

**PENGARUH PEMANFAATAN ABSENSI FINGER PRINT DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH
PEMERINTAH KABUPATEN BANYUASIN**

Shinta, Trisninawati

Universitas Bina Darma

Email: trisninawati@binadarma.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of finger print attendance and motivation on employee performance directly or indirectly with work discipline as a mediating variable. This study uses a quantitative approach. This research was conducted at the Regional Financial and Asset Management Agency of the Banyuasin Regency Government which is located at Jl.A. Rachman Tamim No.14 South Sumatra Hall Base. The population used in this research was all BPKAD employees, totaling 90 people. The sampling technique uses the sample census method by using all members of the population as samples. There are two sources of data used in this research, namely primary and secondary data. The techniques used in collecting data for this research were observation, interviews and distributing questionnaires. The measurement variables in this study use a Likert scale. In this study the data analysis method used is path analysis (Path Analysis) using the Structural Equation Model (SEM) application version 3.0. Overall, the seven hypotheses proposed in this study were accepted. The results of this study indicate that finger print absence, motivation, and work discipline have a positive and significant effect on good employee performance and work discipline plays a role in mediating the effect of finger print absence and motivation on employee performance where the value obtained is less than 0.05.

Keywords: *Finger Print Attendance, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya dalam sebuah instansi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia cakap dan terampil, akan tetapi lebih penting lagi pegawainya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dibandingkan sumber daya lainnya. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu instansi ditentukan oleh kemauan dan kemampuan pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan. Untuk tercapainya tujuan yang diharapkan, maka instansi berusaha semaksimal mungkin meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja bisa dikatakan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, serta untuk mencapai visi dan misi sebuah instansi yang tertuang dalam rencana strategis. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan merealisasikan tujuan organisasi dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi menjadi kan suatu pekerjaan terasa lebih ringan untuk dikerjakan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh - sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan - peraturan yang ada dalam instansi. Kedisiplinan memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan, dimana pegawai dengan disiplin kerja yang baik akan

mengoptimalkan kualitasnya dalam menjalankan pekerjaan dan hasil yang di dapat pun sangat memuaskan, tentunya hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai. Finger print merupakan langkah strategis pemerintah dalam meningkatkan pengawasan kepada Aparatur Sipil Negara. Penerapan finger print bukan untuk mengekang kebebasan, kreativitas, dan inovasi, melainkan untuk mengetahui tingkat kinerja serta disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai setiap hari senin mengadakan kegiatan apel dilapangan dan harus dihadiri oleh seluruh pegawai. Hal ini bertujuan untuk menjalin hubungan baik antara atasan dan rekan kerja, selain itu kegiatan ini juga untuk memberikan arahan kepada pegawai agar berkontribusi terhadap kesuksesan instansi dengan bekerja lebih giat dan bersemangat lagi supaya mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Meski kegiatan ini bertujuan baik namun masih ada pegawai yang tidak mengikutinya dengan berbagai alasan

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja pegawainya BPKAD menggunakan absensi finger print yang sangat bermanfaat terhadap penilaian kinerja dari setiap pegawai. Finger print ini mulai diberlakukan di tahun 2013 sampai dengan sekarang. Mesin ini dipasang di dekat ruang tunggu di dalam kantor. Setiap pegawai mengabsen dengan cara menempelkan salah satu jari tangan di alat elektrik. Setiap pegawai wajib melakukan absen dengan batas waktu yang telah ditentukan yaitu paling lambat pukul 08.00 wib pada saat masuk kantor dan pada saat pulang kantor pukul 16.00 wib untuk hari senin sampai dengan kamis. Sedangkan pada hari jumat jam pulang kantor pukul 16.30 wib. Hal ini menjadi menarik bagi penulis karena absensi finger print mulai diberlakukan pada tahun 2013 sampai sekarang, namun masih ada pegawai yang tidak mematuhi aturan jam kerja.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Absensi Finger Print

Menurut Sugirna (2022), menyatakan bahwa absensi finger print adalah Software yang menunjang untuk keperluan absensi, yang didalamnya mencakup pemasukan, penyimpanan data jam masuk dan jam pulang, serta memproses data tersebut menjadi sebuah laporan yang nantinya dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan - kebijakan yang dilakukan pimpinan. Menurut Masse (2022) absensi Finger print adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi.

2.2 Indikator Absensi Finger Print

Menurut Puspaningrum & Kristiana (2019) menyatakan bahwa indikator dari absensi finger print adalah sebagai berikut :

1. Akurat
2. Praktis
3. Memiliki keamanan tinggi

2.3 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2018) berpendapat bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Riyanto (2022) Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya.

2.4 Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti (2010) adapun indikator untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Inisiatif dan kreativitas
4. Memiliki rasa tanggung jawab

2.5 Pengertian Kinerja

Menurut Buyung (2022) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut jufrizen (2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan.

2. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapain kinerja pegawai. Dibawah ini beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut

1. Kualitas kerja pegawai
2. Kuantitasi kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas penggunaan biaya
5. Kemandirian

2.7 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2018), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun biasa dari suatu perusahaan atau instansi (Susanto 2022).

2.8 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki 4 (empat) komponen indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Mematuhi peraturan
2. Menggunakan waktu secara efektif
3. Bertanggung jawab terhadap tugas
4. Tingkat Absensi

3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin yang beralamat Jl. A. Rachman Tamim No. 14 Pangkalan Balai Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Yusuf, 2017) Penelitian kuantitatif merupakan memandang tingkah laku manusia yang dapat diramal, objektif, dan dapat diukur. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu

absensi finger print dan motivasi, variabel dependen yaitu kinerja pegawai, dan variabel intervening yaitu disiplin kerja.

Terdapat dua jenis sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari lapangan dan data sekunder adalah Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden melainkan media sebagai perantara penelusuran referensi berupa buku, jurnal dan literature lain yang menunjang dalam penelitian ini. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin berjumlah 90 orang. pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sensus/sampling total. Menurut Sugiyono (2019) sensus/sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota dari populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin berjumlah 90 orang.

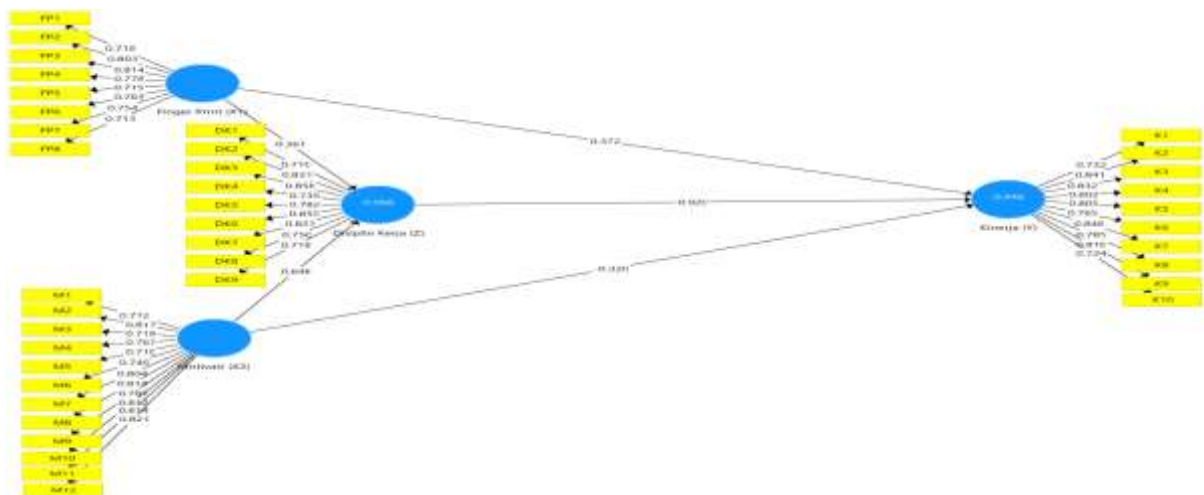
Teknik analisis data data yang digunakan dalam penelitian menggunakan alat statistik yakni Structural Equation Model (SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Model Pengukuran

Analisis model pengukuran (Measurement) atau dalam PLS disebut dengan outhter model perlu dilakukan terlebih dahulu dalam analisis persamaan model struktural (SEM), dikarenakan analisis ini mampu menjelaskan hubungan yang spesifik antara variabel laten dengan masing - masing variabel manifestasinya. Hasil awal yang antara lain bisa di dapatkan dari outhter model ini adalah penilaian validitas dan realibilitas dari konstruk yang digunakan.

Langkah pertama untuk mengetahui besaran penilaian validitas dan realibilitas, maka harus membuat model pengukuran yang dapat dilihat pada gambar 4.4 dibawah ini :



Gambal 1. Model Pengukuran

Model pengukuran pada lower order menjelaskan variabel manifest yang berkorelasi dengan konstruk (outhter loading). Hasil model pada pengukuran higher order-nya menjelaskan besar nilai koefisien jalur (path coefficients) antara konstruk seperti pada table 4.1 dibawah ini :

Tabel 1.
Nilai Outher Loading Model Pengukuran

Indikator	Disiplin Kerja (Z)	Finger Print (X1)	Kinerja (Y)	Motivasi (X2)
DK1	0,710			
DK2	0,831			
DK3	0,856			
DK4	0,739			
DK5	0,782			
DK6	0,855			
DK7	0,827			
DK8	0,750			
DK9	0,718			
FP1		0,718		
FP2		0,803		
FP3		0,814		
FP4		0,778		
FP5		0,719		
FP6		0,763		
FP7		0,754		
FP8		0,713		
K1			0,732	
K2			0,841	
K3			0,832	
K4			0,802	
K5			0,805	
K6			0,765	
K7			0,848	
K8			0,785	
K9			0,816	
K10			0,724	
M1				0,712
M2				0,817
M3				0,718
M4				0,767
M5				0,710
M6				0,749
M7				0,804
M8				0,814
M9				0,787
M10				0,812
M11				0,814
M12				0,821

Hasil model pengukuran pada masing-masing variabel mampu menghasilkan nilai parameter validitas dan realibilitas yang memenuhi rule of thumb. Semua nilai outhter loading pada variabel manifest konstruk berada di atas 0,7 dan menghasilkan nilai konstruk yang reliabel. Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability (CR) yang dihasilkan pada setiap konstruk masing-masing variabel juga berada diatas nilai 0,7 untuk AVE dan diatas 0,5 untuk CR, sehingga dapat dikatakan bahwa validitas konvergen pada semua variabel beserta manifestasinya terpenuhi seperti terlihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 2.
Nilai Reliabilitas Pada Model

Variabel	Composite Reliability (CR)	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja (Z)	0,922	0,620	Valid
Finger Print (X1)	0,894	0,576	Valid
KInerja (Y)	0,935	0,634	Valid
Motivasi (X2)	0,940	0,606	Valid

Berdasarkan hasil pengujian yang ditabulasikan pada tabel 4.3 dibawah ini didapatkan bahwa semua nilai kuadrat korelasi antar konstruk laten <AVE masing-masing konstruk yang berhubungan, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel laten memenuhi validitas disriminan.

Tabel 3.
Nilai Korelasi Antar Konstruk Variabel

Variabel	Disiplin Kerja (Z)	Finger Print (X1)	Knerja (Y)	Motivasi (X2)
Disiplin Kerja (Z)	0,787			
Finger Print (X1)	0,938	0,759		
KInerja (Y)	0,959	0,949	0,796	
Motivasi (X2)	0,969	0,891	0,903	0,778

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua nilai kuadrat antar konstruk laten<AVE masing-masing konstruk yang berhubungan, maka dapat dinyatakan bahwa validitas diskriminan terpenuhi. Pengukuran validitas yang kedua dilakukan dengan cara membandingkan nilai outhter loading indikator pada suatu konstruk yang harus lebih besar dari semua nilai cross loading dengan konstruk lainnya (J.F.J. Hair et al., 2014; Heaseler et al., 2009). Metode ini Nilai cross loading model pengukuran dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.
Nilai Cross Loading Model Pengukuran

Indikator	Disiplin Kerja (Z)	Finger Print (X1)	Kinerja (Y)	Motivasi (X2)
DK1	0,710	0,721	0,757	0,620
DK2	0,831	0,854	0,803	0,780
DK3	0,856	0,775	0,848	0,788
DK4	0,739	0,742	0,725	0,710
DK5	0,782	0,766	0,745	0,749
DK6	0,855	0,767	0,821	0,804
DK7	0,827	0,759	0,734	0,814
DK8	0,750	0,626	0,697	0,787
DK9	0,718	0,614	0,642	0,812
FP1	0,640	0,718	0,695	0,681
FP2	0,762	0,803	0,843	0,674
FP3	0,661	0,814	0,691	0,615
FP4	0,718	0,778	0,774	0,665
FP5	0,642	0,719	0,682	0,606
FP6	0,784	0,763	0,731	0,755
FP7	0,734	0,754	0,696	0,687
FP8	0,731	0,713	0,625	0,721
K1	0,700	0,750	0,732	0,731
K2	0,748	0,802	0,841	0,666
K3	0,834	0,745	0,832	0,776
K4	0,729	0,789	0,802	0,671
K5	0,775	0,773	0,805	0,732
K6	0,801	0,763	0,765	0,768
K7	0,856	0,775	0,848	0,788
K8	0,685	0,731	0,785	0,594
K9	0,705	0,759	0,816	0,620
K10	0,780	0,666	0,724	0,839
M1	0,678	0,697	0,691	0,712
M2	0,807	0,713	0,745	0,817
M3	0,713	0,711	0,661	0,718
M4	0,696	0,632	0,611	0,767
M5	0,739	0,742	0,725	0,710
M6	0,782	0,766	0,745	0,749
M7	0,855	0,767	0,821	0,804
M8	0,827	0,759	0,734	0,814
M9	0,750	0,626	0,697	0,787
M10	0,718	0,614	0,642	0,812
M11	0,713	0,617	0,647	0,814
M12	0,721	0,632	0,659	0,821

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai outhter loading semua berada diatas nilai cross loading dengan konstruk lainnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel laten memenuhi nilai validitas diskriminan.

4.2 R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (Eksogen). Tabel R-Square dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

Tabel 5
R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,946	0,944
Disiplin Kerja (Z)	0,966	0,965

Berikut ini penjelasan tabel 5 adalah sebagai berikut :

- R-Square model jalur I adalah 0,946. Artinya kemampuan variabel Finger Print (FP) dalam menjelaskan Kinerja (K) melalui Disiplin Kerja (kuat). dan kemampuan variabel Motivasi dalam menjelaskan Kinerja (K) melalui Disiplin Kerja (DK) adalah (kuat).
- R-Square model jalur II adalah 0,966 artinya kemampuan variabel (FP) dalam menjelaskan Disiplin Kerja (DK) adalah kuat dan kemampuan variabel Motivasi dalam menjelaskan Disiplin Kerja (DK) adalah (kuat).

4.3 F- Square

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative untuk dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Tabel F-Square dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 6
F – Square

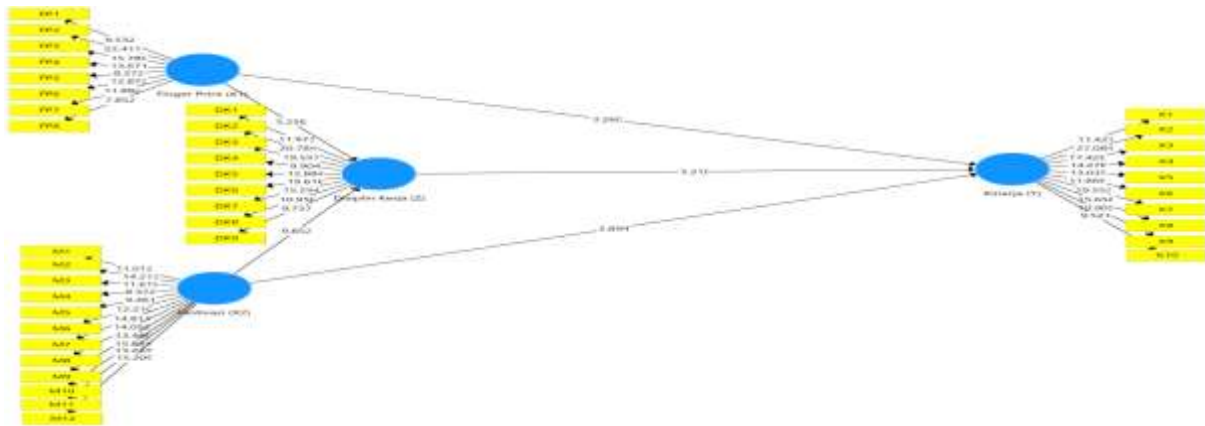
Variabel	Kinerja (Y)	Finger Print (X1)	Disiplin Kerja (Z)	Motivasi (X2)
Finger Print (X1)	0,296		0,779	
Motivasi (X2)	0,111		2,511	
Kinerja (Y)				
Disiplin Kerja (Z)	0,538			

Berdasarkan tabel 6 diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

- Variabel Finger Print terhadap Kinerja = 0,296 (sedang)
- Variabel Finger Print terhadap Disiplin Kerja = 0,779 (besar)
- Variabel Motivasi terhadap Kinerja = 0,111 (kecil)
- Variabel Motivasi Terhadap Disiplin Kerja =2,511 (besar)
- Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja = 0,538 (besar)

4.4 Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis dari model pengukuran langkah yang digunakan adalah bootstraping pada Smart PLS, maka diperoleh hasil seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.2 Pengujian Hipotesis Model Struktural

Selanjutnya dilakukan pengukuran dengan suatu variabel dengan kriteria dikatakan berpengaruh secara signifikan bila nilai t -hitungnya $< 1,96$ atau nilai p -value-nya $< 0,5$. Sebaliknya jika nilai p -value $> 0,5$ maka dikatakan tidak berpengaruh secara signifikan. Berikut ini adalah tabulasi hasil pengujian model persamaan struktural secara keseluruhan yang dijabarkan berdasarkan koefisien jalur atau hubungan antar variabel.

Tabel 7
Nilai Path Coeficients, T-Statistik Significance, P-Value

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Finger Print (X1) > Kinerja (Y)	0,372	0,390	0,114	3,260	0,001
Motivasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,320	0,311	0,111	2,894	0,004
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,920	0,894	0,177	5,210	0,000
Finger Print (X1) -> Disiplin Kerja(Z)	0,361	0,370	0,069	5,258	0,000

Berdasarkan tabel 7 diatas terlihat bahwa semua hipotesis dapat diterima karena nilai p - value yang dihasilkan $< 0,5$

4.5 Efek Mediasi

Untuk mengetahui suatu variabel dikatakan memiliki peran dalam memediasi, maka kriterianya adalah jika nilai p -value $< 0,5$, maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung) artinya variabel intervening berperan dalam mengantarai hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Sebaliknya jika nilai p -value $> 0,5$ (pengaruhnya langsung) artinya variabel intervening tidak berperan dalam mengantarai hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dibawah ini nilai path coefisient variabel mediasi. Dibawah ini tabulasi hasil pengujian model persamaan structural.

Tabel 8
Nilai Path Coefficients, T-Statistik Significance, P-Value

Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Finger Print (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,332	0,327	0,076	4,378	0,000
Motivasi (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,596	0,575	0,139	4,276	0,000

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran dalam memediasi karena nilai p-value yang dihasilkan $<0,5$.

4.6 Pembahasan

Pembahasan bertujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya akan membahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian dengan fakta yang disertai dengan penjelasan. Dalam perhitungan ini menggunakan metode Partial Least Square dan perhitungannya menggunakan bantuan program software Smart PLS. secara keseluruhan pengujian pengaruh pemanfaatan absensi finger print dan motivasi terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi adalah sebagai berikut :

4.6.1 Pengaruh Absensi Finger Print Terhadap Kinerja

Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 3,260 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,001 berada dibawah Alpha 5%. Kondisi ini mengidentifikasikan bahwa pengaruh keduanya searah. Artinya jika semakin baik pemanfaatan absensi finger print maka semakin meningkatkan kinerja dari pegawai, demikian pula sebaliknya jika semakin absensi finger print tidak dimanfaatkan secara baik maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

Absensi finger print memberikan dasar objektif dalam melakukan penilaian kinerja masing-masing pegawai karena mesin ini merekam kehadiran pegawai dengan sangat baik. Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten penerapan absensi finger print sudah berjalan baik hanya saja manfaatnya belum begitu dirasakan karena masih adanya pegawai melanggar aturan jam kerja yang tentunya dapat menghambat proses kerja dan dapat menyebabkan tertundanya tujuan yang ingin dicapai.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh widyastuti (2016) yang meneliti tentang pengaruh absensi sidik jari terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan inayatillah (2015) tentang dampak penerapakan absensi sidik jari (finger print) terhadap PNS perempuan di lingkup UIN AR-Raniry Banda Aceh yang menunjukkan bahwa banyak dari dosen dan pegawai pergi meninggalkan pekerjaannya dengan berbagai alasan. Oleh karena itu instansi harus lebih konsisten memperhatikan penerapan absensi finger print agar manfaatnya benar-benar dirasakan hal ini penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur

sebesar 2,896 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,004 berada dibawah Alpha 5%. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa pengaruh keduanya searah. Artinya jika semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah motivasi maka semakin menurun kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Motivasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja dimana pegawai yang termotivasi akan melakukan pekerjaannya dengan sukarela dan bertanggung jawab sehingga hasil yang diperoleh pun maksimal. Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin dalam memotivasi setiap hari senin mengadakan apel dimana kegiatan ini membahas rencana kerja serta tujuan yang ingin dicapai, meskipun kegiatan ini baik nyatanya masih ada pegawai yang tidak mengikutinya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mohamud et. al (2017) menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di hormuud perusahaan Mogadishu Somalia, fakta ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan secara positif meningkatkan kinerja. Beberapa karyawan sangat sedikit termotivasi karena tidak ada pengakuan setelah kinerja yang baik dan tidak ada umpan balik setelah pelaksanaan tugas. Sehingga organisasi harus menghasilkan strategi bersaing yang dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Motivasi ini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai untuk itu pimpinan harus memberikan perhatian dan arahan yang jelas kepada pegawai agar termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat lagi dengan memberikan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kemajuan instansi.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 5,210 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,001 berada dibawah Alpha 5%. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa pengaruh keduanya searah. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplinkerja seorang pegawai maka semakin meningkatkan pula kinerja pegawai. Demikian juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk aturan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap, perilaku sehingga pegawai tersebut sukarela berusaha bekerja maksimal dan mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin disiplin kerja belum optimal dimana masih ada pegawai datang terlambat dan pulang mendahului dari batas waktu yang ditentukan serta meninggalkan kantor tanpa alasan yang jelas tentu hal ini akan mengganggu proses kerja yang sedang berjalan dan hasil dari pekerjaan tidak maksimal karena tidak dapat memanfaatkan waktu secara efektif.

Berdasarkan hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (PMD) Kabupaten Wajo yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja. oleh karena itu instansi harus melakukan pengawasan supaya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat terselaikan dengan baik dan memastikan setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

4.6.4 Pengaruh Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan

koefisien jalur sebesar 5,258 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,000 berada dibawah Alpha 5%. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa pengaruh keduanya searah. Artinya jika semakin baik pemanfaatan absensi finger print maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai. Begitupun sebaliknya jika absensi finger print tidak dimanfaatkan dengan baik maka akan. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

Absensi finger print memiliki data rekaman kehadiran yang tidak dapat dimanipulasi pegawai yang terlambat akan terdeteksi secara akurat sehingga pegawai akan lebih terdorong untuk hadir tepat waktu. Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin Pemanfaatan absensi finger print belum berjalan baik dalam hal meningkatkan disiplin kerja pegawai dimana masih ada pegawai yang melanggar aturan jam kerja yang telah ditentukan meskipun telah diberlakukan absensi finger print.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2020) menyebutkan bahwa absensi finger print memiliki motivasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur dan Aini (2020) yang meneliti tentang pengaruh absensi sidik jari terhadap kedisiplinan pegawai yang menunjukkan bahwa absensi sidik jari tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan.

Pengawasan dari pimpinan harus terus dilakukan untuk memastikan pegawai bekerja sesuai dengan standar yang peraturan yang telah ditetapkan agar absensi finger print yang diterapkan dapat dirasakan manfaatnya supaya tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

4.7.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 9,852 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,001 berada dibawah Alpha 5%. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa pengaruh keduanya searah. Artinya jika semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya jika motivasi pegawai rendah maka disiplin kerja pegawai pun akan menurun. Maka dapat disimpulkan bahwa H5 diterima.

Motivasi berperan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dimana pegawai yang termotivasi akan melakukan pekerjaannya secara sukarela dan tanpa tekanan sehingga akan konsisten untuk mencapai hasil yang ditetapkan. Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin motivasi kerja pegawai masih tergolong rendah ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang melanggar aturan disepakati seperti datang terlambat dan tidak mengikuti kegiatan apel. Pemotongan gaji yang tergolong kecil menjadi pemicu pegawai datang terlambat dan pulang mendahului.

Secara empiris hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianto (2020) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Jambi yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan harus melakukan pengawasan dan mengarahkan kepada pegawai agar bekerja dengan baik untuk kemajuan instansi.

4.6.6 Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 4,378 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,000 berada dibawah Alpha 5%. Artinya Disiplin kerja “berperan” secara tidak langsung dalam memediasi absensi finger print terhadap kinerja. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja mampu menjadi mediasi yang memberikan pengaruh antara pemanfaatan absensi finger print terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H6 diterima.

Absensi finger print memiliki keakuratan dalam merekam kehadiran sehingga pegawai akan menyesuaikan peraturan tentang jam kerja yang akan meningkatkan disiplin kerja dan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja. Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Banyuasin sendiri terkait dengan absensi finger print dalam penggunaannya berjalan dengan baik hanya saja manfaatnya belum dirasakan karena masih ada pegawai yang tidak disiplin dan tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja suatu instansi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh puta (2018) yang meneliti tentang pengaruh absensi finger print terhadap kinerja melalui disiplin kerja, dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa absensi finger print secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Artinya jika absensi finger print dimanfaatkan dengan baik akan meningkatkan disiplin kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.6.7 Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 4,276 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,000 berada dibawah Alpha 5%. Artinya Disiplin kerja “berperan” secara tidak langsung dalam memediasi motivasi terhadap kinerja. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja mampu menjadi mediasi yang memberikan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H7 diterima.

Pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga konsisten sampai tercapai hasil yang ingin dicapai untuk kesuksesan suatu instansi. Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin motivasi dari pegawai masih tergolong rendah karena masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin dan tidak mengikuti peraturan yang telah disepakati tentu hal ini akan mengganggu rencana kerja yang telah dipersiapkan sebelumnya dan akan menghambat proses terwujudnya tujuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sarwoko (2018) yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT PG. Krebet Baru, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Selain itu penelitian dari Kumarawati (2017) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar melalui disiplin kerja. Artinya semakin tinggi motivasi pegawai maka akan meningkatkan disiplin kerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 3,260 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,001 berada dibawah Alpha 5%. Kondisi ini mengidentifikasikan bahwa pengaruh keduanya searah. Artinya jika semakin baik pemanfaatan absensi finger print maka semakin meningkatkan kinerja dari pegawai, demikian pula sebaliknya jika semakin absensi finger print tidak dimanfaatkan secara baik maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.
2. Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 2,896 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,004 berada dibawah Alpha 5%. Kondisi ini mengidentifikasikan bahwa pengaruh keduanya searah. Artinya jika semakin tinggi motivasi

maka semakin tinggi pula kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya jika semakin rendah motivasi maka semakin menurun kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

3. Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 5,210 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,001 berada dibawah Alpha 5%. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa pengaruh keduanya searah. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka semakin meningkatkan pula kinerja pegawai. Demikian juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.
4. Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 5,258 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,000 berada dibawah Alpha 5%. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa pengaruh keduanya searah. Artinya jika semakin baik pemanfaatan absensi finger print maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai. Begitupun sebaliknya jika absensi finger print tidak dimanfaatkan dengan baik maka akan menurunkan disiplin kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.
5. Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 9,852 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,001 berada dibawah Alpha 5%. Kondisi ini mengidentifikasi bahwa pengaruh keduanya searah. Artinya jika semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya jika motivasi pegawai rendah maka disiplin kerja pegawai pun akan menurun. Maka dapat disimpulkan bahwa H5 diterima.
6. Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 4,378 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,000 berada dibawah Alpha 5%. Artinya Disiplin kerja “berperan” secara tidak langsung dalam memediasi absensi finger print terhadap kinerja. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja mampu menjadi mediasi yang memberikan pengaruh antara pemanfaatan absensi finger print terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H6 diterima.
7. Hasil pengujian model analisis inner menunjukkan bahwa finger print berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan koefisien jalur sebesar 4,276 (lebih dari 1,96) dan p-valuenya 0,000 berada dibawah Alpha 5%. Artinya Disiplin kerja “berperan” secara tidak langsung dalam memediasi motivasi terhadap kinerja. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja mampu menjadi mediasi yang memberikan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H7 diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Absensi finger print yang diterapkan pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin sudah baik hanya saja manfaatnya belum begitu dirasakan. Karena masih ada pegawai datang terlambat dan pulang mendahului sehingga peneliti berharap instansi dapat meningkatkan lagi pengawasan terhadap pegawai.
2. Kepada pimpinan Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin untuk lebih memperhatikan pegawainya untuk lebih membangun hubungan baik dengan bawahan dan mendengarkan masukan dari mereka. Memberikan apresiasi jika ada pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik diluar tunjangan yang diberikan dengan begitu

- pegawai merasa menjadi bagian terpenting dalam instansi, sehingga bila diberikan pekerjaan maka akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakannya.
3. Terkait dengan disiplin kerja yang belum optimal pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin pimpinan harus memberikan sanksi tegas bila ada pegawai yang melanggar aturan dengan menaikkan jumlah potongan gaji bagi pegawai yang terlambat dan pulang mendahului serta meninggalkan kantor saat jam kerja.
 4. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai pimpinan harus memperhatikan aspek-aspek yang mendukung kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin dengan memperhatikan mengontrol kehadiran pegawai menggunakan absensi finger print, memberikan motivasi dalam bekerja, dan berusaha meningkatkan disiplin kerja setiap pegawai.
 5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
- Buyung, H., & Safrizal, A. (2022) *Kepemimpinan Transformasional Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai*. Penerbit Cv.Eureka Media Aksara.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0 (Edisi 2)*. Undip.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarat: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*.
- Masse, A., Arisandi, B., & Natsir, N. (2022). *Efektivitas Penerapan Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin ASN Di Kantor Kecamatan Batuputih Kabupaten Kolaka Utara Provinsi Sulawesi Tenggara*. 1(2), 23–47.
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 35-44.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). *Pengaruh Kompetensi , Semangat Kerja dan Tim Kerja*. 12, 81–90.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugirna. (2022). *Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kehadiran Pegawai di Kantor Kecamatan Ponre Kabupaten Bone Universitas Hasanuddin*, 8.5.2017, 2003–2005.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&B*, Alfabeta Bandung.
- Sutanto, B. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Cepogo Boyolali.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Syahyuti. 2010. Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuf M. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, & penelitian gabungan. PT. Fajar Interpratama Mandiri.