

PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP PGRI 20 JAKARTA

Ferry Kartawijaya

Program Studi Sekretari

Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta
Jalan Jatiwaringin Raya No 18, Jakarta, Indonesia

Email: ferry.frk@bsi.ac.id

ABSTRACT

Discipline is very important to achieve the goal. Especially in doing attendance considered still weak. The aim of this research is to know the influence of fingerprint attendance on work discipline of teachers and teachers at Junior High School of PGRI 20 Jakarta. The method used is the method of quantitative analysis. Data were obtained by distributing questionnaires and using saturated samples, as many as 30 respondents from a population of 30 employees. Technique used is correlation coefficient test, coefficient determination test, and test of regression equation. Based on calculation of correlation coefficient got value $r = 0,389$ indicate that low level of correlation between fingerprint attendance to work discipline, result of coefficient of determination show value equal to 15,1% that influence of fingerprint absence to work discipline have influence and the rest equal to 84,9% influenced by factor others. Regression equation got $Y = 27,369 + 0,462$ level of work discipline equal to 27,369. What if the absence of fingerprint plus 1 unit then will increase the work discipline of 0.426 units. For suggestions, the principal should continue to motivate teachers and teachers to be more effective.

Keyword: *Fingerprint Attendance, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pendidikan adalah hal penting yang tidak dapat dipisahkan bagi semua bangsa yang ingin terus maju dan berkembang. Untuk menciptakan peserta didik yang mampu mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, sikap dan perilaku serta keterampilan yang diperlukan bagi peserta didik, masyarakat dan negara. Tujuan pendidikan pada dasarnya adalah arah yang hendak dicapai demi terwujudnya tujuan hidup manusia. Kehidupan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia dengan segenap kandungannya yang berkembang secara optimal sesuai hakikatnya.

Disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, dan yang dilarang untuk dilakukan. Dalam bidang pendidikan kata disiplin sudah sering didengar namun kata disiplin guru masih cukup jarang di dengar. Salah satu hal yang sering dianjurkan oleh pemerintah dengan adanya Gerakan

Disiplin Nasional yaitu dimana salah satu yang didalamnya mengandung disiplin mengajar bagi tenaga kependidikan dan guru. Arti disiplin sangat penting bagi kehidupan manusia. Maka dari itulah harus ditanamkan secara terus menerus agar disiplin menjadi suatu kebiasaan.

Fungsi disiplin dalam rangka mewujudkan kedisiplinan tenaga kependidikan dan guru maupun peserta didik dapat mencakup banyak hal salah satunya yaitu menciptakan lingkungan dengan suasana kondusif. Karena disiplin di sekolah berfungsi mendukung terlaksananya proses belajar mengajar dan kegiatan pendidikan lainnya agar berjalan dengan lancar. Hal ini dapat dicapai dengan membuat rancangan peraturan sekolah untuk tenaga kependidikan dan guru maupun peserta didik, kemudian diterapkan dan diimplementasikan dengan konsekuen dan secara konsisten.

Dengan disiplinnya tenaga kependidikan dan guru maka akan memberikan motivasi belajar kepada peserta didik dan memberi pengaruh pada hasil belajar dan prestasi peserta didik. Demikian sebaliknya jika tenaga kependidikan dan guru belum memberikan sikap disiplin yang dapat dicontoh oleh peserta didik maka besar kemungkinan peserta didik akan menjadi malas dan dapat berpengaruh pada hasil belajar. Untuk itu disiplin bagi tenaga kependidikan dan guru sangat di tuntut dalam hal waktu kedatangan dan tepat waktu kehadiran agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

Dapat dipastikan bahwa fungsi disiplin tenaga kependidikan dan guru sangatlah penting dalam rangka menciptakan peserta didik menjadi generasi harapan bangsa yang bertanggung jawab terhadap diri, keluarga, masyarakat, Negara dan bangsa, serta memiliki potensi fisik emosi, sikap, moral, pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan dari pendidikan tersebut.

Saat ini ilmu pengetahuan dan teknologi informasi sangat berkembang dengan pesat. Dalam perkembangannya tidak hanya menciptakan era informasi global saja, melainkan menciptakan media informasi dan telekomunikasi yang tak mengenal batasan ruang dan waktu. Dalam bidang pendidikan saat ini juga merasakan pengaruh pesat globalisasi yang berkaitan dengan teknologi, yaitu dengan terciptanya peralatan teknologi mutakhir yang membuat usaha manusia terutama tenaga kependidikan dan guru semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas untuk menghadapi persaingan diantara institusi atau sekolah. Sumber daya manusia di lingkungan sekolah pun dimaksimalkan usaha dan hasil kerjanya agar mampu menghadapi kecanggihan teknologi, dan dituntut pula untuk mampu menghadapi tingkat persaingan yang tinggi.

Absensi merupakan salah satu faktor terpenting untuk mengetahui sejauh mana tenaga kependidikan dan guru rajin dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan untuk dikerjakan dengan cara hadir dalam kegiatan pendidikan setiap harinya. Dahulu sebelum terciptanya alat-alat canggih banyak sekali pihak yang mengeluhkan saat mendata kehadiran dengan cara manual. Karena banyak kekurangan dan jauh dari kata efektifitas dalam proses maupun hasil pelaporannya.

Fingerprint mulai dipergunakan di dunia pendidikan Indonesia sejak tahun 2008. Yang menjadi dasar dalam penggunaan sistem identifikasi sidik jari ini di sekolah adalah efisiensi dalam hal absensi kehadiran. Alat ini dapat memudahkan sekolah dalam hal menghemat waktu, tenaga dan dapat menjamin kebenarannya. Dengan demikian kehadiran tenaga kependidikan dan guru dapat dibuktikan melalui alat ini tanpa adanya kecurangan sedikitpun.

Pada awal tahun 2017, Sekolah Menengah Pertama (SMP) PGRI 20 Jakarta mulai menerapkan absensi *Fingerprint* bagi seluruh warga sekolah yang meliputi tenaga kependidikan, guru, siswa, staff dan bahkan karyawan kebersihan sekalipun. Hal ini

bertujuan untuk menghindari terjadinya korupsi waktu yang sering dilakukan dengan cara menitip absensi kepada rekan yang lain. Untuk itu pihak sekolah menyediakan sebuah alat absensi *Fingerprint*, yaitu peralatan absensi yang canggih yang dapat merekam sidik jari tenaga kependidikan dan guru pada saat jam datang dan jam pulang. Dengan cara ini maka diharapkan tidak ada lagi kecurangan dalam hal absensi kehadiran, karena alat ini mampu merekam sidik jari yang unik dan tidak dimiliki oleh orang lain sekalipun manusia yang terlahir kembar. Selain itu peralatan ini bekerja secara *online* dan dapat dipantau dari komputer yang terhubung dengan peralatan tersebut. Dengan begitu maka absensi tenaga kependidikan dan guru serta warga sekolah lainnya akan direkam secara akurat. Penggunaan alat ini pun sangat memudahkan bagi administratornya untuk merekap absensi.

TINJAUAN PUSTAKA

Absensi Fingerprint

Pengertian Absensi *Fingerprint*

Menurut Edi (2009:21), menyatakan bahwa *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.

Pendapat lain Sari dan Yulianto (2013:3) mengatakan *Fingerprint* adalah: Alat yang digunakan sebagai pengenalan identitas, melindungi komputer dari data atau pemakaian komputer oleh orang yang tidak bertanggung jawab”. Selain sebagai pengganti tandatangan kelebihan teknik *fingerprint* ini juga dapat mengetahui identitas dari pemilik sidik jari.

Dari beberapa pengertian diatas, maka pada dasarnya absensi *fingerprint* merupakan alat atau mesin absensi yang menggunakan sidik jari para pegawai atau penggunaannya di suatu instansi ataupun perusahaan, dimana setiap orang memiliki sidik jari yang berbeda sehingga mesin tersebut tidak dapat di manipulasi. Dengan demikian teknik absensi *fingerprint* dapat dijadikan salah satu acuan yang valid dalam kegiatan absensi penilaian kedisiplinan pegawai, ini dikarenakan kegiatan absensi ini hanya dapat dilakukan oleh orang bersangkutan (tidak bisa diwakilkan).

Faktor-faktor Memilih Absensi *Fingerprint*

Menurut Ngantung et al. (2014:2) “sistem absensi sidik jari merupakan *system* pendeteksi absensi yang menggunakan sidik jari”. Berikut ini beberapa faktor mengapa memilih absensi menggunakan mesin absen sidik jari (*fingerprint*) sebagai pilihan yang tepat dengan berbagai keunggulannya.

1. Kenyamanan

Dimulai dari registrasi yang simple, karyawan tidak perlu repot membawa kartu karyawan maupun kertas atau kartu. Setiap karyawan tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah di registrasi. Dalam berabsensi kita tidak perlu menekan *password* atau pin yang merepotkan. Yang kita lakukan hanya menaruh jari kita tepat diatas sensor sidik jari.

2. Keamanan

Dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari setiap pengguna berbeda-beda atau unik. Jadi pengguna tidak bisa saling

menitipkan absensi seperti yang dilakukan ketika kita menggunakan absensi tanda tangan, amano atau menggunakan kartu.

3. Efektivitas Waktu

Lihatlah perubahan pertama ketika perusahaan anda menggunakan absensi sidik jari. Karyawan atau pengguna akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari. Dalam penggunaan absensi lebih cepat dari pada amano, *barcode* ataupun tanda tangan manual. Absensi sidik jari pada umumnya mempunyai kecepatan pembacaan = 0.5 detik. Absensi sidik jari mempunyai tingkat akurasi yang tinggi. Dalam pendataan dapat terpusat dalam satu *database*. Dengan mesin absensi sidik jari data dapat terpusat walau diluar kota tanpa menunggu terlalu lama karena dalam pembuatan laporan kita tidak perlu repot merekap manual satu persatu.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016:11) menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Dan menurut Mulianto et al. (2006:171) menyatakan bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi”.

Menurut Moenir dalam Ardiansyah (2013:904) menyatakan bahwa “Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis ataupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan”.

Sedangkan menurut Simamora (2006:746) menyatakan bahwa “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur”.

Menurut Sedarmayanti (2010:381) menyatakan bahwa “Disiplin adalah Kondisi untuk melakukan koreksi atau hukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi”. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2013:193) : “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Menurut Nawawi dalam Hartatik (2014:183) menyatakan bahwa “Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah peraturan atau alat yang digunakan para manajer baik tertulis maupun tidak tertulis untuk melakukan koreksi dan mengukur sumber daya manusianya agar tercapainya tata tertib kerja yang harus dipatuhi

Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129), disiplin adalah suatu bentuk pencapaian tujuan dari perusahaan sehingga disiplin kerja semakin berkembang dengan bentuk kedisiplinan. Ada dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif. Penjelasan sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah menggerakkan pegawai disiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat dilihat dari beberapa faktor. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno, (2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan

dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan.
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

Indikator-indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan.
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun pasti akan kurang disiplin.
3. Balas jasa
Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.
5. Waskat
Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.
6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan .

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan dan Guru di SMP PGRI 20 Jakarta. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang, sehubungan populasi hanya berjumlah 30 orang, maka penulis menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik di mana penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono:2012). Hal ini sering digunakan jika jumlah relatif kecil dan perhitungan dilakukan oleh penulis dengan menggunakan SPSS versi 16.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah penulis bagikan kepada responden mengenai absensi *fingerpint* dan disiplin kerja pada SMP PGRI 20 Jakarta maka didapat karakteristik responden. Berikut karakteristiknya:

1. Jenis kelamin

Tabel 1

Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	13	43
2	Perempuan	17	57
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa responden jenis kelamin perempuan lebih dominan dari responden laki-laki. Responden perempuan memiliki jumlah presentase 57% sedangkan laki-laki dengan jumlah 43%.

2. Pendidikan Terakhir

Tabel 2

Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA Sederajat	5	17
2	D3	4	13
3	S1	20	67
4	S2	1	3
5	S3	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 dengan presentase 67%, responden dengan pendidikan terakhir SMA menunjukkan hasil presentase 17%, responden dengan pendidikan terakhir D3 menunjukkan hasil presentase 13% dan yang memiliki pendidikan terakhir S2 hanya berjumlah 3%. Serta tidak ada satupun responden yang memiliki pendidikan terakhir hingga S3.

3. Lama Bekerja

Tabel 3

Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	11	37
2	6 - 10 Tahun	6	20
3	11 - 15 Tahun	4	13
4	Lebih dari 15 Tahun	9	30
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat komposisi responden yang paling banyak adalah responden yang lama bekerjanya dibawah 5 tahun yaitu dengan presentase sebesar 37% dan responden yang bekerjanya diatas 15 tahun memiliki presentase 30%. Sedangkan responden yang bekerja selama 6 sampai 10 tahun memiliki presentase sebesar 20% dan yang lama bekerjanya 11 hingga 15 tahun hanya memiliki presentase sebesar 13%.

4. Usia

Tabel 4

Tabel Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 25 Tahun	4	13
2	25 - 35 Tahun	8	27
3	36 - 45 Tahun	4	13
4	46 - 55 Tahun	5	17
5	Lebih dari 55 Tahun	9	30
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang berusia diatas 55 tahun yaitu dengan memiliki presentase sebesar 30%. Responden yang berusia 25 sampai 35 tahun memiliki presentase sebesar 27%. Responden yang berusia 46 sampai 55 tahun memiliki presentase sebesar 17%. Sedangkan yang berusia 36 sampai 45 tahun dan yang berusia dibawah 25 tahun memiliki jumlah yang seimbang yaitu dengan jumlah presentase sebesar 13%.

B. Analisis Variabel Absensi terhadap Disiplin

1. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar perhitungan dan interpretasi antara variabel Absensi terhadap Disiplin.

Ho : Tidak ada hubungan absensi dengan disiplin tenaga kependidikan dan guru pada SMP PGRI 20 Jakarta.

Ha : Adanya hubungan absensi dengan disiplin tenaga kependidikan dan guru pada SMP PGRI 20 Jakarta.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS versi 16 adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Koefisien Korelasi

		ABSENSI	DISIPLIN
ABSENSI	Pearson Correlation	1	.389 [*]
	Sig. (2-tailed)		.034
	N	30	30
DISIPLIN	Pearson Correlation	.389 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.034	
	N	30	30

diolah

Sumber: Data yang dengan SPSS 16

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel *Correlations* diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) senilai 0,034 < 0,05 (0,034 lebih kecil dari 0,05) maka keputusannya adalah Ha diterima, kesimpulannya bahwa adanya hubungan yang signifikan antara Absensi *fingerpint* terhadap Kedisiplinan tenaga kependidikan dan guru pada SMP PGRI 20 Jakarta. Dari tabel diatas maka dapat disimpulkan pula bahwa nilai korelasi atau hubungan antara Absensi dengan Disiplin sebesar 0,389. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, absensi dan disiplin memiliki hubungan yang rendah dan searah karena bernilai positif dan mendekati angka 1 (satu). Dari hasil perhitungan uji koefisien korelasi diatas tentang pengaruh absensi *fingerpint* terhadap

kedisiplinan tenaga kependidikan dan guru pada sekolah SMP PGRI 20 Jakarta, memiliki hubungan yang rendah antara absensi terhadap disiplin.

2. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh absensi terhadap kedisiplinan tenaga kependidikan dan guru.

Ho : Tidak ada pengaruh absensi dengan disiplin tenaga kependidikan dan guru pada SMP PGRI 20 Jakarta.

Ha : Adanya pengaruh absensi dengan disiplin tenaga kependidikan dan guru pada SMP PGRI 20 Jakarta.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi telah didapatkan dengan menggunakan SPSS versi 16. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat dari tabel III.16 sebagai berikut:

Tabel 13
Tabel Anova
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.631	1	100.631	4.988	.034 ^a
	Residual	564.869	28	20.174		
	Total	665.500	29			

a. Predictors: (Constant), ABSENSI

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 16

Berdasarkan tabel Anova diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka $0,034 < 0,05$ maka keputusannya Ha diterima, maka dapat diartikan bahwa ada pengaruh absensi terhadap disiplin tenaga kependidikan dan guru.

Tabel 13
Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.389 ^a	.151	.121	4.492

a. Predictors: (Constant), ABSENSI

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS versi 16

Berdasarkan tabel 13 *Model Summary* diatas maka dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan dengan nilai *R Square* adalah sebesar 0,151 atau 15,1%, yang berarti absensi dipengaruhi oleh disiplin sebesar 15,1%, sedangkan sisanya sebesar 84,9% ($1 - 0,151 = 0,849$) yang dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi kerja, penghargaan, dan contoh teladan pimpinan.

3. Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi digunakan sebagai bahan ukur untuk memprediksi seberapa jumlah perubahan nilai variabel independen yang dimanipulasi atau dirubah.

Tabel 14
Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.369	8.605		3.181	.004
	ABSENSI	.426	.191	.389	2.233	.034

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber: Data yang diolah dengan SPSS 16

Berdasarkan Tabel *Coefficients* di atas maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) senilai $0,004 < 0,05$ maka keputusannya H_0 diterima, dapat disimpulkan bahwa ada persamaan yang signifikan antara Absensi *Fingerprint* terhadap Kedisiplinan pada SMP PGRI 20 Jakarta.

Berdasarkan tabel perhitungan SPSS diatas, dapat diperoleh persamaan yaitu $Y=27,369+0,426X$. Dimana $Y=$ Disiplin dan $X=$ Absensi yang dapat disimpulkan sebagai berikut: Konstanta sebesar 27,369 menyatakan bahwa jika tidak ada absensi *fingerprint* yang dilakukan oleh instansi, maka kedisiplinan sebesar 27,369. Koefisien regresi X sebesar 0,426 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) kali absensi *fingerprint* maka akan meningkatkan kedisiplinan sebesar 0,426. Dan sebaliknya, jika absensi *fingerprint* mengalami penurunan 1 (satu) kali maka kedisiplinan dapat di prediksi mengalami penurunan sebesar 0,426. Jadi arah hubungan absensi *fingerprint* dengan kedisiplinan adalah positif atau artinya adalah searah. Dari hasil uji persamaan regresi di atas tentang pengaruh absensi *fingerprint* terhadap kedisiplinan tenaga kependidikan dan guru pada SMP PGRI 20 Jakarta, mempunyai hubungan yang positif atau searah antara absensi *fingerprint* terhadap kedisiplinan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Untuk mengetahui berapa besar interpretasi antara variabel absensi *fingerprint* terhadap variabel kedisiplinan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan Koefisien Korelasi yaitu $r = 0,389$ berarti menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan **rendah** antara absensi *fingerprint* terhadap kedisiplinan tenaga kependidikan dan guru pada SMP PGRI 20 Jakarta. Hal ini memberikan indikasi bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap kedisiplinan.
2. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil sebesar **15,1%** yang menunjukkan bahwa pengaruh absensi *fingerprint* terhadap kedisiplinan tenaga kependidikan dan guru selebihnya sebesar **84,9%** yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain seperti motivasi kerja, penghargaan, dan contoh teladan pimpinan.
3. Berdasarkan hasil dari perhitungan persamaan Regresi maka diperoleh persamaan $Y = 27,369 + 0,426 X$ yang menunjukkan bahwa tanpa adanya absensi *fingerprint*, maka tingkat kedisiplinan sebesar **27,369** dan jika absensi *fingerprint* naik atau turun 1 (satu) angka atau jika absensi *fingerprint* bertambah atau berkurang 1% maka akan menaikkan atau menurunkan kedisiplinan dengan nilai sebesar **0,426%**.

Saran

1. SMP PGRI 20 Jakarta sebaiknya lebih meningkatkan perhatian terhadap tenaga kependidikan dan guru dengan diikuti adanya penambahan fasilitas salah satunya seperti penambahan unit *fingerprint* khusus yang diletakkan dekat dengan ruang Tata Usaha dan Ruang Guru yang dapat memicu terjadinya peningkatan dalam kedisiplinan tersebut.

2. Pemberian penghargaan atau kompensasi lainnya juga dapat dilakukan terhadap tenaga kependidikan dan guru yang berprestasi agar pihak tenaga kependidikan dan guru merasa lebih termotivasi dalam melakukan kegiatan bekerja.
3. Ketegasan dan kedisiplinan Kepala Sekolah merupakan poin penting sebagai contoh teladan pimpinan bagi tenaga kependidikan dan guru serta warga sekolah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh belas. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Riduwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, H. Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke dua. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi (Dilengkapi dengan Metode R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Asmira, April 2016, "Efektifitas Penerapan Absensi (Fingerprint) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara". Jurnal Sipil Fisip Unmul.
- Erna Maeyasari. 2012. "Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak". Jurnal Fisip Untirta.
- Sari, Yulianto. Maret 2013, "Perancangan Sistem Informasi Absensi Menggunakan Finger Print di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penanaman Modal Kabupaten Pacitan". Jurnal Seruni Unsa.