

PENGARUH KEDISIPLINAN PEGAWAI DENGAN MENGUNAKAN MESIN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU (BP2T) KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

**Riska Yuli Anggraini¹, Prof. Dr. Hj. Nur Fitriyah, M.S², Melati Dama, S.Sos,
M.Si³**

Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang pengaruh kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (fingerprint) terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara. Sampel menggunakan metode Nonprobability Sampling menggunakan teknik sampling jenuh/sensus yaitu dengan memilih langsung seluruh populasi sebanyak 80 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner kepada pegawai yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Data dianalisis dengan menggunakan Metode Kuantitatif yang menggunakan Analisa Regresi Linear Sederhana dengan bantuan software SPSS 20.0 for windows diperoleh hasil perhitungan dari analisis regresi linear sederhana sebagai berikut konstanta (*a*) sebesar 5,571 dan koefisien regresi (*b*) sebesar 0,500, dengan nilai koefisien regresi bernilai positif dan dengan berdasarkan hasil uji F-Test maka diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima.*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (fingerprint) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara. Variabel kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (fingerprint) koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: riskayulianggraini@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Ibu Prof. Dr. Hj. Nur Fitriyah, M.S

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Ibu Melati Dama, S.Sos, M.Si

Kata Kunci : *Disiplin, pegawai, mesin absensi sidik jari (fingerprint), kepuasan*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan, lembaga, dan badan karena SDM merupakan penggerak utama perusahaan, lembaga, dan badan maka sudah seharusnya perusahaan memperhatikan SDMnya, terutama pada masalah motivasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja/penempatan tenaga kerja dan komitmen organisasi terhadap pegawai. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, lembaga, dan badan.

Kesuksesan suatu perusahaan juga ditentukan oleh tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan mereka. Kedisiplinan seorang pegawai dalam suatu badan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan, karena tingkat kehadiran adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas suatu badan. Kedisiplinan seorang pegawai dalam suatu badan dapat dilihat dan diukur dari tingkat kehadiran mereka dalam melakukan suatu pekerjaan. Pemerintah sebagai pelaksana pemerintahan harus mampu mendisiplinkan diri agar tujuan yang ingin dicapai bisa terwujud. Pegawai yang merupakan aparat pemerintah memiliki kewajiban untuk sanggup mendisiplinkan diri karena tugasnya sebagai pelayan masyarakat. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 5 ayat 2 huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa “Pegawai ASN mampu melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin”. Kedisiplinan tidak hanya dibangun secara eksternal melalui aturan yang diterapkan oleh pemerintah untuk mengatur aparatnya. Namun juga harus secara internal yaitu yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri. Sebagaimana diketahui bahwa perubahan kearah yang lebih baik tidak mungkin dapat dilakukan jika tidak ada keseimbangan antara faktor eksternal dan faktor internal dari seorang pegawai.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja, dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Selain itu, pendisiplinan pegawai dalam hal kehadirannya sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja pegawai. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai maupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Tindakan disiplin pada umumnya tergambar melalui ketepatan waktu dalam aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu taat pada aturan yang berlaku merupakan cerminan sebuah kedisiplinan.

Sedangkan di Kutai Kartanegara sendiri masih banyak pegawai yang tidak disiplin dan tidak hanya segelintir pegawai yang melakukan pelanggaran

contohnya banyak pegawai yang membolos atau tidak masuk kantor tanpa keterangan banyaknya pegawai yang tidak ada di tempat pada saat jam kerja. Untuk menanggulangi hal ini maka pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara berinisiatif untuk menggunakan mesin absensi *fingerprint*. Terbukti semenjak menerapkan mesin absensi *fingerprint* di Kabupaten Kutai Kartanegara ini ternyata bisa membuat para pegawai lebih disiplin lagi. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang ikut serta dalam apel pagi, datang tepat waktu dan membuat tingkat kehadiran pegawai pada instansi-instansi di Kabupaten Kutai Kartanegara menjadi meningkat.

Hal ini membuktikan bahwa dengan menerapkan mesin absensi *fingerprint* bisa meningkatkan kedisiplinan pegawai serta pegawai tersebut bisa menunjukkan sikap puas dalam pekerjaannya sehingga kinerja pelayanan mereka menjadi maksimal. Dari latar belakang diatas, maka peneliti ingin mengetahui kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap kepuasan kerja pegawai khususnya di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara yang menjadi fokus penelitian. Dengan demikian maka peneliti memberikan judul pada penelitian ini “Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Dengan Menggunakan Mesin Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara”.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Kedisiplinan adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan tanpa paksaan (Hasibuan, 2005).

Sedangkan ada pendapat yang mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan organisasi (Muchdarsyah, 2003).

Kemudian (Bejo Siswanto, 2005) berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Bejo Siswanto menyebutkan faktor-faktor disiplin kerja ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran

2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

Dari teori-teori di atas tercermin bahwa disiplin merupakan suatu pembentukan perilaku yang taat dan patuh terhadap peraturan, etika, norma, serta kaidah yang berlaku. Disiplin seseorang dapat berkembang seiring dengan kemampuan seseorang dalam mengatur serta menguasai semua bawahannya, sehingga tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai tanpa kendala yang berarti.

Pengertian Disiplin Pegawai

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi (Siagian, 2008). Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan pendapat lain mengatakan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2004).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai

Faktor yang memengaruhi disiplin pegawai (Singodimedjo, 2000):

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sanksi Disiplin

Meski telah dilaksanakan pembinaan disiplin kerja namun menurut pendapat ini bahwa diperlukan sanksi disiplin yang pada umumnya sebagai pegangan manajer meski tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri dari sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan (Sastrohadwiryo, 2002).

Sanksi disiplin berat misalnya :

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya;
- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan;

- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan;
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja diperusahaan.

Sanksi disiplin sedang, misalnya :

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana tenaga kerja lainnya;
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan;
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

Sanksi disiplin ringan, misalnya :

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan;
- b. Teguran tertulis;
- a. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Mesin Absensi Sidik Jari (Fingerprint)

Fingerprint adalah teknologi 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 kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan. (Tofik, 2010).

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima. Selanjutnya pendapat yang berbeda menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan kinerja (Hasibuan, 2005).

Kepuasan akan timbul bila kebutuhan terpenuhi (Mangkunegara, 2004). Kebutuhan tersebut bertingkat mulai dari tingkatan terendah sampai tertinggi. Kebutuhan tersebut terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja akan dikemukakan enam orientasi umum terhadap kepuasan kerja, yang kesemuanya mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja serta menggambarkan proses yang menentukan kepuasan kerja bagi individu.

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)
2. Teori Keadilan

3. Teori Dua Faktor
4. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)
5. Teori Pemenuhan Kebutuhan
6. Teori Pandangan Kelompok Sosial

Aspek-aspek Dalam Kepuasan Kerja

Mangkunegara menambahkan beberapa aspek tambahan dalam kepuasan kerja (Mangkunegara, 2004), antara lain :

- a. Tunjangan Tambahan. Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.
- b. Prosedur dan Peraturan Kerja. Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.
- c. Pekerjaan itu sendiri. Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas-tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, pemerikayaan pekerjaan, dan kompleksitas pekerjaan.
- d. Komunikasi. Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam suatu perusahaan, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Hipotesis

Berdasarkan teori dan konsep yang dikemukakan diatas, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ha Terdapat pengaruh antara kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan.
2. Ho Tidak terdapat pengaruh antara kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara.

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis berdasarkan pada tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan absensi mesin sidik jari (*fingerprint*) terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara. Maka teknik analisis data yang sesuai dengan tujuan penelitian adalah analisis regresi linear sederhana dan juga menggunakan uji koefisien determinan.

Analisis regresi linear sederhana dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kedisiplinan absensi mesin sidik jari (*fingerprint*) dengan variabel kepuasan kerja pegawai. Kemudian dapat dijelaskan oleh penulis mengenai pengaruh yang terjadi sehingga tujuan penelitian ini pun bisa tercapai. Perhitungan yang dilakukan untuk mencari persamaan regresi linear sederhana menggunakan rumus regresi linear sederhana sebagaimana diungkapkan oleh Sudjana (2003) sebagai berikut :

Rumus : $Y' = a + b X$

Keterangan :

Y' = Subyek atau nilai dalam dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y , bila $X = 0$ (harga konstan).

b = Angka arah atau koefisien korelasi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk menghitung a dan b digunakan rumus sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Hasil Penelitian

Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel X (independen) dan variabel Y (dependen), maka digunakan rumus regresi linear sederhana yaitu $Y' = 5,571 + 0,500X$. Artinya, nilai a adalah konstanta sebesar 5,571, jika kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) (X) nilainya 0 (nol), maka tingkat kepuasan kerja (Y) nilainya positif sebesar 5,571, dan nilai b adalah koefisien regresi sebesar 0,500, ini berarti jika kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) (X) mengalami kenaikan 1 (satu), maka tingkat kepuasan kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,500. Kemudian dilakukan juga uji statistik F yang menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 111,616, (Lampiran. 7 Anova) nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0,05 adalah 3,96 dengan demikian $F_{hitung} = 111,616 > F_{tabel} = 3,96$ menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya

terdapat kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kuesioner yang telah peneliti bagikan, dari seluruh item pertanyaan keseluruhan pertanyaan memiliki hasil baik hal ini dapat kita lihat bahwa tidak adanya responden yang menjawab tidak pernah pada seluruh item pertanyaan yang diajukan baik itu dalam variabel X ataupun variabel Y. Sehingga peneliti menjabarkan dan membandingkan item pertanyaan yang memiliki jawaban selalu dan kadang-kadang yang terbanyak terhadap masing-masing variabel. Dalam variabel kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) (X) dari seluruh item pertanyaan yang dijawab oleh responden terdapat banyak jawaban selalu pada indikator tingkat kewaspadaan. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara memiliki kewaspadaan dan ketelitian yang tinggi dalam bekerja sehingga bisa mengurangi dan meminimalisir pekerjaan yang salah atau keliru. Kemudian dari seluruh item pertanyaan yang dijawab oleh responden terdapat banyaknya jawaban kadang-kadang dari indikator etika kerja, ini berarti masih ada beberapa pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara yang tidak mengikuti etika kerja dalam bekerja serta dalam berkomunikasi baik kepada sesama pegawai maupun kepada pimpinan atau kepala badan. Sesuai dengan indikator variabel X (Kedisiplinan Pegawai dengan Menggunakan Mesin Absensi *Fingerprint*) menurut Bejo Siswanto (2005) etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis serta saling menghargai antar sesama. Apabila penerapan etika kerja sudah terlaksana dengan baik dan tercipta suasana yang harmonis maka pegawai akan merasakan kenyamanan pada saat bekerja sehingga pegawai akan selalu disiplin dalam bekerja karena suasana kerja yang nyaman tercipta di kantor.

Setelah itu dalam variabel kepuasan kerja (Y), dari seluruh item pertanyaan yang dijawab oleh responden terdapat banyaknya jawaban selalu pada indikator prosedur dan peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara ini dalam menyelesaikan pekerjaannya selalu sesuai dengan prosedur dan selalu mengikuti peraturan kerja yang berlaku dalam instansi. Selanjutnya dari seluruh item pertanyaan yang dijawab oleh responden terdapat banyaknya jawaban kadang-kadang pada indikator komunikasi. Besarnya jawaban responden yang memberikan jawaban kadang-kadang menunjukkan bahwa kurangnya komunikasi yang terjalin bagi sesama pegawai maupun komunikasi antar pimpinan dan pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara baik itu komunikasi dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun menyelesaikan masalah yang terjadi di instansi. Sesuai dengan indikator variabel Y (kepuasan kerja) menurut Mangkunegara (2004), komunikasi mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam

pekerjaan, dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam suatu perusahaan, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan. Apabila komunikasi sudah terjalin dengan baik maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja karena atasan dan bawahan bisa memahami keluhan dan kesulitan yang di hadapi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu tolak ukur untuk mengukur kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Apabila kepuasan kerja pegawai terpenuhi akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS.20 diperoleh hasil perhitungan dari analisis regresi linear sederhana dengan nilai koefisien regresi bernilai positif dan dengan berdasarkan hasil uji *F-Test* maka diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kedisiplinan pegawai dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Berdasarkan pengamatan peneliti dari keseluruhan variabel kedisiplinan pegawai (X) banyak pegawai yang menjawab selalu pada indikator tingkat kewaspadaan dan banyak pegawai yang menjawab kadang-kadang pada indikator etika kerja, yang berarti bahwa pegawai pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara selalu teliti dalam bekerja serta dalam mengerjakan tugasnya, serta kurangnya etika pegawai dalam bekerja.
3. Dari keseluruhan variabel kepuasan kerja (Y) banyak pegawai yang menjawab selalu pada indikator prosedur dan peraturan kerja serta banyaknya pegawai yang menjawab kadang-kadang pada indikator komunikasi, yang berarti pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara dalam bekerja selalu mengikuti prosedur dan peraturan kerja yang berlaku dalam lingkungan instansi dan juga masih kurangnya komunikasi yang terjalin di dalam instansi.

Saran

Sedangkan saran-saran yang diinginkan penulis untuk disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Agar bisa meningkatkan etika kerja pegawai yaitu dengan cara mengikuti atau mengadakan pembinaan etika kerja sehingga pegawai bisa lebih memahami pentingnya etika dalam bekerja, apabila pegawai bisa menerapkan etika dalam bekerja maka semua pegawai di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara bisa saling menghargai dan menghormati sehingga bisa menciptakan suasana yang harmonis.
2. Komunikasi yang terjalin di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu (BP2T) Kabupaten Kutai Kartanegara diharapkan lebih memelihara komunikasi yang efektif antara pegawai agar hubungan baik terjalin saat menyelesaikan tugas atau masalah sehingga tidak ada *misscommunication*. Sebaiknya atasan juga dalam melakukan komunikasi harus lebih terbuka terhadap bawahan, agar lebih jelas dan mudah dipahami. Selain itu juga instansi harus dapat membuka forum antara atasan dan bawahan, dimana bawahan dapat mengungkapkan keluhan-keluhannya sehingga tidak terjadi perselisihan dan dimana kegiatan ini dapat menambah keakraban antara sesama pegawai dan juga antara atasan dan bawahan.

Daftar Pustaka

- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbin, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Satrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2008. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinangan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti Edisi Ketiga*. Bandung : Tarsito
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung : Alfabeta

Dokumen

Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil