidz, H. B., & Suprpto. (2021). The Role and Function of Management in Global Organizations. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*. Vol. 2(4), 744-753.
- Huseno, T. (2016). *Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, Cet. I*. Malang: Media Nusa Creative (Anggota IKAPI).
- Klobor, N. O., Manafe, H. A., Man, S., & Adrianus, J. S. 2022. Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol. 4(2). 477-487.
- Kloutsiniotis, P. V., & Mihail, D. M. (2020). The Effectt of High Performance Work System in Employees Service-oriented OCB. *International Journal of Hospitality Management*. Vol. 90(0), 1-12.
- Liliana, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout (Studi pada Pegawai Puskesmas Tikung). *Jurnal Penelitian*. 2(3). 1-8
- Maisaroh. 2017. Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Sidik Jari (Finger Print) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di MIN 1 Teladan Palembang” (Tesis Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah, Palembang, 2017), 33-34.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi, Edisi XIV*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muslimin, Erwin. 2016. Implementation of Strategic Management Based on Finger Print Technology for Improving the Teacher Work Ethics”, *International Journal of Nusantara Islam*, 02 (2016), 103.
- Panjaitan, E. H., Rupianti, R., Sukomardojo, T., Astuti, A. R., & Sutardjo, A. (2023). The Role of Human Resource Management in Improving Employee Performance in Private Companies. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 4(1), 225-233.
- Pasolong, P. (2010). *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung

- Prasetya, I. K. I. Y. P., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. V. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Permai Depo Negara. *Jurnal EMAS*, 3(11), 49–58. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4303>
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41.
- Putra, C. Y. S. 2018. Pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Kinerja Melalui Disiplin kerja (Studi pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Cet.Pertama. Banjarmasin. Penerbit Antasari Press.
- Riduwan, 2018, *Dasar-dasar Statistika*, Cet.ke-15, Bandung, Alfabeta
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). Employee Performance: Education, Training, Experience and Work Discipline. *Journal Quality Access to Success*. Vol. 24(193), 182-188.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 11(2), 14-25.
- Salsabila, A. K., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*. Vol. 2(2), 137-145.
- Samaliwu, Arjun Fyskel. (2019). *Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Beteleme)*. Tugas Akhir. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga.
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*. Vol. 9(2). 264-275.
- Shahram, Syded. 2018. A Novel Hybrid Biometric Electronic Voting System: Integrating Finger Print and Face Recognition”, *Jurnal of Engineering dan Technology*, 1 (January, 2018).
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Indonesia, Jakarta.

- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (M. . Sutopo, Ed.) (Edisi ke 5). Bandung. Alfabeta.
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Buku Ajar Perkuliahan UPI
- Tanjung, R. W. 2019. Pengaruh Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Tangkilisan, H. N. (2012). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT.Grasindo
- Tarigan, R. A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinis RSUD Methodist Susanna Wesley Medan*. 117.[https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/14248/1/151804094-Rosy A Tarigan - Fulltext.pdf](https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/14248/1/151804094-Rosy%20A%20Tarigan-Fulltext.pdf)
- Tu'u, T.(2004). *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*. Jakarta: Rineka Cipta

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

IDENTITAS PENELITIAN**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI *FINGER PRINT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI DISIPLIN KERJA DI PUSKESMAS DI SAMARINDA****A. INFORMASI UMUM RESPONDEN**

1. Jenis Kelamin Laki-Laki Perempuan
2. Usia < 20 tahun 21-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun >50 tahun
3. Lama kerja

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr.i untuk mengisi seluruh pertanyaan yang disediakan.
2. *Check Mark* (☑) pada jawaban yang menurut anda benar.
3. Daftar pernyataan yang diajukan kepada responden terdiri dari 15 soal.

Keterangan :

- | | | | |
|---|---|------|---------------------|
| 1 | = | (SS) | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | = | (TS) | Tidak Setuju |
| 3 | = | (CS) | Cukup Setuju |
| 4 | = | (S) | Setuju |
| 5 | = | (SS) | Sangat Setuju |

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI *FINGER PRINT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI DISIPLIN KERJA DI PUSKESMAS DI SAMARINDA

No :

Tanggal :

C. DAFTAR KUISIONER

Variabel Penerapan Absensi *Finger Print* (X_1)

NO	Pernyataan variable independen	Skala Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Penerapan absensi dengan <i>finger print</i> lebih disukai pegawai karena praktis					
2	Absensi melalui <i>finger print</i> sangat efektif karena data kehadiran lebih akurat					
3	Penerapan absensi <i>finger print</i> di puskesmas sangat cocok karena keamanan datanya lebih terjamin					

Variabel Beban Kerja (X_2)

NO	Pernyataan variable independen	Skala Penilaian				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
4	Saya bekerja lebih giat karena adanya tuntutan tugas di kantor					
5	Agar hasil kerja maksimal tentunya semua pegawai mengeluarkan seluruh kemampuannya					
6	Dalam pelaksanaan kerja tentunya hasil kerja yang dihasilkan harus lebih efisien					

Variabel Kinerja Pegawai (Y₂)

NO	Pernyataan variable independen	SkalaPenilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
7	Tingkat kesesuaian antara hasil pekerjaan pegawai ini dengan tujuan yang diharapkan organisasi cukup tinggi					
8	Keseimbangan antara jumlah pekerjaan dengan beban kerja pegawai ini telah sesuai					
9	Dalam bekerja setiap pegawai perlu memiliki tanggungjawab atas hasil kerja yang dilakukan					
10	Setiap pegawai dalam organisasi ini perlu saling bekerjasama agar pencapaian visi dan misi terlaksana					

Variabel Disiplin Kerja (Y₁)

NO	Pernyataan variable Moderasi	SkalaPenilaian				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
11	Setiap pegawai harus memenuhi tingkat kehadiran yang diatur dalam organisasi					
12	Semua pegawai dalam organisasi ini harus taat pada semua aturan yang berlaku					
13	Semua pegawai dalam organisasi harus memiliki ketaatan pada standar kerja yang ditentukan organisasi					
14	Semua pegawai dalam organisasi ini perlu memiliki kewaspandaan baik dalam bekerja termasuk dalam memberikan pelayanan					
15	Semua pegawai dalam organisasi wajib memiliki etika kerja sesuai yang diatur dalam SOP					

Tabulasi Data Penelitian

No.	Finger Print (X1)			Jumlah	Beban Kerja (X2)			Jumlah
	1	2	3		4	5	6	
1	3	4	4	11	2	5	3	10
2	2	4	4	10	4	3	3	10
3	4	4	3	11	5	4	1	10
4	5	5	3	13	4	5	5	14
5	5	4	5	14	5	2	5	12
6	4	3	5	12	5	3	4	12
7	4	4	5	13	3	3	3	9
8	5	5	4	14	5	5	3	13
9	4	3	4	11	4	5	5	14
10	5	4	3	12	4	3	3	10
11	4	5	4	13	4	4	2	10
12	3	3	5	11	5	4	5	14
13	4	3	4	11	1	4	2	7
14	3	3	5	11	3	3	4	10
15	3	4	5	12	3	5	5	13
16	4	5	4	13	2	2	5	9
17	5	3	3	11	4	3	3	10
18	4	4	2	10	4	4	2	10
19	5	3	4	12	2	3	3	8
20	5	4	3	12	1	4	4	9
21	4	4	4	12	5	4	2	11
22	5	5	5	15	3	5	5	13
23	5	5	5	15	5	5	5	15
24	5	3	4	12	5	5	3	13
25	3	3	3	9	3	4	5	12
26	5	4	3	12	4	3	4	11
27	2	5	5	12	3	5	3	11
28	3	4	3	10	5	5	5	15
29	5	5	3	13	3	2	4	9
30	3	3	5	12	3	3	5	11
31	4	3	2	9	5	4	5	14
32	5	3	2	10	4	4	4	12
33	4	5	3	12	4	5	3	12
34	5	3	3	11	2	3	4	9
35	4	4	4	12	4	4	3	11
36	5	4	4	13	5	3	3	11
37	3	5	5	13	4	4	2	10
38	3	3	5	11	5	3	5	13
39	3	4	3	10	1	4	4	9
40	3	4	5	12	5	5	5	15
41	4	5	3	12	3	5	3	11
42	5	3	4	12	5	5	3	13
43	4	4	2	10	3	4	3	10
44	5	4	3	12	3	4	3	10
45	5	4	4	13	4	3	4	11
46	4	4	4	12	5	4	5	14
47	3	5	3	11	3	4	5	12
48	5	5	5	15	4	3	4	11
49	5	5	5	15	5	4	3	12
50	3	4	3	10	4	4	2	10
51	4	3	4	11	3	3	3	9

52	3	3	5	11	1	4	3	8
53	5	3	3	11	2	4	3	9
54	4	2	4	10	3	5	3	11
55	5	3	3	11	5	5	5	15
56	5	3	5	13	5	5	4	14
57	4	4	4	12	4	4	4	12
58	5	5	5	15	5	4	5	14
59	5	3	5	13	4	5	3	12
60	3	5	5	13	4	3	4	11
61	4	2	5	11	5	3	5	13
62	4	5	5	14	4	4	5	13
63	4	5	4	13	4	4	4	12
64	5	4	4	13	5	5	5	15
65	5	5	4	14	5	5	5	15
66	4	5	5	14	4	4	5	13
67	5	3	5	13	4	4	3	11
68	5	3	5	13	5	2	5	12
69	5	5	4	14	5	5	5	15
70	5	5	4	14	5	4	5	14
71	5	5	4	14	5	5	5	15
72	5	3	5	13	5	4	5	14
73	4	4	5	13	5	4	5	14
74	5	4	4	13	5	3	4	12
75	4	5	4	13	5	3	5	13
76	5	5	4	14	4	4	4	12
77	4	4	4	12	5	4	4	13
78	5	4	5	14	4	3	5	12
79	4	5	5	14	5	4	5	14
80	4	5	4	13	5	4	5	14
81	3	3	5	11	4	2	5	11
82	4	4	5	13	5	4	5	14
83	4	4	4	12	3	4	4	11
84	5	5	5	15	5	2	4	11
85	5	5	5	15	4	3	4	11
86	4	4	5	13	3	4	4	11
87	4	5	4	13	5	5	5	15
88	5	5	5	15	5	5	5	15
89	5	5	5	15	4	2	5	11
90	5	4	5	14	4	4	5	13
91	5	5	5	15	5	5	5	15
92	5	4	5	14	5	5	5	15
93	5	4	5	14	5	4	5	14
94	5	5	4	14	5	5	5	15
95	5	5	5	15	5	4	5	14

No.	Kinerja Pegawai (Y2)				Jumlah	Disiplin Kerja (Y1)					Jumlah
	7	8	9	10		11	12	13	14	15	
1	2	3	5	4	15	5	4	4	3	5	21
2	4	4	4	3	15	3	3	5	4	3	18
3	4	2	4	4	14	2	2	2	4	4	14
4	5	3	4	3	15	5	2	3	3	3	20
5	4	4	3	2	13	5	5	4	5	2	16
6	3	3	2	3	11	4	5	3	5	3	18
7	4	4	3	4	15	5	5	4	3	2	21
8	4	4	3	4	15	4	5	3	4	4	20
9	3	5	2	3	13	5	4	5	5	2	18
10	5	5	1	5	16	2	3	2	3	4	22
11	5	5	2	5	17	2	4	3	4	3	21
12	3	4	3	3	13	3	5	4	3	2	15
13	4	3	3	4	14	2	5	3	5	3	18
14	3	3	4	5	15	4	3	4	3	4	18
15	2	1	5	3	11	5	5	4	2	2	14
16	4	2	5	4	16	5	4	5	4	5	23
17	5	3	4	3	13	2	3	5	3	5	18
18	4	4	3	2	13	4	4	5	5	3	21
19	3	3	4	3	13	4	3	4	5	2	18
20	2	4	3	5	14	5	5	3	3	4	20
21	4	4	4	4	16	4	4	5	4	3	20
22	3	5	2	3	16	5	5	4	3	3	20
23	5	5	2	5	17	4	4	5	3	5	21
24	5	5	3	5	18	3	3	3	5	5	19
25	3	4	4	3	11	2	4	4	5	3	13
26	4	3	5	4	16	3	5	4	4	2	18
27	2	5	5	3	15	3	5	5	2	3	18
28	3	4	4	3	12	2	5	3	3	4	17
29	3	5	3	5	16	3	4	4	4	3	23
30	3	3	4	5	15	3	3	3	3	3	21
31	2	4	3	2	11	2	2	4	2	2	12
32	2	2	4	2	10	3	2	3	4	3	12
33	4	5	4	3	16	3	4	4	3	5	19
34	5	5	4	4	18	2	4	4	3	4	22
35	4	4	4	3	15	4	5	5	5	3	22
36	4	4	3	4	15	5	5	5	5	5	25
37	2	4	4	4	14	4	4	5	5	5	23
38	4	2	5	2	13	3	4	4	3	3	13
39	2	4	4	2	12	2	5	3	4	4	18
40	4	4	4	2	14	2	5	3	3	5	18
41	4	3	3	5	15	3	5	1	4	3	22

42	4	4	1	5	14	4	4	2	5	4	19
43	3	5	4	3	15	4	3	3	4	3	22
44	4	3	3	4	14	4	3	4	5	2	18
45	5	4	4	3	16	5	3	3	5	3	23
46	4	2	4	2	12	5	2	4	4	1	16
47	3	2	4	5	14	5	4	4	3	4	20
48	4	3	5	4	16	4	5	5	4	3	21
49	3	3	5	5	16	3	5	5	4	5	22
50	3	4	4	5	16	3	2	5	3	4	21
51	4	5	5	4	18	3	3	4	2	4	24
52	5	3	4	3	15	2	4	4	5	5	20
53	4	4	5	2	15	4	1	5	3	3	16
54	3	3	5	2	13	5	4	3	3	4	19
55	2	4	4	3	13	5	3	3	2	3	16
56	4	4	4	3	15	5	5	4	4	5	23
57	4	4	4	2	14	3	4	4	4	4	19
58	5	4	4	3	16	4	3	5	3	5	20
59	5	4	4	3	16	3	3	5	4	5	20
60	4	3	4	4	15	2	1	4	4	5	16
61	4	2	4	2	12	4	2	4	4	3	17
62	3	5	4	5	17	5	3	5	5	5	23
63	4	3	4	5	16	5	3	5	4	5	22
64	5	4	5	2	16	4	4	4	4	5	21
65	4	5	5	5	19	4	4	5	4	5	22
66	3	2	5	5	15	5	5	4	4	5	23
67	4	3	4	4	15	5	5	4	4	5	23
68	3	3	3	4	13	4	2	3	2	4	15
69	3	4	3	4	14	4	5	3	5	5	22
70	4	5	4	3	16	4	3	4	4	4	19
71	5	3	4	3	15	5	4	3	5	4	21
72	4	4	4	3	15	4	4	3	5	5	21
73	3	3	4	5	15	4	4	4	5	5	22
74	2	4	4	5	15	5	3	2	5	5	20
75	4	4	4	5	17	5	3	2	4	5	19
76	3	5	3	4	15	4	3	3	3	5	18
77	2	2	4	3	11	5	2	1	2	2	12
78	5	2	5	3	15	5	5	2	4	4	20
79	3	3	5	3	14	5	3	3	4	4	19
80	2	4	5	2	13	4	4	4	2	4	18
81	2	5	5	3	15	5	4	5	3	5	22
82	3	4	2	4	13	3	3	5	4	5	20
83	3	5	2	3	13	5	5	2	4	5	21
84	3	3	3	4	13	4	4	4	2	5	19

85	4	3	5	4	16	5	4	5	4	5	23
86	5	3	4	5	17	4	5	5	3	5	22
87	4	5	4	5	18	4	3	4	4	5	20
88	3	3	3	5	14	5	4	5	4	5	23
89	4	4	2	4	14	5	3	4	2	5	19
90	3	4	4	4	15	5	3	4	4	5	21
91	3	5	5	5	18	4	4	3	5	4	20
92	4	3	4	4	15	3	3	5	5	5	21
93	3	4	5	3	15	4	3	4	4	4	19
94	3	4	4	4	15	5	4	5	5	4	23
95	4	5	3	4	16	5	2	3	5	5	20

Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04284458
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.047
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.587
Asymp. Sig. (2-tailed)		.881

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694(a)	.482	.465	2.07624	1.966

a Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Beban_Kerja, Finger_Print

b Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	B	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.951	2.284		1.730	.087		
	Finger_Print	.498	.171	.271	2.917	.004	.660	1.515
	Beban_Kerja	-.255	.117	-.182	-2.173	.032	.814	1.228
	Disiplin_Kerja	.846	.137	.531	6.170	.000	.768	1.303

a Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				Beban_Kerja	Disiplin_Kerja	(Constant)	Finger_Print
1	1	3.964	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.022	13.278	.01	.00	.65	.15
	3	.008	22.928	.36	.85	.03	.03
	4	.006	26.362	.63	.15	.32	.82

a Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.1674	23.1702	19.5263	1.97161	95
Std. Predicted Value	-2.718	1.848	.000	1.000	95
Standard Error of Predicted Value	.226	.698	.410	.116	95
Adjusted Predicted Value	14.4437	23.3089	19.5381	1.96966	95
Residual	-4.72199	4.69061	.00000	2.04284	95
Std. Residual	-2.274	2.259	.000	.984	95
Stud. Residual	-2.304	2.278	-.003	1.004	95
Deleted Residual	-4.84680	4.76975	-.01180	2.12682	95
Stud. Deleted Residual	-2.361	2.333	-.003	1.012	95
Mahal. Distance	.123	9.640	2.968	2.272	95
Cook's Distance	.000	.061	.010	.013	95
Centered Leverage Value	.001	.103	.032	.024	95

a Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	2.956	1.269		2.329	.022
	Finger_Print	-.046	.095	-.062	-.489	.626
	Beban_Kerja	.024	.065	.043	.371	.711
	Disiplin_Kerja	-.067	.076	-.104	-.881	.380

a Dependent Variable: Abs_RES

UJI REGRESI MODEL 1**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Beban_Kerja, Finger_Print(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.482(a)	.232	.216	1.57926

a Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Finger_Print

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.430	2	34.715	13.919	.000(a)
	Residual	229.454	92	2.494		
	Total	298.884	94			

a Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Finger_Print

b Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	9.529	1.425		6.688	.000
	Finger_Print	.600	.114	.519	5.268	.000
	Beban_Kerja	-.196	.087	-.222	-2.257	.026

a Dependent Variable: Disiplin_Kerja

UJI REGRESI MODEL 2**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin_Kerja, Beban_Kerja, Finger_Print(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694(a)	.482	.465	2.07624

a Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Beban_Kerja, Finger_Print

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.402	3	121.801	28.255	.000(a)
	Residual	392.282	91	4.311		
	Total	757.684	94			

a Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Beban_Kerja, Finger_Print

b Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	3.951	2.284		1.730	.087
	Finger_Print	.498	.171	.271	2.917	.004
	Beban_Kerja	-.255	.117	-.182	-2.173	.032
	Disiplin_Kerja	.846	.137	.531	6.170	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Finger_Print**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	6	6.3	6.3	7.4
	3.00	23	24.2	24.2	31.6
	4.00	33	34.7	34.7	66.3
	5.00	32	33.7	33.7	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	5	5.3	5.3	6.3
	3.00	28	29.5	29.5	35.8
	4.00	37	38.9	38.9	74.7
	5.00	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	9	9.5	9.5	10.5
	3.00	25	26.3	26.3	36.8
	4.00	25	26.3	26.3	63.2
	5.00	35	36.8	36.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Beban_Kerja

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	4	4.2	4.2	4.2
	2.00	5	5.3	5.3	9.5
	3.00	23	24.2	24.2	33.7
	4.00	29	30.5	30.5	64.2
	5.00	34	35.8	35.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	9.5	9.5	9.5
	3.00	24	25.3	25.3	34.7
	4.00	39	41.1	41.1	75.8
	5.00	23	24.2	24.2	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	9	9.5	9.5	10.5
	3.00	27	28.4	28.4	38.9
	4.00	22	23.2	23.2	62.1
	5.00	36	37.9	37.9	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	13.7	13.7	13.7
	3.00	30	31.6	31.6	45.3
	4.00	37	38.9	38.9	84.2
	5.00	15	15.8	15.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	10	10.5	10.5	11.6
	3.00	26	27.4	27.4	38.9
	4.00	37	38.9	38.9	77.9
	5.00	21	22.1	22.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.1	2.1	2.1
	2.00	8	8.4	8.4	10.5
	3.00	19	20.0	20.0	30.5
	4.00	45	47.4	47.4	77.9
	5.00	21	22.1	22.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	14.7	14.7	14.7
	3.00	30	31.6	31.6	46.3
	4.00	27	28.4	28.4	74.7
	5.00	24	25.3	25.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Disiplin kerja**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	13.7	13.7	13.7
	3.00	18	18.9	18.9	32.6
	4.00	30	31.6	31.6	64.2
	5.00	34	35.8	35.8	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.1	2.1	2.1
	2.00	10	10.5	10.5	12.6
	3.00	27	28.4	28.4	41.1
	4.00	30	31.6	31.6	72.6
	5.00	26	27.4	27.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.1	2.1	2.1
	2.00	7	7.4	7.4	9.5
	3.00	24	25.3	25.3	34.7
	4.00	35	36.8	36.8	71.6
	5.00	27	28.4	28.4	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	10.5	10.5	10.5
	3.00	24	25.3	25.3	35.8
	4.00	36	37.9	37.9	73.7
	5.00	25	26.3	26.3	100.0
	Total	95	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.1	1.1	1.1
	2.00	10	10.5	10.5	11.6
	3.00	22	23.2	23.2	34.7
	4.00	23	24.2	24.2	58.9
	5.00	39	41.1	41.1	100.0
	Total	95	100.0	100.0	