

Analisis Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin, Motivasi, Dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh (Pupr Aceh) Menggunakan Metode Tam

Rendy Alexandra ¹, Lukman Ahmad ², Imilda ^{3*}

^{1,2,3*} Program Studi Manajemen Informatika, STMIK Indonesia Banda Aceh, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia.

Corresponding Email: randyalexandra@gmail.com ¹, lukmanahmad@stmiki.ac.id ², imilda@stmiki.ac.id ^{3*}

Histori Artikel:

Dikirim 10 April 2024; *Diterima dalam bentuk revisi* 20 April 2024; *Diterima* 25 April 2024; *Diterbitkan* 30 Agustus 2024. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan sistem absensi sidik jari terhadap disiplin dan motivasi pegawai serta dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR Aceh). Metode Technology Acceptance Model (TAM) digunakan untuk memahami hubungan antara efektivitas penerapan absensi sidik jari dengan variabel disiplin, motivasi, dan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 55 pegawai Dinas PUPR Aceh. Data dianalisis menggunakan program SPSS untuk uji validitas, reliabilitas, deskriptif, regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan finger print berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Selain itu, terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini adalah pentingnya penerapan teknologi absensi sidik jari dalam meningkatkan disiplin pegawai, namun perlu perhatian khusus dalam meningkatkan motivasi agar dapat lebih berdampak pada kinerja pegawai.

Kata Kunci: Absensi sidik jari; disiplin; motivasi; kinerja pegawai; Technology Acceptance Model (TAM); Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR Aceh); analisis regresi linear berganda.

Abstract

This research aims to analyze the effect of using a fingerprint attendance system on employee discipline and motivation as well as its impact on the performance of employees of the Aceh Public Works and Spatial Planning Service (PUPR Aceh). The Technology Acceptance Model (TAM) method is used to understand the relationship between the effectiveness of implementing fingerprint attendance and discipline, motivation and performance variables. This research uses a quantitative approach by collecting data through questionnaires to 55 employees of the Aceh PUPR Service. Data were analyzed using the SPSS program for validity, reliability, descriptive, multiple linear regression and hypothesis testing. The research results show that the use of finger prints has a significant effect on employee discipline, but does not have a significant effect on motivation. Apart from that, there is a significant simultaneous influence between discipline and motivation on employee performance. The implication of this research is the importance of implementing fingerprint attendance technology in improving employee discipline, but special attention is needed in increasing motivation so that it can have a greater impact on employee performance.

Keyword: Fingerprint attendance; discipline; motivation; employee performance; Technology Acceptance Model (TAM); Aceh Public Works and Spatial Planning Service (PUPR Aceh); multiple linear regression analysis.

1. Pendahuluan

Birokrasi merupakan sistem kerja yang didasarkan pada hubungan kerja sama antarjabatan secara langsung, menjalankan tugas-tugas formal sesuai prosedur yang berlaku tanpa adanya pengaruh emosi atau pilih kasih. Tujuan birokrasi adalah untuk mengatur pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang secara teratur, dengan dilandasi oleh persepsi dan kesadaran hukum yang tinggi. Ciri-ciri birokrasi mencakup pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi secara penuh, kepatuhan terhadap peraturan, pelayanan yang berfokus pada kemampuan individu, ketaatan terhadap disiplin, penunjukan pejabat berdasarkan kriteria teknis dan peraturan, serta pemisahan yang jelas antara urusan dinas dan urusan pribadi. Permasalahan kedisiplinan pegawai seringkali menjadi tantangan bagi instansi atau perusahaan, dengan kesulitan dalam pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai yang dapat berdampak negatif pada pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan. Untuk mengatasi masalah ini, beberapa instansi menerapkan teknologi absensi sidik jari sebagai bentuk pengawasan yang lebih efektif dan sulit dimanipulasi. Penerapan teknologi absensi sidik jari bertujuan untuk meningkatkan disiplin pegawai dengan memberikan pengawasan yang lebih akurat dan efisien. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR ACEH), penerapan absensi sidik jari telah dimulai sejak tahun 2010 untuk meningkatkan disiplin pegawai. Peralatan absensi sidik jari memungkinkan monitoring secara online dan akurat terhadap kehadiran pegawai, mengurangi praktik seperti pulang lebih awal atau menitip absen kepada pegawai lain. Namun demikian, masih terdapat pelanggaran disiplin seperti ketidakhadiran tanpa keterangan dan tidak mengikuti apel pagi.

Dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR ACEH) melakukan penelitian dengan judul "Analisis Penggunaan Sistem Finger Print Terhadap Disiplin dan Motivasi yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh (Pupr Aceh) Dengan Menggunakan Metode Technology Acceptance Model (TAM)". Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara efektivitas penerapan absensi sidik jari terhadap disiplin dan motivasi pegawai serta dampaknya pada kinerja. Dengan membatasi ruang lingkup pembahasan dan menggunakan analisis regresi linier berganda, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi dalam memperbaiki disiplin dan kinerja pegawai.

Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau instansi pemerintah. Menurut Heriwanto dalam Hafidz, (2021:11) pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku hadir), akan menghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen pegawai dalam bekerja yang sebagaimana akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun.

Menurut Cahyana (Faisal, 2006:206), menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (human resources management). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dalam menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran pegawai yang secara dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan semestinya. Finger print berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari, sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat di kulit ujung jari. Sidik jari berfungsi untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih erat, Gandhi (2018:18). Absensi adalah daftar kehadiran pegawai atau siswa atau guru yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadiran yang sebagaimana berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditemukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi, Asmira (2016:23). Penerapan teknologi dalam suatu instansi selalu menagacu pada pada sistem lama/tradisional atau dalam disebut sebagai sistem manual, dimana pada akhirnya sistem manual

tersebut sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan dari suatu organisasi. Salah satu penerapan teknologi guna menciptakan afektifitas kerja yang sebagaimana meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (finger print). Mesin absensi sidik jari 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. Proses yang dilakukan sehingga menghasilkan suatu laporan dapat dibuat dengan cepat dan tepat. Sifat sidik jari pada manusia adalah unik (beda). Artinya tidak ada orang di dunia ini yang mempunyai identitas sidik jari yang sama persis. Ada pola garis-garis gelap dari kulit yang naik disebut hubungan (ridges) yang diperlihatkan sebagai warna putih dan garis-garis terang dari kulit yang turun disebut kerutan (furore). Maka dari itu, sidik jari manusia digunakan untuk keperluan identifikasi karena tidak ada dua manusia yang memiliki sidik jari persis sama dan penekanan sidik jari memiliki makna yang sangat khusus. Hal ini mulai dilakukan pada akhir abad ke-19, Darmawan, et.al. (2016:35).

Mesin absensi sidik jari, juga dikenal sebagai finger print, adalah sistem yang digunakan untuk merekam kehadiran dengan mengidentifikasi pola sidik jari sebagai cara pendataan (Asmira, 2016:1014). Mesin ini merupakan bagian dari Sistem Informasi Manajemen yang mencakup berbagai elemen fisik, seperti yang dijelaskan oleh Davis tentang Sistem Informasi Manajemen (Widyahartono, 1992:3), termasuk perangkat keras komputer (termasuk pusat pengolahan data, unit masukan/keluaran, dan unit penyimpanan), basis data (yang merupakan kumpulan data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer), prosedur (bagian fisik sistem seperti buku panduan dan instruksi), dan personel operasional (termasuk operator komputer, analis sistem, dan personel penyimpanan data). Teknologi yang digunakan dalam mesin sidik jari adalah teknologi biometrik, yang mencakup berbagai jenis seperti sidik jari, pengenalan tangan, wajah, suara, dan retina. Namun, teknologi sidik jari menjadi yang paling umum digunakan karena biaya yang lebih rendah dan tingkat akurasi yang tinggi. Menurut survei Kevin Young dari PC Magazine pada tahun 2000, hampir 85% dari teknologi biometrik yang digunakan adalah sidik jari. Proses penggunaan absensi sidik jari dimulai dengan registrasi sidik jari pegawai. Proses ini sangat penting untuk memastikan keberlangsungan proses absensi dengan benar. Penempatan jari yang tepat saat pendaftaran pada mesin sangat diperlukan untuk memastikan akurasi data.



Gambar 1. *Finger Print*

Untuk mengatur sidik jari, letakkan jari tepat pada tengah sensor dengan sedikit tekanan agar seluruh sidik jari dapat terbaca. Disarankan untuk meregistrasi lebih dari satu jari atau memberikan jari cadangan untuk menanggulangi masalah jika jari utama tidak dapat digunakan untuk scan absensi. Registrasi pegawai tidak harus dilakukan secara berurutan, yang terpenting setiap nomor identitas (ID) pegawai sesuai dengan nama pegawai yang akan digunakan pada Software Absensi. Langkah berikutnya adalah mengunduh data dan sidik jari pegawai untuk melakukan backup data sidik jari dan memberikan nama pegawai agar muncul pada mesin selanjutnya. Ini dilakukan dengan mengunduh sidik jari dan data pegawai dari mesin absen ke perangkat lunak (software) yang sesuai. Sebelum mengunduh, pastikan bahwa mesin absensi sidik jari terhubung dengan software absensi. Selanjutnya, ubah data pegawai dengan memberikan nama karyawan sesuai dengan nomor ID pegawai saat registrasi. Selanjutnya, lakukan pengunggahan (upload) data pegawai untuk mensinkronisasi data. Setelah memasukkan nama pegawai pada perangkat lunak, unggah data pegawai untuk memastikan kebenaran sidik jari yang digunakan oleh pegawai sesuai dengan data

yang ada. Instansi juga dapat mengatur jam kerja dan jadwal pegawai yang akan digunakan untuk menyusun laporan. Pengaturan jam kerja ini disesuaikan dengan jam kerja secara umum yang berlaku di instansi tersebut. Ketika memerlukan laporan absensi, langkah penting pertama adalah mengunduh data presensi dari mesin ke software. Hal ini diperlukan karena tidak dapat melihat data absensi langsung dari mesin tanpa mengunduhnya terlebih dahulu. Untuk mengunduh data absensi dari mesin, dapat menggunakan koneksi kabel LAN, USB, atau flasdisk sesuai dengan fitur yang tersedia. Terakhir, lakukan kalkulasi laporan absensi. Dalam hal ini, atur instansi/bagian, nama pegawai, dan rentang waktu yang akan digunakan untuk menyusun laporan. Software absensi umumnya dilengkapi dengan pengaturan rentang waktu laporan, yang dapat diatur sesuai dengan kebutuhan, baik harian, mingguan, bulanan, maupun tahunan.

Menurut Maisaroh (2017:36), absensi sidik jari (finger print) merupakan sistem absensi yang menggunakan sidik jari individu dalam suatu lembaga. Setiap sidik jari memiliki keunikan sehingga absensi ini tidak dapat dimanipulasi, dengan data yang langsung diinput dan dihasilkan sesuai dengan kenyataan. Tujuan dari penggunaan absensi sidik jari (finger print) antara lain adalah untuk meningkatkan produktivitas pegawai di tempat kerja dengan memperkuat kedisiplinan, memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi bagi pegawai serta meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan. Selain itu, penggunaan absensi sidik jari juga bertujuan untuk meningkatkan sistem tanpa kertas (paperless) dalam sebuah organisasi dengan mengurangi biaya baik dalam hal material maupun operasional. Selanjutnya, informasi yang lengkap mengenai absensi sidik jari memberikan gambaran kepada pimpinan mengenai kedisiplinan pegawai terhadap absensi. Jaringan komputer adalah kumpulan komputer otonom yang saling terhubung dan berkomunikasi menggunakan suatu protokol komunikasi. Manfaat jaringan komputer meliputi berbagi sumber daya untuk memungkinkan penggunaan program, peralatan, atau peripheral oleh semua orang pada jaringan tanpa terpengaruh oleh lokasi atau penggunaan, menjadi media komunikasi antar pengguna yang memungkinkan kolaborasi dan kerja sama antar individu yang berjauhan, serta integrasi data untuk memungkinkan proses data dilakukan di berbagai tempat. Selain itu, jaringan komputer juga memberikan keamanan data dengan mengatur hak akses pengguna dan melindungi hard disk dari serangan virus. Jaringan komputer dapat dibagi berdasarkan skala atau area menjadi Local Area Network (LAN) dan Wide Area Network (WAN). LAN digunakan untuk menghubungkan komputer dalam suatu area lokal, sedangkan WAN merupakan jaringan yang mencakup area yang lebih luas, bahkan antar negara. Router digunakan untuk menghubungkan jaringan lokal dengan jaringan lainnya atau dengan jaringan skala luas (WAN).

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai penampilan untuk kerja atau prestasi. Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata kerja yang menerjemahkan kata dari bahasa asing pretasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2014:18) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat keberhasilan kinerja meliputi aspek kuantitas dan kualitas. Sedangkan Basori et.al (2017:11) menjelaskan kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Abdullah (2014:95) menyatakan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Informasi tentang kinerja organisasi adalah hal yang sangat penting hal yang digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Pasolong (2012:176) menyatakan kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini kinerja dinilai pada tingkat keberhasilan dalam menjalankan tugas yang dibandingkan pada tingkat kerja sebelumnya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Sutrisno (2013:170) menjelaskan kinerja adalah hasil

kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas tujuan kerjanya berdasarkan kinerjanya dari masing-masing karyawan. Kinerja yang merupakan sebuah aksi yang terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Munandar (2012:287) menjelaskan penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang tujuan kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Standar kinerja menurut bahasa adalah ukuran tertentu yang dipakai patokan dalam kerja. Secara etimologi kata standar bisa dipahami sebagai patokan atau sebagai standar baku. Abdullah (2014:114) menyatakan standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan atau tujuan yang tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kinerja yang baik harus realitas, dapat diukur mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan. Standar kinerja dapat dijadikan acuan untuk melakukan proses kerja agar mencapai hasil yang sudah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Wibowo (2018:74) menyatakan standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif. Standar kinerja berkaitan dengan gambaran kegiatan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tujuan perusahaan. Lebih lanjut Wibowo (2018:77) menyatakan bahwa standar kinerja diperlukan untuk membimbing perilaku karyawan agar dapat melaksanakan standar yang telah dibuat dan ujian yang sudah ditetapkan pemimpin disampaikan dengan bukti tertulis kepada karyawan disertai dengan langkah-langkah yang harus dilakukan. Standar kinerja merupakan bagian penting dalam proses perencanaan manajemen kinerja. Penetapan dan implementasi standar kinerja harus melibatkan semua personel yang akan tergabung dan bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Standar kinerja menjelaskan tentang cara dilaksanakan pekerjaan yang menjadi harapan pemimpin dan perusahaan terhadap karyawan. Standar kinerja menjadikan pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Penilaian terhadap kinerja dapat digunakan sebagai tolak ukur oleh perusahaan.

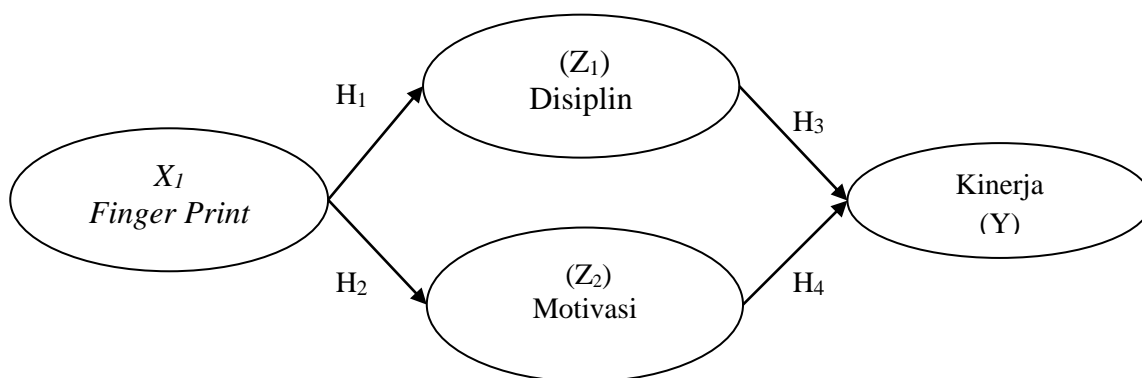
Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan program yang direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja menurut Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa ukuran perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain. Lebih lanjut Dale (2013:51) menyebutkan faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat karyawan memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerja yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik. Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan tersebut. Semakin disiplin seorang individu, maka kinerja pada individu juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan (Jepry dan Mardik, 2020). Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2018:212), banyak mengartikan disiplin itu bilamana pegawai atau individu selalu datang serta pulang tepat waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi, oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagaimana tingkah laku yang tertulis ataupun tidak tertulis. Sedangkan Muhyadin (2019) menjelaskan bahwa disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

Pada hakikatnya manusia mempunyai kemampuan untuk berperstasi di atas kemampuan orang lain, kemampuan seseorang untuk berprestasi ini membuat persona untuk melakukan serangkaian kegiatan, Mukhlisoh (2016:26). Pada dasarnya motif atau motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau “needs” atau “want”, atau kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons, Aritama (2018:7). Sedangkan menurut Notoatmodjo dalam Aritama (2018:7) tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan belum direspons maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sama dengan terpenuhinya kebutuhan. Menurut Malayu Hasibuan (2017:219), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Lebih lanjut Winardi (2015:322) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Handoko (2015:249) Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia. Wibowo (2016:322) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku manusia menuju pada capaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini mengkaji tentang penerapan absensi sidik jari (*finger print*) terhadap disiplin kerja dan motivasi yang berdampak atau dapat memoderasikan kinerja pegawai. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel absensi sidik jari (*finger print*) (X)

merupakan variabel independen, dan disiplin (Z^1) dan motivasi (Z^2) merupakan variabel moderasi dan variabel dependen yaitu kinerja (Y).



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu analisis model persamaan structural dengan variabel dikelompokkan dalam variabel eksogen dan variabel endogen. variabel eksogen disebut juga variabel *source variabel* yang diberikan simbol (X), yaitu variabel *finger print*. Sedangkan variabel endogen yang diprediksi oleh satu atau beberapa variabel yang bersifat variabel antara, maupun variabel terikat. Variabel antara (*intervening variabel*) (Z) menyebabkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi tidak langsung, pada penelitian ini intervening variabel atau variabel Z yaitu disiplin (Z^1) dan motivasi (Z^2). Variabel terikat adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lainya diberikan symbol (Y), yaitu kinerja.

2. Metode Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana kegiatan penelitian dilaksanakan, yang ditentukan untuk memperjelas area yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini memilih Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR) sebagai lokasi, terutama berkaitan dengan penggunaan finger print yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja dan motivasi, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mengadopsi jenis penelitian kuantitatif, yang menggunakan data angket sebagai sumber data yang akan dianalisis dari seluruh pegawai Dinas PUPR. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 pegawai Dinas PUPR, sementara sampel diambil dengan metode sensus, yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data melibatkan beberapa metode, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengumpulkan data langsung melalui proses pengamatan di lapangan dengan menggunakan kuesioner. Wawancara dilakukan secara tatap muka antara pewawancara dan terwawancara untuk mendapatkan informasi secara mendalam. Sedangkan penggunaan dokumen sebagai sumber data juga dilakukan untuk mendukung analisis. Operasional variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi empat variabel: finger print sebagai variabel bebas (X), disiplin (Z_1), motivasi (Z_2) sebagai variabel moderasi, dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Setiap variabel dijelaskan secara konkret dalam dimensi, indikator, dan pengukuran yang digunakan.

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala
1	<i>Finger Print</i> (X)	Abesensi adalah suatu kegiatan atau rutinisat yang dilakukan oleh pegawai untuk membutktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi.	Absensi kehadiran pegawai	Abensi	Ordinal
2	Disiplin (Z ¹)	Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran pegawai pada jam yang sudah disesuaikan	- Frekuensi kehadiran - Tingkar kewaspadaan - Ketaatan kerja - Ketaatan peraturan - Etika	Kuesioner	Ordinal
3	Motivasi (Z ²)	motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	- Kebutuhan pretasi - Kebutuhan afiliansi - Kebutuhan kompentensi - Kebutuhan kekuasaan	Kuesioner	Ordinal
4	Kinerja (Y)	kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	-Kualitas -Kuantitas -Waktu -Penekatan biaya -Pengawasan	Kuesioner	Ordinal

Pertama, tahap pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS. Validitas dilakukan dengan mengkorelasi skor item dengan skor total. Jika korelasi tersebut signifikan, maka

item tersebut dianggap valid. Sedangkan reliabilitas, yang menunjukkan konsistensi pengukuran, diukur dengan koefisien reliabilitas, yang dianggap memuaskan jika nilainya $\geq 0,700$. Kedua, dilakukan uji deskripsi dengan analisis metode Likert. Pertanyaan pada kuesioner dianalisis untuk menentukan kategori jawaban responden, yang terbagi menjadi sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju, dengan menggunakan skala Likert 4 poin. Ketiga, uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan normalitas data sebelum dilakukan uji regresi linear berganda. Uji ini meliputi uji multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas. Keempat, dilakukan uji regresi linear berganda untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yang bertipe metrik. Kelima, uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan informasi yang hampir lengkap untuk memprediksi variasi variabel terikat. Terakhir, uji hipotesis dilakukan dengan uji T untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, serta uji F untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 55 pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR). Kuesioner yang disebarkan terbagi menjadi dua bagian, yaitu pertanyaan mengenai karakteristik responden dan pertanyaan mengenai variabel motivasi dan kinerja. Dalam bagian karakteristik responden, data berdasarkan jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan dijelaskan sebagai berikut. Pertama, berdasarkan jenis kelamin, dari total 55 responden, 34 di antaranya adalah perempuan, menyumbang 61,81%, sedangkan 21 lainnya adalah laki-laki, dengan persentase 38,18%. Kedua, karakteristik berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari total responden, 16 orang (29,09%) berusia di bawah 25 tahun, 20 orang (36,36%) berusia 26-39 tahun, 13 orang (23,63%) berusia 40-50 tahun, dan 6 orang (10,90%) berusia di atas 50 tahun. Ketiga, berdasarkan jenjang pendidikan, dari total responden, tidak ada yang berpendidikan SMA/Sederajat, 17 orang (30,90%) memiliki pendidikan Diploma, 32 orang (58,18%) memiliki pendidikan S1, dan 6 orang (10,90%) memiliki pendidikan S2.

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini memberikan gambaran tentang persepsi responden terhadap berbagai aspek yang diamati. Pertama, variabel Kinerja Pegawai ditinjau dari beberapa indikator seperti kesediaan untuk menyelesaikan tugas, kepatuhan pada prosedur, dan ketaatan terhadap jangka waktu. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan-pernyataan tersebut, dengan nilai rata-rata mencapai 4,13. Ini menunjukkan tingkat kesepakatan yang tinggi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR). Kedua, variabel Finger Print, yang mengacu pada penerapan teknologi absensi finger print sebagai bagian dari sistem kerja. Responden menunjukkan tingkat kesetujuan yang signifikan terhadap semua aspek yang diamati, dengan nilai rata-rata mencapai 4,11. Hal ini menandakan bahwa mayoritas responden merasa nyaman dengan penggunaan finger print dalam konteks pekerjaan mereka. Ketiga, variabel Disiplin dievaluasi melalui berbagai indikator seperti kepatuhan terhadap aturan, keberanian pimpinan dalam memberikan sanksi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Respons yang positif dari responden tercermin dalam nilai rata-rata sebesar 4,10, menunjukkan tingkat konsensus yang tinggi terhadap pentingnya disiplin dalam lingkungan kerja. Terakhir, variabel Motivasi dievaluasi melalui aspek-aspek seperti penghargaan terhadap kinerja, dukungan dari pimpinan, dan lingkungan kerja yang memotivasi. Hasil analisis menunjukkan tingkat kesetujuan yang signifikan, dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden merasa termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di lingkungan kerja tersebut. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menggambarkan pandangan yang

positif dari para responden terhadap kinerja pegawai, implementasi teknologi finger print, disiplin, dan motivasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR). Meskipun ada variasi dalam tanggapan individu, kesimpulan umum menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengakui dan mendukung upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas di lingkungan kerja mereka.

3.3 Hasil Pengujian Data

Penggunaan item pertanyaan tentang variabel kinerja pegawai, motivasi, dan motivasi sebagai yang tersaji dalam kuesioner mensyaratkan adanya pengujian konsistensi melalui uji reliabilitas, sehingga data yang digunakan tersebut benar-benar dapat dipercaya atau memenuhi aspek kehandalan untuk dapat dianalisis lebih lanjut. Uji kehandalan dilakukan dengan menggunakan uji reliabilitas internal dari nilai alpha. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60 (Malhotra, 2013:305). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat di Tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Kinerja	3	0,660	0,60	Handal
2	Finger Print	10	0,756	0,60	Handal
3	Disiplin	10	0,787	0,60	Handal
4	Motivasi	11	0,668	0,60	Handal

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Dari hasil pengujian Tabel 2 diperoleh nilai alpha hitung untuk 14 pernyataan yang membentuk dan digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai kredibilitas standar Cronbach's Alpha yang telah ditetapkan, yaitu dengan nilai alpha standar 0,60. Dengan demikian seluruh item pernyataan yang digunakan dalam 3 (tiga) variabel tersebut telah dapat memenuhi aspek konsistensi atau dapat dipercaya.

Variabel penelitian yang digunakan yaitu seperangkat indikator dari hasil pembagian kuesioner sehingga data yang dihasilkan tersebut perlu dilakukan uji kebenaran atau validitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor item seluruh pernyataan yaitu dengan menggunakan uji Pearson Product-Moment Coefficient of Corelation. Pengukuran nilai tersebut dihitung dengan program SPSS. Nilai korelasi hasil perhitungan dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment pada tingkat signifikansi 95%. Nilai product moment pada df dan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 0,266 yang dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Item pertanyaan	Koefisien	N = 55	Keterangan
Kinerja	Y1	0,290	Valid
	Y2	0,434	Valid
	Y3	0,336	Valid
	X1	0,336	Valid
	X2	0,348	Valid
	X3	0,388	Valid
Finger Print	X4	0,336	Valid
	X5	0,315	Valid
	X6	0,315	Valid

	X7	0,290	0,266	Valid
	X8	0,336	0,266	Valid
	X9	0,336	0,266	Valid
	X10	0,290	0,266	Valid
Disiplin	Z1.1	0,262	0,266	Valid
	Z1.2	0,434	0,266	Valid
	Z1.3	0,385	0,266	Valid
	Z1.4	0,315	0,266	Valid
	Z1.5	0,373	0,266	Valid
	Z1.6	0,290	0,266	Valid
	Z1.7	0,373	0,266	Valid
	Z1.8	0,315	0,266	Valid
	Z1.9	0,356	0,266	Valid
	Z1.10	0,315	0,266	Valid
Motivasi	Z2.1	0,356	0,266	Valid
	Z2.2	0,501	0,266	Valid
	Z2.3	0,356	0,266	Valid
	Z2.4	0,315	0,266	Valid
	Z2.5	0,336	0,266	Valid
	Z2.6	0,336	0,266	Valid
	Z2.7	0,315	0,266	Valid
	Z2.8	0,336	0,266	Valid
	Z2.9	0,290	0,266	Valid
	Z2.10	0,482	0,266	Valid
	Z2.11	0,315	0,266	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Pada Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa data yang digunakan untuk variabel kinerja pegawai (Y) yng terbentuk dari nilai pernyataan (item Y1 s/d Y3), finger print (X) yang terbentuk dari nilai pernyataan (item X1 s/d X10), disiplin yang terbentuk dari item pertayaan (item Z1 s/d Z10) dan motivasi (Z2) yang terbentuk dari item pernyataan (item Z1 s/d Z11) telah benar-benar memberikan nilai ukur sesuai dengan kenyataan yang terjadi. Kriteria ini terbukti dari nilai koefisien korelasi > nilai kritis product moment pada level of significant 95% (0,266) sehingga semua pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid dan signifikan. Dengan demikian variabel yang akan digunakan untuk analisis lebih lanjut sudah mendekati kebenaran

3.4 Hubungan *Finger Print* Terhadap Disiplin dan Motivasi

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR) yang terdiri dari variabel kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor lain, diantaranya disiplin dan motivasi. Dalam hal ini variabel kinerja (Y) dalam model ini disebut variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu disiplin (Z1) dan motivasi (Z2). Pengaruh variabel ini dapat dibuktikan dengan analisis regresi linier. Formulasi regresi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari variabel bebas terhadap kenaikan skala likert variabel terikat yaitu kinerja pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata. Hasil output SPSS analisis regresi linier dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error	Beta	t hitung		Sig.
(Constant)	0,163	2,155		0,076	2,007	,940
Disiplin	0,201	,055	,489	3,631	2,007	,001
Motivasi	0,095	,058	,222	1,645	2,007	,106
Koefisien Korelasi	0,650		a. Predictor : (constant) Disiplin, Motivasi			
Adjusted R Square	0,423		b. Dependent Variabel : Kinerja pegawai			
F Hitung	19,043					
Sig	0,000					

Sumber : Data Primer (diolah), 2023

Dari hasil output SPSS dalam tabel di atas, terbentuklah persamaan regresi linier berganda simultan yang menghubungkan variabel kinerja pegawai (Y) dengan variabel disiplin (Z1) dan motivasi (Z2), yaitu $Y = 2,659 + 0,401 Z1 + 0,368 Z2$. Penjelasan dari persamaan tersebut dapat disampaikan sebagai berikut: Pertama, konstanta sebesar 0,163 menunjukkan bahwa jika variabel bebas disiplin dan motivasi dianggap konstan, maka akan terjadi peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,163 pada satuan skala likert. Kedua, koefisien pada variabel disiplin (Z1) sebesar 0,201 menandakan bahwa peningkatan satu unit skala likert variabel disiplin akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,201. Ketiga, koefisien pada variabel motivasi (Z2) sebesar 0,095 mengindikasikan bahwa peningkatan satu unit skala likert variabel motivasi akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,095. Keempat, koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,423 menjelaskan bahwa variabel disiplin dan motivasi berpengaruh sebesar 42,3% terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR), sedangkan sisa persentase sebesar 57,7% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil output SPSS juga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang sangat signifikan adalah disiplin, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dari hasil regresi tersebut, sehingga dapat dilanjutkan dengan melakukan uji t dan uji F.

Hasil pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengungkap pengaruh variabel bebas, yakni disiplin dan motivasi, terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil pengujian regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS, variabel disiplin terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR), dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) dan nilai t hitung ($3,631 > 2,007$). Ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin dan kinerja pegawai di lembaga tersebut. Namun, variabel motivasi tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR), dengan nilai signifikansi ($0,106 > 0,05$) dan nilai t hitung ($1,645 < 2,007$). Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi dan kinerja pegawai di lembaga tersebut. Meskipun demikian, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR), dengan nilai F hitung sebesar 19,043 yang melebihi nilai F Tabel sebesar 2,786. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden mengenai sikap terhadap penggunaan teknologi absensi yang berdampak pada disiplin dan motivasi, dapat disimpulkan beberapa hal penting. Pertama, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini berada pada kategori sangat setuju, menandakan bahwa pengguna merasa terbantu dengan adanya teknologi absensi finger print dan menerima penerapannya. Kedua, penelitian ini menegaskan bahwa teknologi finger print secara signifikan memengaruhi disiplin pegawai karena kemudahannya dalam penggunaan. Ketiga, finger print juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai, mendongkrak semangat kerja mereka. Namun, hasil uji statistik SPSS menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan tidak memengaruhi kinerja pegawai, meskipun finger print dapat mempengaruhi motivasi secara keseluruhan. Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran dapat diajukan kepada pihak instansi terkait. Pertama, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR Aceh) perlu memperhatikan niat perilaku dalam menerima penggunaan absensi finger print agar dapat lebih mempengaruhi tingkat disiplin dan motivasi pegawai. Kedua, penting untuk mengevaluasi laporan kehadiran pegawai yang dihasilkan oleh mesin absensi finger print guna menegakkan aturan dan memberikan teguran kepada pegawai yang tidak melakukan absensi dengan benar. Terakhir, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan mempertimbangkan variabel-variabel dari metode Teknologi Acceptance Model (TAM) yang belum dikaji dalam penelitian ini guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

5. Daftar Pustaka

- Abdi Darmawan, et.al., "Sistem Absensi dan Pelaporan Berbasis Finger Print dan SMS Gateway", Sistem Informasi dan Telematika, 1 (Oktober, 2016), 35.
- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afnan, E dan Silvianita, A (2018) Pengaruh Knowledge Management Process Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Big Data PT Telkom Indonesia). Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom. Vol, 5, No.3, page: 3888:3894.
- Almunawaroch. S. Suddin, S Dan Lamidi (2017), Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. Vol. 17 No. 1, Hal 10-22. Edisi Maret.
- Alvin Soleh. (2011). Smart Knowledge Worker. Jakarta : KMPlus.
- Arfida BR, (2003), Ekonomi Sumber Daya Manusia, Jakarta, PT, Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aristanto (2017), Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. Jurnal EMBA, Vol.5, No.2, hlm :1539-1545.
- Aritama, Riki (2018) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur Kota Bandar Lampung. Skripsi Publikasi Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

- Asmira, "Efektivitas Penerapan Absensi (Finger Print) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara", Ilmu Pemerintahan, 3 (2016), 1014.
- Basori, M.A. Prihiawan, W dan Daeulhay (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol.1 (2): hlm. 149-175, Edisi November.
- Chidambranathan, Kumaresan and Swarooprani B.S. (2015). Knowledge Management as a Predictor of Organizational Effectiveness: The Role of Demographic and Employment Factors. *Journal of Academic Librarianship*. Page: 6:4C.
- Creswell John. W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dale, Timpe (2013). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Cetakan Kelima*, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Elias G. Carayannis, Ali Pirzadeh, Denisa Popescu. (2014). *Institutional Learning and Knowledge Transfer Across Epistemic Communities New Tools of Global Governance*. Springer.
- Falah, A dan Prasetya (2017) Pengaruh Knowledgen Management Terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*. Vol, 50 No, 4. hlm : 192:198).
- Hafiz Al Rasyid (2021). *Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heriyanto, Lim (2018) *Knowledgen Managemen Sebagai Strategi Revolusi Pengetahuan Profesi Dharmaduta*. *Jurnal Sekolah Tinggi Agama Budha Negeri Sriwijaya Tangerang Banten*.
- Hermaya, Z. M dan Yuniawan, A (2018), Analisis pengaruh iklim organisasi, komunikasi Organisasi dan komitmen organisasi terhadap Disiplin kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Volume 7, Nomor 1, Tahun 2018, Halaman 1-15*
- Igbinovia, M dan Ikenwe, I (2017) *Knowledgen Management Processes and Systems*. *Jurnal Of Information and Knowledgen Management, Ambrose Alli University, Nigeria*. Vol.8, No.3. Page 26-38.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Ivancevich M, John dkk ,(2007), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.

- M. Mir, et al. (2016). The Impact of Standardized Innovation Management Systems on Innovation Capability and Business Performance: An empirical study, *J. Eng. Technol. Manage. Journal of Engineering and Technology Management* 41 (2016) 26–44
- Maharani, Prita dan Maria (2015) Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Medis Di Rumah Sakit Jember Klinik. *Jurnal Akuntansi Universitas Jember – Vol. 13 No. 2 Desember 2015*
- Mamuja, Brejita (2016). Analisa Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instalasi Pemerintahan Di Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Sam Ratulagi Manado. Vol.4, No.1, hlm. 165-171, Edisi Maret 2016. Hlm : 57-69*
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- Mardhotillah, Shinta. (2011). Analisis dan Perencanaan Knowledge Management System Berbasis WEB dan WAP. Skripsi Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mariani., Mahardiana dan Risnawati (2018) Pengaruh Individual Capability dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako, Vol.4, No.1, hlm :25-36.*
- Mayo, A., (2000). "The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital". *Personel Review, Vol. 29 No.4, hal. 521-533.*
- Mohammad Arya Gandhi, 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)
- Mukhlisshoh, I (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. Skripsi Publikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang.
- Munandar.M (2012). *Budgeting: Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja. Edisi Kedua. Penerbit Bpfe-yogyakarta.*
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian. Bogor. Ghalia Indonesia.*
- Noorainy, Fitria (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah. *Jurnal of Management Review ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-812X Volume 1 Number 2 Page (75-85)*
- Normi, Salim dan Amalia F (2013) Analisis Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Methodist Indonesai Medan. *Jurnal Manajemen Sains, Universitas Sumatra Utara (USU) Vol, 2, No 1. ISSN: 2338-0101, hlm : 63:72*
- Nugroho, Rosalendro E (2017) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Sub Direktorat Network Planning dan Deployment PT. TELKOMSEL. *Jurnal Nasional Inovasi dan Aplikasi Teknologi Di industri, Magister Manajemen Universitas Mercu Riau. ISSN 2085-4218.*

- Pasolong, Harbani (2012). *Teori Administrasi Publik*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Permanasari, R. Setyaningrum dan Sundari (2014) Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*. Vol.1, No.2 Edisi September, hlm: 157-174
- Praharsi, Yugowati (2016) Manajemen Pengetahuan dan Implementasinya Dalam Organisasi dan Perorangan. *Jurnal Manajemen Maranatha Studi Manajemen Bisnis, Univeristas Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya*. Vol.16, No.1. hlm: 77-90.
- Putra, A. U., Astuti, E. S dan Hamid, D (2014) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Eustrss dan Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan perum jasa Tirta I Malang Jawa Timur. *Jurnal Administrasi (JAB) Universitas Brawijaya Malang*. Vol 14, No 1, September 2014, hlm : 1-10
- Rahmat, Syah (2018) Pengukutan Kinerja Berbasis Knowledgen Management Pada Organisasi Baitul Mal Kota Banda Aceh. *Skripsi Publikasi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-raniry Band Aceh*. 1439 H/2018M
- Rande, Dina (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pergubungan, Komunikasi Dan Informatiak Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis Universitas Tadulako*, Vol. 4. No.2, Hlm 101-109, Edisi Februari.
- Rustilah (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Jurnal Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis*. Volume 2 Number 2 Page (219-222)
- Saputro, Novian S dan Mayowan Yuniadi (2018). Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya*. Vol 55 No 3 Februari, hlm 7-13
- Silvia. Bagia dan Cipta (2016) Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Manajemen Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol 4, No 6. hlm 1-9.
- Singih Santoso, (2010). *Statistik Nonparametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Suparno, (2012). Penerapan Kompetensi, Pengembangan Karier dan Kinerja Karyawan yang ada di PT. Harda Esa Raksa”.
- Semadarmayanti, (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SMK Palapa Semarang).
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana.

Turban. (2008). *Information Technology for Management - Transforming Organizations in the Digital Economy* (6th Edition ed.). Hoboken: John Wiley & Sons.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers