

UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI



SKRIPSI
HUBUNGAN ABSENSI ELEKTRONIK / *FINGER PRINT* DAN
MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI
DI DIREKTORAT BINA K3 JAKARTA

Diajukan oleh :
REDYANITA RAHAYU
NIM : 1331150017

JAKARTA
2016

UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Redyanita Rahayu
NIM : 1331150017
Program S-1, Jurusan : Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul skripsi : HUBUNGAN EFEKTIVITAS ABSENSI
ELEKTRONIK / *FINGER PRINT* DAN MOTIVASI
TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI
DIREKTORAT BINA K3 JAKARTA

Disetujui untuk diajukan kepada sidang ujian pendadaran.

Jakarta, Februari 2017

Pembimbing materi



(Dr. Suzanna Josephine L. Tobing, SE, MS)

Pembimbing teknis



(Desideria Regina, SE, MM)

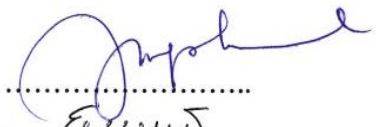
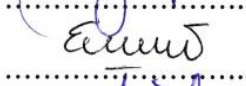
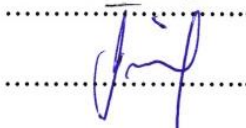
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Redyanita Rahayu
NIM : 1331150017
Program S-1, Jurusan : Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : HUBUNGAN EFEKTIVITAS ABSENSI ELEKTRONIK/
FINGER PRINT DAN MOTIVASI TERHADAP
DISIPLIN PEGAWAI DI DIREKTORAT BINA K3
JAKARTA

Diterima dan disahkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi.

Jakarta, Desember 2016

Panitia Penguji

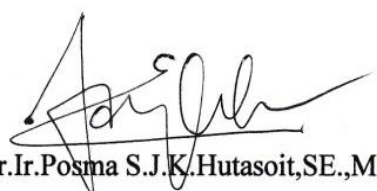
Dr. Suzanna Josephine Tobing, SE., MS	(Ketua)	
Emma Tampubolon, SE., MM	(Sekretaris)	
Christina N. Sihombing, SE., MMA	(Anggota)	

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi,


(Dr. Suzanna Josephine Tobing, SE., MS)


(Dr. Ir. Posma S.J.K. Hutasoit, SE., Msi., MSE)

RINGKASAN

REDYANITA RAHAYU, Hubungan Efektivitas Absensi Elektronik / *finger print* dan Motivasi terhadap Disiplin Pegawai di Direktorat Bina K3 Jakarta .

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai pada sebuah instansi pemerintah, tentunya bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat meningkatkan kedisiplinan yang diterapkan oleh aturan pemerintah, karena kedisiplinan merupakan cerminan sikap yang taat oleh peraturan dan bertanggung jawab sebagai aparatur sipil negara. Pegawai tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus tetapi harus merasakan bahwa ia mempunyai tanggung jawab sehingga ia akan lebih tekun dan rajin dalam bekerja. Para pegawai akan lebih berdisiplin apabila didukung oleh fasilitas dan motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan efektivitas absensi elektronik / *finger print* dan motivasi secara simultan maupun parsial terhadap disiplin pegawai di Direktorat Bina K3 Jakarta. Data diperoleh melalui praktek kerja langsung dan riset kepustakaan, melalui penyebaran kuesioner dan wawancara dengan Staf Administrasi SDM. Penelitian ini dilakukan di Direktorat Bina K3 Jakarta yang beralamat di Jl. A. Yani 69-70 Jakarta Pusat. Metode yang digunakan adalah metode sampling jenuh yang menggunakan jumlah populasi dalam penelitian untuk dijadikan sample yaitu sebanyak 53 pegawai dan analisa data menggunakan analisis korelasi Rank Spearman, korelasi berganda. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan perangkat SPSS versi 24.0.

Hasil penelitian bahwa (1) Secara parsial, efektivitas absensi *finger print* berhubungan secara signifikan terhadap disiplin pegawai di Direktorat Bina K3 Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi $(0,000) < (0,05)$ yang berarti hipotesis I telah terbukti dan dapat diterima (2) Secara parsial, motivasi berhubungan secara signifikan terhadap disiplin pegawai di Direktorat Bina K3 Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi $(0,000) < (0,05)$ yang berarti hipotesis II telah terbukti dan dapat diterima. (3) Secara simultan, efektivitas absensi *finger print* dan motivasi berhubungan secara signifikan terhadap disiplin pegawai di Direktorat Bina K3 Jakarta. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi $(0,000) < (0,05)$ yang berarti hipotesis III telah terbukti dan dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas absensi elektronik / *finger print* dan motivasi terhadap disiplin pegawai. Maka disarankan (1) Seluruh pegawai sebaiknya menyimpan database kehadiran pegawai agar dapat dibuktikan dan terjaga dengan baik. (2) Perlunya adanya peningkatan pengawasan dan teguran yang harus selalu dilakukan oleh pimpinan agar para pegawai lebih disiplin mengingat ada pelanggaran yang dilakukan oleh sebagian pegawai seperti seperti alpa, terlambat masuk kantor dan pulang terlebih dahulu dari jam yang ditentukan. (3) Sebaiknya adanya keselarasan antara waktu yang ada di absensi dengan kehadiran yang ada maka perlu di tambahkan adanya CCTV di setiap ruangan karena agar

kehadiran yang ada saling kongkrit dan tidak ada pegawai yang hanya datang terus absen lalu pulang dan nanti kembali lagi.

Pembimbing Materi,

(Dr. Suzanna Josephine L.Tobing, SE, MS)

Jakarta, Desember 2016
Penulis,

(Redyanita Rahayu)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
Permasalahan.....	7
B. Perumusan Masalah	9
C. Ruang Lingkup Penelitian	10
D. Hipotesis	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian.....	11
G. Sistematika Penulisan	12

BAB II

URAIRAN TEORITIS

A. Efektivitas	14
1. Pengertian Efektivitas	14
2. Indikator untuk menentukan efektivitas organisasi	16
B. Motivasi	27
1. Jenis Motivasi	28
2. Teori-teori Motivasi	31
3. Indikator Motivasi	36
4. Tujuan Motivasi	37
C. Disiplin Pegawai	37
1. Pengertian Disiplin	38
2. Indikator Disiplin Kerja	39
3. Aturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri	41
D. Penelitian Terdahulu	44
E. Kerangka Berpikir	50

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Definsi Operasional Variabel	53
B. Jenis dan Sumber Data.....	56
C. Metode Pengumpulan Data.....	57
D. Teknik Pengolahan Data	60
E. Pengujian Instrumen	63
F. Pengujian Hipotesis.....	66

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden.....	70
B. Analisis Jawaban Responden Pada Kuesioner.....	75
C. Pengujian Instrumen	102
D. Pengujian Hipotesis	106

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	109
B. Saran	110

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel I-1	Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Direktorat Bina K3 Jakarta 2016	8
Tabel. II-2	Perbandingan Kelemahan dan Keunggulan Beberapa Sistem Pencatatan Absensi	25
Tabel II-3	Pelanggaran-pelanggaran Sanksi Disiplin sesuai Peraturan Pemerintah No 53 TAHUN 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	43
Tabel II-4	Penelitian Terdahulu	44
Tabel III-5	Indikator Efektivitas Absensi <i>Finger Print</i>	53
Tabel III-6	Indikator Motivasi	54
Tabel III-7	Indikator Disiplin	55
Tabel III-8	Skala Likert	61
Tabel III-9	Posisi Keputusan Penilaian Skor.....	62
Tabel III-10	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r	67
Tabel IV-11	Distribusi frekuensi responden berdasarkan Usia	69
Tabel IV-12	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel IV-13	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan	71
Tabel IV-14	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Tabel IV-15	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.	73
Tabel IV-16	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Golongan.....	73
Tabel IV-17	Penerapan Absensi Elektronik <i>Finger Print</i> mengarah pada tujuan organisasi.	74

Tabel IV-18	Mampu Menyelesaikan Diri Dengan Perubahan Absensi Manual Menjadi Absensi <i>Finger Print</i>	75
Tabel IV- 19	Sosialisasi Bagi Pegawai Mengenai Absensi <i>Finger Print</i>	76
Tabel IV-20	Sistem Absensi <i>Finger Print</i> Merupakan Fasilitas Yang Menunjang Pekerjaan Karyawan	77
Tabel IV-21	Pegawai Melaksanakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	78
Tabel IV-22	Mesin Absensi <i>Finger Print</i> Dan Komputer Sudah Terstandarisasi Dengan Baik.	79
Tabel IV-23	Pegawai Selalu Menggunakan Database Dalam Mencari Data Kehadiran Pegawai	80
Tabel IV-24	Penerapan Absensi <i>Finger Print</i> Sesuai Dengan Prosedur Berlaku	81
Tabel IV-25	Operator Absensi <i>Finger Print</i> Dari Pegawai Lingkungan Direktorat Bina K3Jakarta	82
Tabel IV-26	Teknisi Secara Rutin Melakukan Perawatan Dan Pemeliharaan Pada Mesin Absensi <i>Finger Print</i>	82
Tabel IV-27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Efektivitas Absensi <i>Finger Print</i> (X1)	83
Tabel IV-28	Pekerjaan Yang Anda Kerjakan Dapat Dikerjakan Dengan Baik dan Benar	85
Tabel IV-29	Atasan Selalu Menilai Hasil Pekerjaan Bawahan	85
Tabel IV-30	Tugas dan Tanggung Jawab Dapat Diselesaikan Dengan Baik ..	86
Tabel IV-31	Kemampuan Beradaptasi Saat Mutasi Bagian Merupakan Peluang Untuk Naik Jabatan.	87
Tabel IV-32	Pekerjaan Yang Anda Kerjakan Sesuai Dengan Keahlian Anda	87
Tabel IV-33	Sarana Dan Prasana Dikantor Mendukung Aktivitas Kerja	88
Tabel IV-34	Hubungan Antar Pribadi Pegawai Terjalin Dengan Baik	89

Tabel IV-35	Kebijakan Yang Ditetapkan Oleh Pimpinan Menyebabkan Semangat Anda Dalam Bekerja	89
Tabel IV-36	Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Berlebihan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan	90
Tabel IV-37	Saat Gaji Baru Saja Diterima, Pegawai Mempunyai Semangat Kerja Yang Tinggi	91
Tabel IV-38	Motto K3 Membuat Pegawai Nyaman Dan Terlindungi	91
Tabel IV-39	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi (X_2)	92
Tabel IV-40	Kinerja Dan Tanggung Jawab Terhadap <i>Job Desk</i> nya Diharapkan Dapat Memajukan Organisasi	93
Tabel IV-41	Pimpinan Selalu Memberikan Contoh Berdisiplin Baik, Jujur, Dan Adil Kepada Bawahannya	94
Tabel IV-42	Pemberian Gaji Dan Tunjangan Kinerja Yang Adil Bagi Pegawai Membuat Pegawai Lebih Bertanggung Jawab	95
Tabel IV-43	Setiap Pegawai Mempunyai Hak Untuk Berinovasi Dalam Memperoleh Penghargaan	95
Tabel IV-44	CCTV Merupakan Media Pengawasan Yang Melekat Terhadap Tugas Dan Kewajiban Para Pegawai	96
Tabel IV-45	Sanksi Dan Hukuman Yang Diterapkan Pimpinan Sesuai Dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010.	97
Tabel IV-46	Pimpinan Berani Bersikap Tegas Dalam Memberikan Hukuman Kepada Pegawai Yang Melanggar Peraturan Instansi	97
Tabel IV-47	Lingkungan Dan Suasana Kerja Yang Nyaman Akan Membuat Pegawai Lebih Disiplin	98
Tabel IV-48	Ketentuan Jam Kerja Hari Senin S/D Kamis 07.30-16.00 Dan Hari Jumat 07.30-16.30.	99

Tabel IV-49	Pegawai Mengutamakan Kepentingan Organisasi Dari Pada Kepentingan Pribadi	99
Tabel IV-50	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin (Y)	100
Tabel IV- 51	Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Absensi <i>Finger Print</i> ...	102
Tabel IV-52	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	103
Tabel IV -53	Hasil Uji Validitas Disiplin.	104
Tabel IV- 54	Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel	105
Tabel IV-55	Uji Korelasi Rank Spearman Correlations	106
Tabel IV-56	Uji Korelasi Ganda Pearson Product Moment	107

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow	32
Gambar II-2 Kerangka Berpikir	50
Gambar III-1 Hubungan Antar Variabel	54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran-1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran-2 Gambaran Umum
- Lampiran-3 Uji Validitas
- Lampiran-4 Uji Reabilitas
- Lampiran-5 Data Penelitian
- Lampiran-6 Data Responden
- Lampiran-7 Uji Korelasi Rank Spearman
- Lampiran-8 Uji Korelasi Product Pearson Moment
- Lampiran-9 Transformasi Data
- Lampiran-10 Tabel Harga Titik Dari Product Moment
- Lampiran-11 Nilai-nilai Dalam Distribusi t
- Lampiran-12 Nilai-nilai F
- Lampiran-13 Surat Keterangan Riset