

SKRIPSI

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN ABSENSI *FINGERPRINT*  
TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS  
KESEHATAN KABUPATEN MAROS**



OLEH  
NURFADILLAH SYAFAR  
NIM: 1961201031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2023**

SKRIPSI

**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN ABSENSI *FINGERPRINT*  
TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLAN PEGAWAI DINAS  
KESEHATAN KABUPATEN MAROS**

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



OLEH  
NURFADILLAH SYAFAR  
NIM: 1961201031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2023**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Absensi  
*Fingerprint* Terhadap Kedisiplinan Pegawai Dinas  
Kesehatan Kabupaten Maros.

Nama Mahasiswa : Nurfadillah Syafar  
Nomor Induk Mahasiswa : 1961201031  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manajemen (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

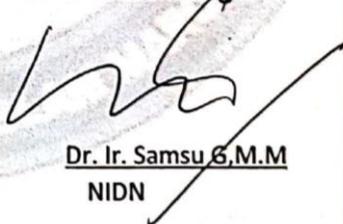
Maros, september 2023

Pembimbing I

  
Dr. Kherayani Nur, S.E, M.Si

NIDN

Pembimbing II

  
Dr. Ir. Samsu G.M.M

NIDN

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros

  
Dr. Mustafa, S.E., M.Ak  
NIDN. 0931127316

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

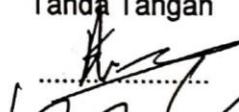
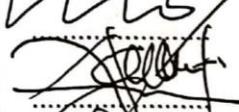
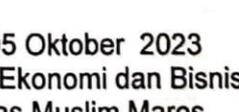
**PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN ABSENSI *FINGERPRINT*  
TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS KESEHATAN  
KABUPATEN MAROS**

disusun oleh:

**NURFADILLAH SYAFAR**  
1961201031

Telah diujikan dan diseminarkan  
pada tanggal 03 Oktober 2023

**TIM PENGUJI**

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Kherayani Nur, S.E.,M.Si.	Ketua	
Dr. Ir. Samsu G, M.M.	Anggota	
Narto Irawan Otoluwa, S.E.,M.M.	Anggota	
Dr. Sarnawiah, S.E., M.Si.	Anggota	

Maros, 05 Oktober 2023  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,

  
**Dr. Mustafa, S.E.,M.Ak**  
NIDN : 0931127316

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim Assalamu'alaikum Wr. Wb

Tiada kata yang paling indah selain puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah menentukan segala sesuatu berada ditangan-Nya, sehingga tidak ada setetes embun pun dan segelintir jiwa manusia yang lepas dari ketentuan dan ketetapan-Nya. Alhamdulillah atas hidayah dan inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Absensi *Fingerprint* terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maros”** yang merupakan syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelas Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal itu disadari atas keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Besar harap penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pihak lain pada umumnya. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan sebuah pelajaran, dukungan motivasi, bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan sampai dengan penyusunan skripsi ini selesai. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang-orang yang penulis hormati dan cintai yang membantu secara langsung maupun tidak langsung selama pembuatan skripsi ini. Terutama kepada keluargaku yang tercinta yaitu orang tua saya yaitu bapak Syarifuddin dan ibu Fatimah.S yang senantiasa memberikan dukungan moril, serta doa dalam sujudnya agar saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan tepat pada waktunya.

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa juga mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. M. Ikram Idrus, M.S. Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Ibu Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., Ph. D selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Bapak Dr. Mustafa, SE., M.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Wakil dekan I, II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
5. Ibu Yuni Kartini, S.E, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros
6. Dr. Ibu Kaerayani Nur, S.E, M.Msi selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ir. Samsu G, M.M selaku Dosen Pembimbing II, yang juga telah mengarahkan dan membimbing penulis sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang telah berjasa menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
8. Seluruh staf kampus atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.
9. Dan teman-teman kuliah saya, teman SMA saya serta Sepupu saya yang sangat membantu dalam penyelesaian tugas skripsi saya ini.

Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik dalam materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Dan dengan segala kerendahan hati, semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan.

## ABSTRAK

NURFADILLAH SYAFAR. 2023. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Absensi *Fingerprint* Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Kabupaten Maros (Dibimbing oleh Dr. Khaerayani Nur, S.E, M.Msi dan Dr. Ir. Samsu G, M.M).

Tujuan dari penelitian ini yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, (2) Untuk mengetahui pengaruh absensi *fingerprint* terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, (3) Untuk mengetahui tunjangan kinerja dan absensi *fingerprint* secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

Metode analisis yang digunakan dalam menjawab permasalahan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini valid dan reliabel, kemudian hasil uji asumsi klasik mengatakan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, multikolinieritas dan tidak ada autokorelasi antar variabel indenpenden dengan denpenden. Dari tiga hipotesis yang diajukan maka ditemukan bahwa Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, Absensi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, dan Tunjangan kinerja dan *fingerprint* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

Kata Kunci : Tunjangan Kinerja, *Fingerprint*, Kedisiplinan.

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1 Tunjangan Kinerja .....	8
2.2. Absensi Fingetprint.....	11
2.3. Kedisiplinan .....	17
2.4. Penelitian terdahulu.....	25
2.5. Kerangka Pikir .....	27
2.6. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
3.1. Metode Penelitian.....	30
3.2. Waktu dan Tempat Penelitian .....	30
3.3. Populasi dan Sampel .....	30
3.4. Sumber dan Jenis Data.....	31
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6. Teknik Analisil Data .....	32
3.7. Uji Hipotesis.....	37
3.8. Definisi Operasional Variabel.....	38
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1. Sejarah Berdirinya Instansi .....	39

4.2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	43
4.3. Analisis Jawaban Responden .....	46
4.4. Uraian Pembahasan.....	60
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>63</b>
5.1. Kesimpulan.....	63
5.2. Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>

## DAFTAR TABEL

Penelitian Terdahulu.....	25
Skala Liker.....	32
Interpretasi Koefisien Korelasi.....	36
Interpretasi Nilai Koefisien Determinasi.....	37
Responden Berdasarkan Usia .....	43
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	45
Jawaban Responden Variabel Tunjangan Kinerja.....	46
Tanggapan Responden variabel <i>Fingerprint</i> .....	48
Tanggapan Responden Variabel Kedisiplinan.....	49
Hasil Output SPSS Uji Normalitas.....	51
Hasil Output SPSS Uji Multikolinieritas.....	52
Hasil Output SPSS Uji Autokorelasi.....	53
Output SPSS Uji Validitas Variabel Tunjangan Kinerja.....	54
Output SPSS Uji Validitas Variabel <i>Fingerprint</i> .....	54
Output SPSS Uji Validitas Variabel Kedisiplinan.....	55
Hasil Output SPSS Uji ReliabilitasTunjangan Kinerja.....	55
Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas <i>Fingerprint</i> .....	56
Hasil Output SPSS Uji Realibilitas Kedisiplinan.....	56
Hasil Output SPSS Regresi Linier Berganda .....	56
Hasil Output SPSS Model Summary.....	57
Hasil Output SPSS Uji T .....	58
Hasil Output SPSS Uji F .....	59

## DAFTAR GAMBAR

Kerangka Pikir .....	28
Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas.....	53

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam berorganisasi. Pada saat ini kedisiplinan pegawai adalah faktor yang begitu penting dalam suatu instansi atau organisasi, sumber daya yang berkualitas ditunjukkan oleh adanya kedisiplinan maupun produktivitas yang tinggi. Kedisiplinan seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.

Faktor yang sangat penting untuk mencapai semangat kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu untuk menunjang kinerja seorang pegawai didalam instansinya. Karena kedisiplinan adalah kesadaran dalam kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kesadaran dalam melaksanakan aturan-aturan dalam instansi yang diwujudkan dalam disiplin yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan baik. (Nani & Wijaya, 2020).

Kedisiplinan merupakan tolak ukur paling utama untuk meningkatkan kepribadian pegawai dalam kehidupan sehari-hari. Disiplin merupakan kunci untuk memperoleh hasil yang baik, karena dengan disiplin akan membuat seseorang memiliki tata cara bagaimana bekerja yang baik dan juga akan menciptakan kemauan untuk hidup teratur dalam bekerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan tonggak aturan penerapan kedisiplinan bagi seluruh pegawai negeri dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Agar tercipta tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa, tentu diperlukan disiplin para pejabat dan administrasi kepegawaian (Nani dan Wijaya 2020)

Di dalam instansi pemerintah, seorang atasan harus menanggapi kebutuhan dan keinginan pegawai sehingga dalam instansi tercipta kondisi dimana kesejahteraan pegawai terjamin. Salah satu yang dapat merangsang pegawai lebih semangat dalam bekerja yaitu dengan pemberian tunjangan kinerja. Besar kecilnya tunjangan kinerja yang diberikan setiap instansi kepada pegawai akan mempengaruhi berbagai aspek salah satunya peningkatan kedisiplinan pegawai.

Tunjangan Kinerja diberikan kepada pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil. Pemberian tunjangan kinerja kepada setiap pegawai diharapkan dapat mewujudkan penegakan disiplin dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada instansi dan masyarakat serta dapat meningkatkan kesejahteraan bagi pegawai negeri sipil di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi. Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru dikalangan pegawai. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar pegawai adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Fauziah & Putra, 2019).

Diharapkan dengan adanya tunjangan kinerja, kedisiplinan seluruh pegawai dapat ditingkatkan sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi pendahuluan bagian kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Maros diketahui bahwa tingkat ketepatan kehadiran pegawai sebelum menerima tunjangan kinerja cukup rendah. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maros banyak yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari jam seharusnya dengan berbagai alasan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Fauziah & Putra (2019) dan Novantana & Lestari (2022) terlihat bahwa pemberian tunjangan kinerja memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan pada penelitian.

Demi mewujudkan efektivitas kerja yang optimal di lingkungan instansi pemerintahan, setiap pegawai wajib berpedoman pada prinsip dasar kode etik, diantaranya menegakkan kejujuran, keadilan, disiplin, serta meningkatkan kesejahteraan dan profesionalisme. Untuk mengetahui seberapa besar frekuensi kehadiran pegawai pada suatu instansi pemerintahan, diperlukan pelaksanaan sistem absensi yang dapat di monitor secara real time, terpusat, dan transparan sehingga mampu mendeteksi setiap pelanggaran disiplin kerja yang terjadi di lapangan dan nantinya dapat diberikan intervensi dan sanksi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Salah satu alat sistem yang canggih yang dapat digunakan untuk mengakses informasi dan mengoptimalkan sistem absensi mengenai kedisiplinan pegawai yaitu dengan menerapkan absensi berbasis teknologi elektronik guna menghindari adanya kecurangan dan/atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai (Azizah 2022).

Hal ini diwujudkan melalui penggunaan system absensi *fingerprint*. Absensi *fingerprint* adalah mesin absensi yang cukup modern dengan menggunakan sidik

jari sebagai material *control* pada setiap karyawan, dimana sidik jari tiap-tiap orang berbeda. Penerapan absensi *fingerprint* adalah untuk meningkatkan kedisiplinan terhadap kehadiran pegawai disamping itu tujuan utamanya adalah untuk memudahkan pengontrolan dan otomatisasi sistem. Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan pegawai pada 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 diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu (Nani & Wijaya, 2020)

Absensi *Fingerprint* sudah banyak diterapkan di perusahaan-perusahaan dan berbagai instansi yang berfungsi untuk melatih pegawai-pegawainya dalam meningkatkan kedisiplinan. Jadi adanya *system* absensi ini untuk mencegah adanya kegiatan titip absen. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju, terdapat sebuah solusi untuk mengatasi permasalahan kehadiran tersebut. Salah satu solusinya adalah dengan penggunaan absensi *fingerprint* sebagai sistem absensi.

Saat belum diterapkannya absensi *fingerprint* di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros dan masih menggunakan absensi manual, sangat sulit dalam mengontrol kehadiran Pegawai Negeri Sipil khususnya masuk kantor dan pulang kantor, begitupula dalam penegakan disiplin pegawai tidak maksimal. Karena sering terjadinya titip menitip absen antar pegawai sangat besar, bahkan Pegawai selalu merapel paraf pada absen, sehingga sering dijumpai ada Pegawai Negeri Sipil yang belum berada di Kantor pada saat apel pagi maupun pada apel pulang, seperti halnya yang ditetapkan melalui Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995

Tentang Hari Kerja di Lingkungan Pemerintah, yakni dalam 1 minggu jumlah hari kerja Pegawai Negeri Sipil 37, 5 Jam kerja.

Absensi *fingerprint* (sidik jari) yang merupakan sebuah mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran komunitas, kelompok maupun instansi yang menggunakannya. Dengan menggunakan alat ini, absensi yang direkapitulasi setiap sebulan sekali akan dapat dengan mudah diketahui pelanggaran jam kerja maupun keterlambatan yang telah dilakukan oleh para pegawai, dikarenakan pada absensi elektronik ini sulit dilakukan manipulasi data.

Untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan dan manipulasi data pegawai, maka mulai diterapkannya penggunaan sistem absensi *fingerprint* untuk merekam sidik jari dari setiap pegawai. Contohnya sidik jari, dan struktur wajah. Selain itu pelaksanaan sistem absensi biometri kini sudah banyak digunakan di suatu instansi yaitu absensi biometrik sidik jari (*fingerprint*), sebab ketentuan-ketentuan cara pakainya cukup sederhana, dan sulit untuk dimanipulasi.

Berdasarkan hasil penelitian Azizah (2022), Ance (2020) dan Djubaini & kawet (2017) penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan.

Penelitian ini mengambil objek pada kantor Dinas Kesehatan Maros. Dalam Peningkatan kedisiplinan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Maros menerapkan absensi *fingerprint* (sidik jari) yang telah dipergunakan setiap hari, diterapkannya absensi *fingerprint* untuk memudahkan pengecekan kehadiran pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

Adanya fenomena ketidaksiplinan dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros. Untuk itu perlu terus

diupayakan adanya penegakan kedisiplinan bagi pegawai, apalagi setelah diberikannya tunjangan kinerja maupun penggunaan sistem absensi *fingerprint*.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik memilih judul " Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Absensi *Fingerprint* Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maros."

## **1.2 Rumusan Masalah**

- 1.2.1. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros?
- 1.2.2. Apakah absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros?
- 1.2.3. Apakah tunjangan kinerja dan absensi *fingerprint* secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

- 1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.
- 1.3.2. Untuk mengetahui pengaruh absensi *fingerprint* terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.
- 1.3.3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan absensi *fingerprint* secara bersama-sama terhadap peningkatan kedisiplinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

## **1.4 Manfaat penulisan**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1.4.1. Teoritis**

Secara teoritis dapat memberikan masukan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan sumbangan pemikiran kepada masyarakat yang secara khusus megkaji masalah berkaitan pengaruh tunjangan kinerja dan absensi digital (*Fingerprint*) terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maros dan juga sebagai bahan referensi kajian, bacaan dan sumbangan akademis bagi pembaca serta menambah wawasan bagi peneliti sendiri.

### **1.4.2. Peraktis**

#### **a. Bagi instansi**

Diharapkan mampu memberikan masukan dan kontribusi bagi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Maros dan dapat dijadikan sebagai acuan dan tolak ukur bagi pembinaan, pengembangan, dan upaya perbaikan dalam rangka meningkatkan Kedisiplinan pegawai.

#### **b. Bagi penulis**

Dengan melakukan penulisan ini, penulis dapat menambah wawasan berpikir serta sebagai proses pembelajaran yang memberikan pengalaman baru dan bermanfaat dalam penelitian, baik secara teoritis maupun praktis yang menjadi bekal bagi penulis untuk terjun langsung dilapangan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tunjangan Kinerja**

Tunjangan Kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2020 tentang Ketentuan Teknis Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan disebutkan bahwa tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji dan diberikan kepada pegawai Calon Pegawai Negeri Sipil serta Pegawai Negeri Sipil setiap bulan dengan dihitung berdasarkan capaian kinerja dan kehadiran. Yang dimaksud dengan capaian kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja, dan yang dimaksud dengan kehadiran adalah kewajiban dari seorang pegawai untuk bekerja serta mentaati semua aturan ketentuan jam kerja berdasarkan pada hari serta waktu kerja yang telah ditentukan oleh kementerian terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan yang berlaku.(Novantana & Lestari, 2022).

Rivai dan Sagala (2013:767) arti dari tunjangan adalah bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai/karyawan dikarenakan kinerja sudah melebihi standar yang ditentukan. Yang mana sistem ini merupakan pengupahan yang diberikan berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh pegawai/karyawan.

Sedangkan Kadarisman (2017), mengemukakan bahwa tunjangan adalah tambahan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan atau pegawai pada organisasi tersebut. Biasanya pembayaran tunjangan tersebut dibayarkan setiap bulan dan menjadi satu dalam daftar gaji di luar gaji pokok yang diterima setiap bulannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja merupakan suatu proses pemberian imbalan atau penghasilan di luar gaji pokok yang di dapatkan pegawai

berdasarkan hasil kerja serta kehadiran yang telah dicapai pegawai sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Pemberian tunjangan kepada pegawai dilakukan secara adil.

### **2.1.1 Fungsi Tunjangan Kinerja**

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, Penggabean (Dalam Fauziah & Putra 2019).

### **2.1.2 Pengukuran Tunjangan Kinerja**

Peraturan Presiden No.154 Tahun 2015 ( dalam Fauziah .& Putra, 2019) Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Lingkungan Kementerian Agama menjelaskan komponen penentu besaran tunjangan kinerja yang berdasarkan tiga komponen yaitu:

1. Tingkat pencapaian kinerja pegawai
2. Tingkat kehadiran menurut hari dan jam kerja
3. Ketaatan pada kode etik dan disiplin pegawai

### **2.1.3 Tujuan Pemberian Tunjangan Kinerja.**

Hasibuan (2018) bahwa tunjangan kinerja di dalam suatu organisasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima Tunjangan Kinerja untuk dapat memenuhi kebutuhan ekonominya, dengan kata lain, untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja. Pemberian Kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk termotivasi bekerja secara produktif.
3. Memajukan Organisasi. Semakin besar tunjangan yang diberikan, maka suatu organisasi menunjukkan bahwa pendapatan suatu organisasi yang digunakan untuk memberikan tunjangan kinerja semakin besar.
4. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Hal ini berarti bahwa pemberian tunjangan kinerja berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara “input” dan “output”.

#### **2.1.4 Indikator Tunjangan Kinerja Pegawai**

Bangun (2018) menjelaskan untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa indikator :

1. Jumlah Pekerjaan; dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Ketetapan Waktu; setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
3. Kehadiran; semua jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.
4. Kualitas Pekerjaan; setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

5. Prestasi kerja; suatu instansi memiliki standar tersendiri untuk para pegawai dalam memicu semangat bekerja, maka pegawai yang memiliki kinerja terbaik dalam instansinya maka akan menjadi nilai tambah yang bisa mendapatkan ta,bahan gaji/konpensasi dari instansinya.
6. Kelas jabatan; setiap pekerjaan mempunya kelas jabatan masing-masing antara dalam suatu instansi yang di mana penghasilan yang diberikan sesuai tingkat pekerjaan/jabatan yang diterima.

## **2.2. Absensi *Fingetprint***

### **2.2.1 Pengertian Absensi *Fingerprint***

Absensi adalah daftar kehadiran pegawai yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadiran. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing- masing perusahaan atau instansi. Yang menjadi suatu penerapan teknologi mampu mencapai tujuan meningkatkan efektivitas suatu pekerjaan dan mampu meningkatkan disiplin pegawai adalah dengan menggunakan teknologi mesin absensi *fingerprint* (sidik jari) Zain (2022).

Dalam pasal 3 ayat (11) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 menyatakan bahwa Setiap Pegawai Negeri Sipil berkewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Jam kerja yang telah diatur yaitu Hari Senin sampai dengan Kamis masuk jam 07.30 dan pulang jam 16.00 begitu pula hari Jumat masuk jam 07.30 pulang jam 17.00.

Zukirah (2016) menyatakan bahwa mesin pada absensi *fingerprint* merupakan suatu teknologi yang mampu mencapai tujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja yakni dengan meningkatkan kedisiplinan kerja. Masing-masing sidik jari seseorang berbeda-beda, oleh karena itu dengan mesin teknologi

tersebut otomatis tidak mungkin dapat dimanipulasi, sehingga proses yang dilakukan mampu menghasilkan suatu laporan dengan cepat dan tepat.

*Fingerprint* 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 berat Apriyani (2019).

Jadi dapat disimpulkan bahwa absensi *fingerprint* adalah sebuah alat untuk memenuhi kebutuhan data kehadiran yang cepat dan akurat dengan menggunakan verifikasi sidik jari. Absensi *fingerprint* berguna untuk meminimalisir kecurangan pegawai yang bisa mengakibatkan kerugian perusahaan/instansi. Sehingga dengan adanya absensi *fingerprint*, setiap pegawai bertanggung jawab atas kehadirannya sendiri di kantor.

Mesin absensi *fingerprint* (sidik jari) ini dipasang di dekat ruang tunggu di dalam kantor. Setiap pegawai mengabsen dengan cara menempelkan salah satu jari tangan di alat elektrik. Teknologi yang dipakai pada mesin *fingerprint* merupakan teknologi biometrik, salah satu teknologi biometrik yang digunakan adalah/ sidik jari, tangan, bentuk wajah dan suara. Tetapi yang sering digunakan yaitu teknologi sidik jari (*fingerprint*), maka karena itu teknologi tersebut jauh lebih berkualitas, murah, serta akurat dibandingkan teknologi lain.

Dalam membuat laporan *software* absensi pada umumnya sudah dilengkapi dengan pengaturan rentang waktu laporan, bisa diatur sesuai dengan kebutuhan jangka waktu laporan, bisa diatur harian, mingguan, bulanan bahkan tahunan. Menggunakan mesin absensi sidik jari untuk absensi suatu pilihan yang tepat dibanding yang lain.

### **2.2.2 Cara Menggunakan Absensi *Fingerprint***

Gazali dalam Ghandi (2017) Teknologi yang biasa digunakan untuk mesin sidik jari yaitu teknologi biometrik, seperti sidik jari, mata, ataupun wajah. Adapun cara memakai absensi *finger print* yaitu:

1. Registrasi *fingerprint*, suatu proses pertama untuk memakai mesin *fingerprint* yaitu mendaftarkan sidik jari ke mesin *fingerprint*.
2. *Mendownload* data serta sidik pegawai, *membackUp* data serta memberikan nama pada sidik jari pegawai yang sudah melakukan regis.
3. *Mengupload* data pegawai, mensinkronisasikan data yang sudah di *upload* supaya guna mampu melihat kebenaran data.
4. Mengatur jam kerja pegawai, instansi bisa mengatur jam kerja dan jadwal pegawai yang nantinya akan digunakan untuk menampilkan laporan. Pengaturan jam kerja ini disesuaikan dengan jam kerja secara umum digunakan di instansi.
5. Beberapa instansi menggunakan sistem jam kerja reguler/normal dan *multishift*. Namun juga ada kemungkinan dengan jam kerja yang tidak bisa ditentukan.
6. *Download* data presensi, *download* data hasil dari absensi *fingerprint* untuk digunakan dalam kalkulasi absensi.
7. Kalkulasi laporan adalah hasil dari pelaporan absensi yang telah terekam di mesin *fingerprint*.

### **2.2.3. Tujuan Penerapan Absensi *Fingerprint* (Sidik Jari)**

Maeyasari (2015) Tujuan penggunaan mesin absensi finger print (sidik jari), adalah:

1. Mampu meningkatkan suatu produktivitas pegawai pada suatu organisasi yang berawal pada disiplin atas suatu kehadiran karyawan/pegawai pada kantor.
2. Akan memberikan kemudahan serta kenyamanan pada proses absensi kepegawaian serta mampu meningkatkan efisien waktu pada suatu pembuatan laporan di unit pekerjaan, hanya pada bagian kepegawaian.
3. Meningkatkan suatu sistem *paperles* pada organisasi berawal dari sistem absensi *fingerprint* yang mampu mengurangi pengeluaran suatu biaya pada operasional ataupun materi. Dapat memberikan informasi lengkap yang cepat dan tepat pada suatu atasan serta bagian kepegawaian yang berhubungan pada disiplin para karyawan/pegawai berupa absensi kehadiran yang berarti suatu syarat kerja dan mampu menginformasikan secara loyalitas pada karyawan yang bisa menjadi dasar sebagai penilaian suatu kinerja pegawai.

#### **2.2.4. Kelebihan Dan Kekurangan *Fingerprint***

##### **1. Kelebihan *Fingerprint***

Maeyasari (2015) menyatakan bahwa mempunyai kelebihan serta kekurangan yang terdapat mesin absensi sidik jari. Berikut yang menjadi kelebihan mesin absensi *fingerprint* adalah:

##### **a. Kenyamanan**

Simple dalam hal mendaftarkan, pegawai tidak lagi repot akan membawa kartu pegawai ataupun kertas. Masing-masing pegawai tidak akan lupa lagi yang akan dibawa sebagai alat absensinya. Karena saat ini pegawai hanya melakukan dengan menaruh jari masing-masing pegawai tepat diatas sensor sidik jari.

##### **b. Keamanan**

Tingkat keamanan menggunakan mesin *fingerprint* sangat tinggi karena sidik jari masing-masing pegawai tidak sama. Sehingga pegawai tidak saling menitip absen lagi seperti menggunakan absensi manual sebelumnya.

c. Efektivitas waktu

Setiap pegawai yang datang lebih awal beda dengan hari-hari sebelumnya dan belum menggunakan absensi finger print. Bisa dikatakan *just klik*. Karena itu faktor tersebut mampu meningkatkan produktivitas terhadap disiplin.

d. Efisiensi biaya

Dari beberapa identifikasi baik itu suara ataupun retina mata perlu mengeluarkan biaya setiap bulan dikarenakan harus membeli tinta, buku yang repot. Maka dari itu dengan menggunakan sidik jari tidak akan mungkin lagi adanya kecurangan yang terjadi yang dapat mengakibatkan bankrutnya suatu perusahaan.

### **2.2.5. Kekurangan Pada Mesin Sidik Jari (*Fingerprint*)**

Gandhi (2017) menyatakan Masih ada kesalahan dalam proses identifikasi. Kekurangan pada mesin ini adalah sering adanya kesalahan ketika pemindaian disebabkan *scanner* dalam kondisi kotor dikarenakan banyaknya sidik jari pegawai yang menempel sehingga terdapat bekas keringat atau air sehingga kinerja mesin menurun dan perlu melakukan identifikasi ulang. Kekurangan pada mesin *fingerprint* sbb:

1. Membutuhkan perawatan rutin

Memerlukan perawatan yang rutin supaya *scanner* selalu bersih dan kinerja sistem pada mesin tidak berpengaruh serta hanya untuk mencegah terjadinya kesalahan ataupun mengalami penurunan sistem.

2. Kinerja *scanner* kurang maksimal

Kekurangan yang dimiliki pada *scanner* disebabkan sistem sensor tidak dapat terdeteksi oleh jari yang basah, ataupun kotor. Sehingga, sebelum melakukan proses tersebut, maka jari setiap pegawai harus bersih dan tidak basah.

Mesin absensi *fingerprint* merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti:

- 1) Perangkat keras komputer, terdiri atas komputer (merupakan pusat pengelolaan, unit masukan/keluar, unit penyimpanan file, dan peralatan penyimpanan data).
- 2) *Data base*, (data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer).
- 3) Operasional serta instruksi.
- 4) Personalia pengoperasian, meliputi: analisa sistem pembuatan program, personalia dalam menyimpan data.

#### **2.2.6. Indikator Absensi *Fingerprint***

Sistem absensi sidik jari merupakan sistem pendeteksi absensi yang menggunakan sidik jari. Berikut adalah beberapa indikator *fingerprint* menurut Ngantung (2019)

1. Kenyamanan, dimulai dari register yang simple, karyawan tidak perlu membawa kartu karyawan maupun kertas. Dalam berabsensi tidak perlu menekan *password* atau pin yang merepotkan, pegawai hanya perlu menaruh jari tepat diatas sensor sidik jari.
2. Keamanan, dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamana sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari pengguna berbeda-beda atau

unik. Jadi pengguna tidak bisa saling menitipkan absensi seperti yang dilakukan ketika menggunakan absensi tanda tangan.

3. Efektivitas waktu, karyawan atau pengguna akan datang lebih tepat waktu, berbeda dengan sebelum menggunakan absensi sidik jari (*fingerprint*). Dalam pendataandapat terpusat dalam satu database dan terpusat walau diluar kota tanpa menunggu terlalu lama karena dalam pembuatan laporan , pegawai tidak perlu repot merekap manual satu persatu.

### **2.3. Kedisiplinan**

#### **2.3.1. Pengertian Kedisiplinan**

Suatu instansi atau perusahaan akan berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia yang ada pada instansi atau perusahaan tersebut melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik.

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib) Moenir dalam sutrisno (2017).

Gandhi (2017) mengemukakan bahwa “disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab”.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, kedisiplinan juga menjadi tolak ukur apakah fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilaksanakan dengan baik atau tidak secara keseluruhan. Disiplin sering diidentikan dengan kesadaran dan kesediaan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019).

Agustini (2019) disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah sikap mental, kesedian dan kerelaan pegawai untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan dengan norma dan kaidah yang berlaku dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

### **2.3.2. Indikator Kedisiplinan**

Hasibuan (2019) mengemukakan berbagai yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut :

#### **1. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### **2. Teladan Pemimpin**

Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

#### **3. Balas Jasa**

Balas jasa berperan sangat penting terciptanya suatu disiplin karyawan/pegawai, yang berarti apabila semakin besar suatu balas jasa maka

akan semakin baik disiplin suatu pegawai. Begitupun sebaliknya jika balas jasa kecil maka disiplin suatu pegawai akan menurun.

#### 4. Keadilan

Keadilan suatu dasar yang menjadi kebijaksanaan pada pemberian balas jasa (pengakuan) maupun hukuman akan merangsang terciptanya suatu disiplin pegawai yang baik. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi supaya kedisiplinan pegawai organisasi baik pula.

#### 5. Pengawasan melekat (waskat)

Waskat merupakan suatu tindakan yang nyata serta sangat efektif untuk mewujudkan disiplin pegawai/karyawan. Karena waskat merupakan pimpinan harus aktif serta mengawasi secara langsung baik secara moral, perilaku, kegairahan kerja, sikap, dan prestasi bawahannya.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi sangat berperan penting untuk memelihara disiplin suatu pegawai/karyawan. Karena adanya sanksi hukuman yang berat, seseorang akan takut melanggar aturan pada instansi dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan atasan menegur serta memberi hukuman pada pegawai yang indisipliner mampu mewujudkan disiplin yang baik pada instansi tersebut.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Terciptanya hubungan kemanusiaan yang baik akan mewujudkan suasana kerja yang nyaman. Sehingga memotivasi suatu kedisiplinan yang baik untuk instansi. Maka disiplin seseorang akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam berorganisasi tersebut baik.

### 2.3.3. Jenis Disiplin

Davis (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi di usahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

2. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disiplinier. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya, pengenaan sanksi di prakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

Dari pembagian kedisiplinan yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa pendisiplinan *preventif* lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan perbuatan atau tindakan yang tidak sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Sedangkan pendisiplinan korektif lebih bertujuan agar kesalahan yang telah dilakukan para

pegawai/karyawan tidak terulang kembali.

#### **2.3.4. Tujuan Disiplin Pegawai**

Disiplin pegawai dijelaskan sebagai suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mentaati semua peraturan yang berlaku. Pendisiplinan pegawai harus selalu dilakukan supaya pegawai mempunyai rasa kepatuhan yang menjadi bagian dari perilaku pada dirinya dalam kehidupan sehari-hari.

Ma'arif dan Kartika (2019) tujuan ditegakkan disiplin adalah sebagai berikut:

1. Memastikan perilaku pegawai konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Membantu pegawai untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.
3. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.

#### **2.3.5. Fungsi Disiplin Pegawai**

Hartatik (2018) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Agar terjalin antar individu satu dengan yang lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

### 3. Melatih kepribadian

Disiplin berfungsi sebagai sarana dalam melatih pribadi seseorang supaya senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Perilaku ataupun sikap dan pola hidup yang disiplin diperlukan waktu cukup lama melalui pelatihan dengan anggota organisasi.

### 4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

### 5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

## **2.3.6. Komponen Disiplin Pegawai**

Rivai (2016) disiplin pegawai memiliki beberapa komponen yaitu:

#### 1. Kehadiran

Hal tersebut menjadi indikator yang mendasar dengan mengukur disiplin, serta seseorang yang mempunyai kedisiplinan kerja yang rendah akan sering terlambat dalam hal bekerja.

#### 2. Ketaatan dan aturan kerja

Seseorang yang selalu taat pada aturan kerja tidak mungkin mengacukan prosedur kerja serta mampu selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan pada instansi.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

Dengan ini mampu dilihat berdasarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas diberikan kepadanya.

### 4. Tingkat waspada yang tinggi

Seseorang yang mempunyai kewaspadaan yang tinggi akan selalu teliti dalam hal kerja dan selalu melakukan sesuatu yang efektif.

### 5. Bekerja etis

Seseorang pasti pernah melakukan tindakan yang tidak sopan. Dengan ini termasuk suatu bentuk tindakan indisipliner, sehingga yang menjadi salah satu wujud pada kedisiplinan seseorang yaitu dengan bekerja etis.

## **2.3.7. Sanksi Pelanggar Disiplin**

Rivai (2016) sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yang dijelaskan oleh Rivai (2016) adalah sebagai berikut:

#### 1. Jenis Sanksi pelanggaran ringan

Teguran lisan, yaitu penerapan sanksi disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

##### a. Teguran tertulis

Teguran tertulis yaitu hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Jenis sanksi pelanggaran sedang, Penundaan kenaikan gaji,

Yaitu masa penundaan kenaikan gaji tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala hukuman disiplin pegawai yang bersangkutan memenuhi syarat-syarat untuk kenaikan gaji berkala.

2. Sanksi pelanggaran berat:

a. Pemberhentian

Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.

b. Pemecatan

Pemecatan oleh pejabat kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai.

Mangkunegara (2016) adapun pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin harus dilakukan sesuai dengan cara-cara dibawah ini:

1. Pemberian peringatan

Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya, dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kerja pegawai.

2. Pemberian sanksi

Harus segera, tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan. Pemberian sanksi harus konsisten, bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

## 2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru penelitian dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

**Tabel 2.1.** Penelitian Terdahulu

No	Nama & Tahun	Judul Peneltian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Hujaimatul Fauziah dan Andrian Rama Putra (2019)	Pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja pada pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah (bpkad) kabupaten pesawaran	Jenis penelitian kuantitatif dan analisis regresi sederhana	Tunjangan kinerja berpengaruh positif sebesar terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai
2.	Syafira Nurul Azizah (2022)	Pengaruh penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara pada bagian pengadaan barang/jasa sekretariat kota bandar lampung	metode kuantitatif dan analisis regresi sederhana	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint cenderung meningkatkan disiplin terhadap kehadiran pegawai

3.	Yuwan Dwi Novantana dan Sri Lestari (2022)	Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura	Kuantitatif	tunjangan kinerja sangat berpengaruh dan signifikan pada peningkatan disiplin pegawai
4.	Ance (2020)	Pengaruh Penggunaan Fingerprint dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Instalasi Bedah Sentral di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.	Metode kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.	Hasil analisis menunjukkan bahwa fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, fingerprint dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
5.	Mayamin dan Lasmiana (2023)	Pengaruh absensi sidik jari ( <i>fingerprint</i> ) terhadap disiplin kerja pegawai	Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif absensi sidik jari ( <i>fingerprint</i> ) terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.
6.	Farisa Djuabaeni dan Lotje	Pengaruh Tunjangan Kinerja dan	Kuantitatif dan regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan

Kawet (2017)	<i>Fingerprint</i> terhadap Kedisiplinan Pegawai pada sekretariat DPRD kota Manado	Tunjangan Kinerja dan <i>Fingerprint</i> berpengaruh baik secara simultan dan parsial terhadap Kedisiplinan Pegawai.
-----------------	--	---

## 2.5. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

### 1. Hubungan Tunjangan Kinerja dengan Peningkatan Kedisiplinan

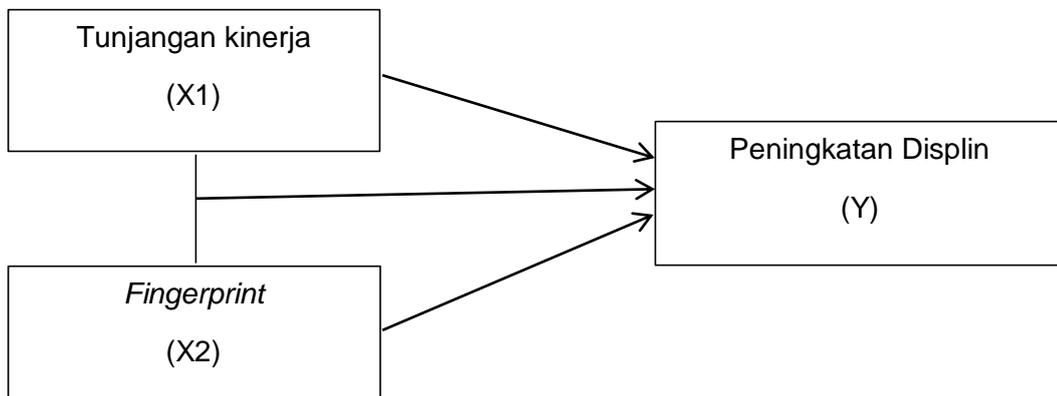
Juwandi dan Agus (2021) berpendapat bahwa tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tunjangan kinerja dapat membantu meningkatkan kedisiplinan pegawai. Untuk itu perlu adanya peran dan perhatian untuk dapat mewujudkan kedisiplinan sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

### 2. Hubungan Absensi *Fingerprint* Terhadap Peningkatan Kedisiplinan

Absensi *fingerprint* merupakan alat penggerak pegawai untuk hadir tepat waktu dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, hal ini digunakan agar para pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian Fahmi (2020) Adanya hubungan yang kuat dan positif antara absensi *fingerprint* terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, karena jika penerapan absensi *fingerprint* ditetapkan pada perusahaan /instansi maka para pegawai akan termotivasi datang tepat waktu saat bekerja.

### 3. Hubungan Tunjangan Kinerja Dan Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Kedisiplinan

Berdasarkan hasil penelitian Juwandi 2021 mengenai Tunjangan Kinerja dan Fahmi 2020 tentang Absensi *Fingerprint*, bahwa Tunjangan Kinerja dan Absensi *Fingerprint* berkontribusi pada peningkatan kedisiplinan. Dengan adanya pemberian tunjangan kinerja maka dapat menumbuhkan kecintaan pegawai pada pekerjaannya dan absensi *fingerprint* mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai karena data yang sulit untuk dimanipulasi.



Gambar 2.1 kerangka pikir

#### 2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Berdasarkan rumusan masalah, tinjauan pustaka maupun penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.
2. Absensi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.
3. Tunjangan kinerja dan absensi *fingerprint* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu jenis penelitian Kuantitatif, yakni penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya menggunakan data statistik.

Sugiyono (2016) menjelaskan, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya *random*.

#### **3.2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros yang beralamat di JL. Bougenville Komp. Kantor Bupati Maros No. 3 Kabupaten Maros. Sedangkan waktu yang dipergunakan dalam penelitian ini diperkirakan selama 2 bulan, mulai bulan agustus sampai september 2023.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2016). Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian adalah keseluruhan pegawai pada kantor Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros yaitu sebanyak 81 pegawai.

##### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Jika populasinya kurang dari 100 orang , maka jumlah

sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasi jumlahnya Arikunto (2018). Sampel dalam ini adalah seluruh populasi penelitian yang ada pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros yaitu sebanyak 81 responden.

### **3.4. Sumber dan Jenis Data**

#### **3.4.1. Jenis Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data kuantitatif, karna data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

#### **3.4.2. Sumber Data**

Data primer adalah data yang diperoleh dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden yang didapat dari hasil kuesioner penelitian. yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan yaitu berupa data-data hasil kuesioner yang diperoleh.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini antara lain:

#### **3.5.1. Angket (kuesioner)**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang lebih efisien bilah peneliti telah mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tau apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga bisa digunakan bila jumlah responden cukup besar.

### 3.5.2. Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Penulis dalam melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

**Table 3.1** Skala liker

<b>Kode</b>	<b>Kriteria Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:94)

### 3.6. Teknik Analisis Data

Berdasarkan analisis data untuk mengolah variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 27.

### 3.6.1. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Uji normalitas menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, yang mana dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikan  $> 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya apabila nilai signifikan  $< 0,05$ , maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali 2018) Model regresi jika terjadi korelasi antar variabel, maka diartikan terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel bebas satu terhadap variabel bebas lainnya. Suatu regresi dikategorikan bebas dari multikolinieritas apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*  $< 10$ , jika korelasi kuat maka terjadi problem multiko. Multikolinieritas juga dapat diuji dengan menggunakan korelasi pearson, dengan cara melihat koefisien korelasinya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai toleran dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance*  $> 10\%$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
- b. Jika nilai *tolerance*  $< 10\%$  dan nilai VIF  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya masalah grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2018) bahwa dasar analisis metode ini yaitu:

- 1) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Uji Autokorelasi

Ghozali (2018) uji autokorelasi ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Model regresi yang dianggap baik apabila terlepas dari autokorelasi.

Dalam mendeteksi data apakah terdapat autokorelasi dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya adalah dengan menggunakan metode Durbin Watson. Penentuan uji Durbin Watson dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $D-W < dL$  atau  $D-W > 4 - dL$ , kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $dU < D-W < 4 - dU$ , kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.

3) Tidak ada kesimpulan jika:  $dL \leq D-W \leq dU$  atau  $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$

### 3.6.2. Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan sebagai instrument penelitian yang digunakan, suatu alat pengukur dikatakan valid jika alat tersebut dipakai untuk mengukur sesuaikegunaannya yaitu dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam dengan nilai Sig 0,05 pada suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian validitas yaitu:

- 1) Apabila hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$  artinya terdapat korelasi antara variable X dengan variable Y maka valid.
- 2) Apabila hasil  $r_{hitung} < r_{tabel}$  artinya tidak terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dikatakan tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu ukuran suatu kestabilan serta konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dalam bentuk kuesioner.

- a. Jika nilai  $cronbarch > 0,60$  maka kuesioner dinyatakan *reliable* atau konsisten.
- b. Jika nilai  $cronbarch < 0,60$  maka kuesioner dinyatakan tidak *reliable* atau konsisten.

### 3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear sederhana menurut Sugiyono yang dikutip oleh Abdul Samad (2018) adalah metode analisis yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh nilai variabel dependen bila nilai variabel independen diubah atau

analisis regresi digunakan untuk menganalisis antara satu variabel dengan variabel lainnya. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

#### 3.6.4. Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi adalah untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel, koefisien merupakan angka hubungan kuat antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2018).

Koefisien korelasi dapat dihitung menggunakan beberapa metode, namun yang paling umum digunakan adalah koefisien korelasi pearson. Koefisien korelasi pearson mengukur hubungan linear antara dua variabel dan dapat bernilai antara -1 hingga 1. Koefisien korelasi bernilai 1 menunjukkan hubungan positif sempurna antara dua variabel. Koefisien korelasi bernilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara dua variabel.

**Tabel 3.2.** Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,80 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,20 - 0,399	Lemah
0,00 - 0,199	Sangat lemah

Sumber Sugiyono (2018:184)

#### 3.6.5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Ghozali (2018) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah 0 sampai dengan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R<sup>2</sup> semakin kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas.

**Tabel 3.3** Interpretasi Nilai Koefisien Determinasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0% - 20%	Rendah Sekali
21% - 40%	Rendah
41% - 60%	Sedang / Cukup
61% - 80%	Tinggi
81% - 100%	Sangat Tinggi

Sumber ( Sugiono: 2019:250)

### 3.7. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan menganggap variabel variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2016).

Penentuan tingkat signifikan *alpha* dalam penelitian ini 0,05, uji hipotesis kemudian dilanjutkan melalui uji t, sebagai berikut :

- a. Bila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang signifikan.
- b. Bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

#### b. Uji simultan ( Uji F)

Zainatul (2019) uji simultan digunakan untuk melihat apakah terjadi kelayakan atau terjadinya pengaruh secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen yang digunakan dalam suatu penelitian. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Signifikan F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05.

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , menunjukkan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara simultan.

2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

### 3.8. Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel adalah adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (sugiyono 2019 ).

Variabel	Definisi	Indikator
<b>Tunjangan Kinerja (X1)</b>	Tunjangan kinerja merupakan suatu proses pemberian imbalan atau penghasilan di luar gaji pokok yang di dapatkan pegawai berdasarkan hasil kerja serta kehadiran yang telah dicapai pegawai sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah Pekerjaan</li> <li>2. Kualitas Pekerjaan</li> <li>3. Ketetapan Waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Prestasi kerja</li> <li>6. Kelas jabatan</li> </ol>
<b>Absensi <i>Fingerprint</i> (X2)</b>	Absensi <i>Fingerprint</i> adalah sebuah alat untuk memenuhi kebutuhan data kehadiran yang cepat dan akurat dengan menggunakan verifikasi sidik jari	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kenyamanan</li> <li>2. Keamanan</li> <li>3. Efektivitas waktu</li> </ol>
<b>Kedisiplinan (Y)</b>	kedisiplinan adalah sikap mental, dan kesedian pegawai untuk mematuhi serta mentaati segala peraturan yang ditetapkan oleh suatu instansi dengan norma dan kaidah yang berlaku dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Teladan Pemimpin</li> <li>3. Balas Jasa</li> <li>4. Keadilan</li> <li>5. Pengawasan melekat (waskat)</li> <li>6. Sanksi hukuman</li> <li>7. Ketegasan</li> <li>8. Hubungan kemanusiaan</li> </ol>

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Sejarah Berdirinya Instansi**

##### **4.1.1. Sejarah Berdirinya Instansi**

Dinas kesehatan (dinkes) daerah / wilayah kabupaten maros, Sulawesi selatan merupakan instansi yang bertanggung jawab mengenai kesehatan. Dinas kesehatan maros memiliki tugas untuk merumuskan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan kebijakan bidang kesehatan, melaksanakan evaluasi dan pelaporan bidang kesehatan, melaksanakan administrasi Dinas kesehatan, dan melaksanakan fungsi lain yang terkait.

Selain fungsi-fungsi tersebut, melalui kantor dinas kesehatan ini juga pemerintah bertanggung jawab untuk melakukan penyuluhan kesehatan, penyuluhan hidup sehat dengan olahraga dan kesehatan jiwa bagi masyarakat serta keluarga. Dinas kesehatan ini juga bertugas sebagai penjamin dan pengawasan fasilitas kesehatan di wilayah kerjanya, baik rumah sakit alat kesehatan, obat-obatan, dokter, klinik, apotek dan sebagainya. Kunjungi kantor dinas kesehatan terdekat ini untuk aduan atau informasi seperti info kesehatan, program kesehatan, hingga berita kebijakan kesehatan. Anda juga dapat mengunjungi situs atau website resmi dinkes secara online untuk informasi lainnya.

##### **4.1.2. Visi Misi**

Dinas Kesehatan Kabupaten maros dibentuk berdasarkan peraturan Daerah nomor 21 Tahun 2008. Adapun visi Dinas Kesehatan yaitu: “ Akselerator pencapaian masyarakat yang mandiri untuk hidup sehat”. Sedangkan Misi Dinas Kesehatan yaitu:

1. Meningkatkan Akses masyarakat pelayanan kesehatan yang berkualitas.
2. Mengembangkan kebijakan dan manajemen pembangunan kesehatan.
3. Meningkatkan sistem Surveillance dalam upaya pencegahan dan pengendalian penyakit.
4. Meningkatkan sistem Surveillance dalam upaya Pencegahan dan pengendalian penyakit.
5. Menjamin ketersediaan sumber daya manusia dan fasilitas pelayanan kesehatan yang merata, terjangkau dan berkualitas.
6. Pembinaan dan pelaksanaan tugas – tugas kesehatan meliputi regulasi dan kebijakan kesehatan, bina pelayanan kesehatan, bina penyehatan lingkungan dan pencegahan penyakit, serta sumberdaya kesehatan.
7. Penyelenggaraan tugas – tugas kesekretarian.
8. Pengkoordinasian dan pembinaan UPTD.

#### **4.1.3. Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas**

##### **1. Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan kegiatan, pembinaan dan pemberian dukungan pelayanan administrasi yang meliputi umum dan kepegawaian, keuangan, dan program, serta evaluasi pelaporan kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas. Sekretariat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 7, menyelenggarakan fungsi:

1. Pengkoordinasian dan pembinaan pelaksanaan kegiatan.
2. Pemberian dukungan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian.
3. Pemberian dukungan pelayanan administrasi keuangan.

4. Pemberian dukungan pelayanan administrasi program, evaluasi dan pelaporan, dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas dengan tugas dan fungsinya.

Sekretariat membawahi 3 sub sebagian terdiri dari:

1. Sub bagian perencanaan dan pelaporan.
2. Sub bagian pegawaian dan pengembangan nakes.
3. Sub bagian keuangan.

## **2. Bidang Bina Upaya Kesehatan Masyarakat**

Bidang Bina Upaya Kesehatan Masyarakat melaksanakan sebagian tugas Dinas yang meliputi kesehatan keluarga dan gizi, promosi dan pemberdayaan kesehatan, serta kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olah raga. Bidang kesehatan Masyarakat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 15, menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi kesehatan keluarga dan gizi
2. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi promosi dan pemberdayaan kesehatan.
3. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi kesehatan lingkungan, kesehatan kerja dan olahraga dan.
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **3. Bidang Pencegahan Dan Penyitahan Lingkungan**

Bidang pencegahan dan pengendalian penyakit dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam pasal 24, menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi surveillans dan imunisasi.
2. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi pencegahan dan pengendalian penyakit menular.
3. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular dan kesehatan jiwa; dan
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepada dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **4. Bidang Pelayanan Kesehatan**

Bidang pelayanan kesehatan melaksanakan sebagian tugas dinas yang meliputi pelayanan kesehatan, kefarmasian dan alat kesehatan, serta sumber daya manusia kesehatan. Bidang pelayanan dan sumber daya kesehatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta melaksanakan administrasi pelayanan kesehatan.
2. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi kefarmasian dan alat kesehatan.
3. Perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, serta pelaksanaan administrasi sumber daya manusia kesehatan dan

4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### 4.2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros, diawali bulan agustus sampai bulan september 2023. Objek penelitian ini sebanyak 81 responden yang ada pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Maros. Dari 81 kuesioner yang disebar, 81 diterima kembali. Pada Kuesioner yang diterima kembali, data yang diperoleh tersebut akan diolah untuk pengujian hipotesis. Adapun gambaran karakteristik dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 karakteristik responden yaitu responden berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan. Penggunaan karakteristik responden berguna untuk menggambarkan bahwa dalam penelitian ini terdapat berbagai latar belakang untuk setiap responden. Penyajian tabel statistik dipisah sesuai karakteristik responden dibedakan atau dipisahkan sesuai karakteristik responden untuk memperjelas karakteristik yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti berikut ini:

##### 4.2.1. Usia

Deskripsi profil responden menurut usia bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan identitas responden berdasarkan usia atau umur responden yang dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itulah akan di sajikan deskripsi profil responden berdasarkan usia yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1** Tabel Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	30 – 39	21	31
2	40 – 49	31	38
3	50 – 60	25	31
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan **Tabel 4.1** yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa respon paling dominan adalah responden yang berusia antara 40 – 49 tahun, yaitu sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 38% sedangkan usia responden yang paling sedikit yaitu usia 30 – 39 tahun sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 31%.

#### 4.2.2. Jenis Kelamin

Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu menguraikan atau menggambarkan jenis kelamin responden. Hal ini dapat dikelompokkan yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.2** Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	37	46
2	Perempuan	44	54
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber : data kuesioner 2023

Dilihat dari **table 4.2** deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin yang lebih dominan adalah perempuan yang berjumlah 44 orang. Dengan presentase 54% sedangkan laki-laki sebanyak 37 orang dengan presentase sebesar 46%.

#### 4.2.3. Masa Kerja

Deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja adalah menguraikan atau menggambarkan responden berdasarkan masa kerja. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.3** Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1 – 9 Tahun	24	30
2	10 – 19 Tahun	30	37
3	20 – 29 Tahun	13	16
4	30 – 40 Tahun	14	17
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber : data diolah 2023

Dari **Tabel 4.3** yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden dengan masa kerja 10 – 19 tahun dengan jumlah 30 orang dengan presentase 37%. Sedangkan yang paling sedikit adalah responden dengan masa kerja 1 – 9 tahun dengan presentase sebesar 16%.

#### 4.2.4. Tingkat Pendidikan Akhir

Deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah menguraikan atau menggambarkan responden menurut jenjang pendidikan terakhir. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi profil responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 4.4** Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	SMA	19	23
2	D3	7	9
3	S1	30	37
4	S2	25	31
<b>Jumlah</b>		<b>81</b>	<b>100</b>

Sumber : data diolah 2023

Dari **tabel 4.4** menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat disimpulkan bahwa responden yang dominal adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 30 orang dengan presentase sebesar 37%. Sedangkan yang paling sedikit adalah responden tingkat pendidikan D3 dengan jumlah 7 orang dengan presentase sebesar 9%.

### 4.3. Analisis Jawaban Responden

Deskripsi hasil penelitian mengenai tanggapan responden yang telah mengisi kuesioner tentang “Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Absensi *Fingerprint* Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Maros”. Dapat dilihat jawaban responden pada masing- masing variabel sebagai berikut:

#### 4.3.1. Variabel Tunjangan Kinerja (X1)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diberikan kepada responden yang menjadi objek dalam penelitian ini maka distribusi jawaban responden mengenai tunjangan kinerja (X1) dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.5** Distribusi Jawaban Responden Variable Tunjangan Kinerja (X1)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Rata-Rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	32	39,5	30	37,0	11	13,6	7	8,6	1	1,2	4,05
2	38	46,9	25	30,9	10	12,3	8	9,9	-	-	4,15
3	36	44,4	33	30,9	10	12,3	2	2,5	-	-	4,27
4	37	45,7	33	40,7	10	12,3	1	1,2	-	-	4,31
5	32	39,5	33	40,7	13	16,0	3	3,7	-	-	4,16
6	32	39,5	23	28,4	18	22,2	8	9,9	-	-	3,98
Rata-Rata Skor Variabel											4,15

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan data pada **tabel 4.5** maka deskripsi jawaban responden variabel tunjangan kinerja (X1) sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan 1 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 32 orang atau 39,5% menyatakan sangat setuju, 30 orang atau 37,0% menyatakan setuju, 11 orang atau 13,6% menyatakan netral, 7 orang atau 8,6 menyatakan tidak setuju, dan 1 orang menyatakan sangat tidak setuju

2. Untuk pernyataan 2 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 38 orang atau 46,9% menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 30,9% menyatakan setuju, 10 orang atau 12,3% menyatakan netral, dan 8 orang atau 9,9% menyatakan tidak setuju.
3. Untuk pernyataan 3 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 36 orang atau 44,4% menyatakan sangat setuju, 33 orang atau 30,9% menyatakan setuju, 10 orang atau 12,3% menyatakan netral, dan 2 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju.
4. Untuk pernyataan 4 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 37 orang atau 45,7% menyatakan sangat setuju, 33 orang atau 40,7% menyatakan setuju, 10 orang atau 12,3% menyatakan netral dan 1 orang atau 1,2% menyatakan tidak setuju.
5. Untuk pernyataan 5 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 32 orang atau 39,5% menyatakan sangat setuju, 33 orang atau 40,7% menyatakan setuju, 13 orang atau 16,0% menyatakan netral, dan 3 orang atau 3,7% menyatakan tidak setuju.
6. Untuk pernyataan 6 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 32 orang atau 45,7% menyatakan sangat setuju, 23 orang atau 28,4% menyatakan setuju, 18 orang atau 22,2% menyatakan netral, dan 8 orang atau 9,9% menyatakan tidak setuju.

#### **4.3.2. Variabel *Fingerprint* (X2)**

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diberikan kepada responden yang menjadi objek dalam penelitian ini maka distribusi jawaban responden mengenai absensi *fingerprint* (X2) dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.6** Deskripsi Jawaban Responden Variabel Absensi *Fingerprint* (X2)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Rata-Rata Skor	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	28,4	44	54,3	12	14,8	2	2,5	-	-		4,09
2	23	28,4	44	54,3	12	14,8	2	2,5	-	-		4,09
3	26	32,1	39	48,1	11	13,6	4	5,0	1	1,2		4,05
4	29	35,8	40	49,4	7	8,6	4	5,0	1	1,2		4,14
5	24	29,6	36	44,4	15	18,5	5	6,2	1	1,2		3,95
<b>Rata-Rata Skor Variabel</b>											<b>4,06</b>	

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan data pada **tabel 4.6** maka deskripsi jawaban responden variabel Absensi *Fingerprint* (X2) sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan 1 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 23 orang atau 28,4% menyatakan sangat setuju, 44 orang atau 54,3% menyatakan setuju, 12 orang atau 14,8% menyatakan netra, dan 2 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju.
2. Untuk pernyataan 2 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 23 orang atau 28,4% menyatakan sangat setuju, 44 orang atau 54,3% menyatakan setuju, 12 orang atau 14,8% menyatakan netra, 2 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju.
3. Untuk pernyataan 3 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 26 orang atau 32,1% menyatakan sangat setuju, 39 orang atau 48,1%

menyatakan setuju, 11 orang atau 13,6% menyatakan netra, 4 orang atau 5,0% menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 1,2% menyatakan sangat tidak setuju.

4. Untuk pernyataan 4 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 29 orang atau 35,8% menyatakan sangat setuju, 40 orang atau 49,4% menyatakan setuju, 7 orang atau 8,6% menyatakan netra, 4 orang atau 5,0% menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 1,2% menyatakan sangat tidak setuju.
5. Untuk pernyataan 5 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 24 orang atau 29,6% menyatakan sangat setuju, 36 orang atau 44,4% menyatakan setuju, 15 orang atau 18,5% menyatakan netra, 5 orang atau 6,2% menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 1,2% menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4.3.3. Variable kedisiplinan (Y)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diberikan kepada responden yang menjadi objek dalam penelitian ini maka distribusi jawaban responden mengenai kedisiplinan (Y) dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.7** Deskripsi jawaban Responden Variabel Kedisiplinan

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Rata-Rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	23	28,4	38	46,9	10	12,3	7	8,6	3	3,8	3,88
2	30	37,0	44	54,3	6	7,4	-	-	1	1,2	4,26
3	38	46,9	37	45,7	4	4,9	2	2,5	-	-	4,37
4	32	39,5	45	55,6	3	3,7	1	1,2	-	-	4,33
5	28	34,6	47	58,0	6	7,4	-	-	-	-	4,27
6	33	40,7	42	51,9	6	7,4	-	-	-	-	4,33
7	31	38,3	38	46,9	7	8,6	3	3,7	2	2,5	4,15
8	28	34,6	34	42,0	10	12,3	9	11,1	-	-	4,00
<b>Rata-Rata Skor Variabel</b>											<b>4,20</b>

Sumber : data diolah 2023

Berdasarkan data pada **tabel 4.7** maka deskripsi jawaban responden variabel kedisiplinan (Y) sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan 1 yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 23 orang atau 28,4% menyatakan sangat setuju, 38 orang atau 46,9% menyatakan setuju, 10 orang atau 12,3% menyatakan netra, 7 orang atau 8,6% menyatakan tidak setuju, dan 3 orang atau 3,8% menyatakan sangat tidak setuju.
2. Untuk pernyataan 2 hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 30 orang atau 37,0% menyatakan sangat setuju, 44 orang atau 54,3% menyatakan setuju, 6 orang atau 7,4% menyatakan netra, dan 1 orang atau 1,2% menyatakan sangat tidak setuju.
3. Untuk pernyataan 3 hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 38 orang atau 46,9% menyatakan sangat setuju, 37 orang atau 45,7% menyatakan setuju, dan 4 orang atau 4,9% menyatakan netra, 2 orang atau 2,5% menyatakan tidak setuju
4. Untuk pernyataan 4 hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 32 orang atau 39,5% menyatakan sangat setuju, 45 orang atau 54,3% menyatakan setuju, 3 orang atau 3,7% menyatakan netra, 1 orang atau 1,2% menyatakan tidak setuju.
5. Untuk pernyataan 5 hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 28 orang atau 34,6% menyatakan sangat setuju, 47 orang atau 58,0% menyatakan setuju, dan 6 orang atau 7,4% menyatakan netra.
6. Untuk pernyataan 6 hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 33 orang atau 40,7% menyatakan sangat setuju, 42 orang atau 51,9% menyatakan setuju, dan 6 orang atau 7,4% menyatakan netra.
7. Untuk pernyataan 7 hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 31 orang atau 38,3% menyatakan sangat setuju, 38 orang atau 46,9% menyatakan setuju, 7 orang atau 8,6% menyatakan netra, 3 orang atau 3,7% menyatakan tidak setuju, dan 2 orang atau 2,5% menyatakan sangat tidak setuju.
8. Untuk pernyataan 8 hasilnya menunjukkan bahwa terdapat 28 orang atau 34,6% menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 42,0%

menyatakan setuju, dan 10 orang atau 12,3% menyatakan netra, dan 9 orang atau 11,1% menyatakan tidak setuju

#### 4.3.4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel independen dan dependen pada persamaan regresi yang dihasilkan, berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Metode yang digunakan adalah uji *Kolmogorof-Smirnov*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8** Hasil Output SPSS Uji Normalitas **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83542691
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.061
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.255
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.244
	Upper Bound	.267

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel di atas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini telah terdistribusi dengan normal.

## b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali. Adapun hasil output SPSS sebagai berikut :

**Tabel 4.9** Hasil Output SPSS Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tunjangan Kinerja	.862	1.160
	FingerPrint	.862	1.160

a. Dependent Variable: Peningkatan Kedisiplinan  
Sumber : Data diolah 2023

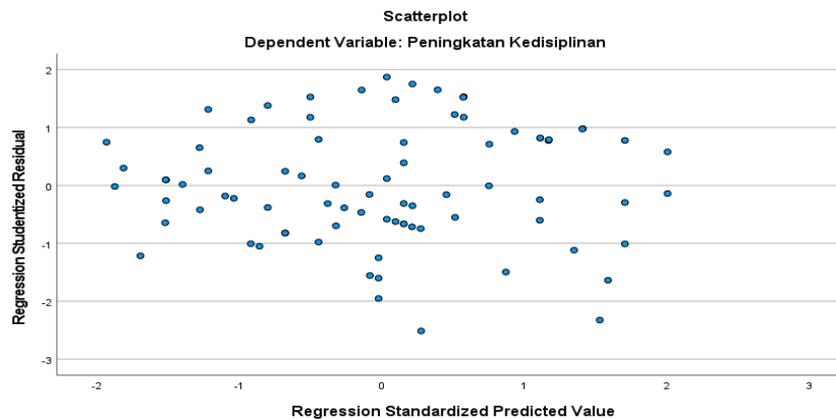
Melihat hasil **tabel 4.9** di atas, nilai tolerance masing masing variabel independen yaitu :

- Nilai toleransi Tunjangan Kinerja (X1) sebesar  $0,862 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,160 < 10,00$  maka pada variabel Tunjangan Kinerja tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- Nilai toleransi absensi *Fingerprint* (X2) sebesar  $0,862 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,160 < 10,00$  maka pada variabel Absensi *Fingerprint* tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan gambar *regression standardised*, terlihat bahwa titik-titik menyebar

secara acak. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Berikut hasil output SPSS uji heteroskedastisitas adalah :



**Gambar 4.3** Hasil Output SPSS Uji Heteroskedastisitas  
Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Titik-titik data juga tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual). Berikut hasil uji Autokorelasi:

**Table 4.10** Hasil Output SPSS Uji Validitas Tunjangan Kinerja (X1)

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.290	2.872	1.733

a. Predictors: (Constant), FingerPrint, Tunjangan Kinerja

b. Dependent Variable: Peningkatan Kedisiplinan

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai DW dapat diketahui sebesar 1,733, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 81

(n) dan jumlah variabel independen 2 ( $k = 2$ ), maka diperoleh nilai  $du$  sebesar 1,6898, dan nilai DW sebesar 1,733 lebih besar dari batas atas ( $du$ ) yakni 1,6898 dan kurang dari ( $4-du$ ) atau  $4 - 1,6889 = 2,3102$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

#### 4.3.5. Uji Instrumen

##### a. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji instrumen melalui validitas data kuesioner variabel tunjangan kinerja dengan enam item pernyataan berdasarkan indikator, berikut hasil uji validitasnya adalah:

**Table 4.11** Hasil Output SPSS Uji Validitas Tunjangan Kinerja (X1)

Pernyataan	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
X1.1	0,562	0,2185	Valid
X1.2	0,698	0,2185	Valid
X1.3	0,835	0,2185	Valid
X1.4	0,674	0,2185	Valid
X1.5	0,681	0,2185	Valid
X1.6	0,492	0,2185	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil output SPSS versi 27, maka hasil uji validitas kuesioner yang terdiri dari 6 item pernyataan, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan nilai korelasi atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan kuesioner pada variabel tunjangan kinerja dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan penelitian.

**Table 4.12** Hasil Output SPSS Uji Validitas Absensi *Fingerprint*(X2)

Pernyataan	$r_{Hitung}$	$r_{Tabel}$	Keterangan
X2.1	0,544	0,2185	Valid
X2.2	0,657	0,2185	Valid
X2.3	0,753	0,2185	Valid
X2.4	0,666	0,2185	Valid
X2.5	0,511	0,2185	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil output SPSS analisis validitas pada kuesioner absensi *fingerprint* dinyatakan valid karena keseluruhan nilai pernyataan pada kuesioner absensi *fingerprint* memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  kesimpulannya valid atau dapat dilanjutkan penelitian.

**Table.4.11** Hasil Output SPSS Uji Validitas Peningkatan Kedisiplinan(Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,475	0,2185	Valid
Y.2	0,41	0,2185	Valid
Y.3	0,595	0,2185	Valid
Y.4	0,653	0,2185	Valid
Y.5	0,601	0,2185	Valid
Y.6	0,539	0,2185	Valid
Y.7	0,616	0,2185	Valid
Y.8	0,587	0,2185	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Dari hasil output SPSS analisis validitas pada kuesioner kinerja pegawai dinyatakan valid karena kuesioner kedisiplinan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka kesimpulannya valid atau dapat dilanjutkan penelitian.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil analisis reliabilitas untuk mengukur tingkat keandalan data kuesioner pada variabel penelitian (Tunjangan kinerja, Absensi *Fingerprint*, dan Kedisiplinan), berikut hasil output SPSS uji reliabilitas :

**Tabel 4.13** Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Tunjangan Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.715	6

Sumber : Data diolah 2023

**Tabel 4.14** Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas absensi *Fingerprint*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.608	5

Sumber : Data diolah 2023

**Tabel 4.15** Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Kedisiplinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.659	8

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan hasil output SPSS Uji Reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan pada variabel X1 (Tunjangan Kinerja) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,715, variabel X2 (Absensi *Fingerprint*) sebesar 0,608 dan variabel Y (Peningkatan Kedisiplinan) sebesar 0,659. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari ketiga variabel diatas Nilai Standar Cronbach's Alpha sebesar 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau handal.

#### 4.3.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil output analisis regresi linier berganda berdasarkan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.16** Hasil Output SPSS Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.504	2.945		5.604	.000
	Tunjangan Kinerja	.225	.100	.228	2.250	.027
	Absensi <i>FingerPrint</i>	.565	.134	.428	4.222	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kedisiplinan  
Sumber : Data diolah 2023

Dari tabel diatas, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 16,504 menunjukkan bahwa jika tidak ada penambahan nilai dari variabel Tunjangan Kinerja (X1) dan Absensi *Fingerprint* (X2), maka Kedisiplinan (Y) sebesar 16,504 satuan.
2. Jika variabel X1 yaitu Tunjangan Kinerja naik sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan variabel Y (Kedisiplinan) sebesar 0,225 satuan.
3. Jika variabel X2 yaitu Absensi *Fingerprint* kerja naik sebesar 1 satuan, maka akan mempengaruhi peningkatan variabel Y (Peningkatan Kedisiplinan). sebesar 0,565 satuan.

#### 4.3.7. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel, diukur dengan menggunakan koefisien korelasi melalui aplikasi SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.17** Hasil Output SPSS Model Summary  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.290	2.872

a. Predictors: (Constant), FingerPrint, Tunjangan Kinerja

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan **tabel 4.17** model summary, maka diperoleh :

#### 1. Koefisien Korelasi (R)

Diperoleh nilai R sebesar 0,555. Ini artinya bahwa Absensi *Fingerprint* dan Tunjangan Kinerja terhadap peningkatan Kedisiplinan Pegawai memiliki korelasi

yang sedang karena nilai R berada pada nilai interpretasi koefisien korelasi 0.40 – 0.599 (Sedang).

## 2. Determinasi

Sedangkan pengaruh Tunjangan Kinerja dan absensi *Fingerprint* terhadap Peningkatan Kedisiplinan pegawai sebesar R Square 0,308 atau 30,8% dan sisanya sebesar 69,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 4.3.8. Uji Hipotesis

#### 1. Uji T ( Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  pada pengujian dengan menggunakan signifikan 0,05. Pada tabel dibawah ini dapat kita lihat hasil uji t tersebut.

**Tabel 4.18** Hasil Output SPSS Model Summary  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.504	2.945		5.604	.000
	Tunjangan Kinerja	.225	.100	.228	2.250	.027
	Absensi <i>Fingerprint</i>	.565	.134	.428	4.222	.000

#### a. Dependent Variable: Peningkatan Kedisiplinan

Berdasarkan **tabel 4.18** hasil pengolahan data melalui aplikasi SPSS versi 27, maka dijelaskan bahwa:

- 1) Variabel tunjangan kinerja mendapatkan nilai  $t_{hitung} = 2,250$  dengan selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar 0,027. Sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1.990. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,250 > 1.990$ .) selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar  $0,027 < 0,05$  maka

dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, maka hipotesis pertama terbukti dan diterima.

2) Variabel absensi *fingerprint* mendapatkan nilai  $t_{hitung} = 4,222$  dengan selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar 0,000. Sedangkan  $t_{tabel}$  adalah 1.990. Karena nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,222 > 1.990$ .) selanjutnya nilai signifikansinya yang diperoleh sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, maka hipotesis kedua terbukti dan diterima.

## 2. Uji F (Simultan)

Uji f dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas yaitu Tunjangan Kinerja (X1) dan Absensi *Fingerprint* (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.18** Hasil Uji F (Simultam)

		ANOVA				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.384	2	143.192	17.365	.000 <sup>b</sup>
	Residual	643.172	78	8.246		
	Total	929.556	80			

a. Dependent Variable: Peningkatan Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Absensi *Fingerprint*, Tunjangan Kinerja

Berdasarkan **Tabel 4.18** diperoleh hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17,365 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,11 sedangkan nilai Sig.  $0,00 < \text{nilai standar Sig. } 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan tunjangan kinerja dan absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, maka hipotesis ketiga terbukti dan diterima.

#### **4.4. Uraian Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai**

Berdasarkan Hasil penelitian pada Dinas kesehatan Kabupaten Maros yang telah menyatakan bahwa Tunjangan kinerja berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan. Artinya semakin besar Tunjangan kinerja maka yang diberikan kepada pegawai dapat menumbuhkan rasa cinta pegawai terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula tingkat Kedisiplinan pegawai Dinas kesehatan Kabupaten Maros.

Tunjangan merupakan tambahan benefit/penghasilan yang diberikan instansi kepada para pegawai di luar gaji pokok, karena pegawai tersebut telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi. Tunjangan berbeda dengan gaji, gaji diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan oleh para pegawai, sedangkan tunjangan diberikan sebagai bonus/apresiasi terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat berbagai macam Tunjangan kinerja yang umumnya diberikan oleh suatu instansi, seperti tunjangan beras, transportasi, hari raya, profesi, kehadiran, dan lain sebagainya. Tunjangan pada umumnya diberikan berdasarkan kemampuan dan kesepakatan instansi. Besar kecilnya tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai dapat mempengaruhi sikap disiplin pegawai tersebut, hal tersebut dikarenakan mereka merasa jerih payah yang mereka berikan kepada instansi mendapatkan balasan yang setimpal dari apa yang telah mereka kerjakan pada instansi tersebut. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian

Hujaimatul (2019) dan Novantana & Lestari (2022) yang menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

## **2. Pengaruh absensi *FingerPrint* Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai**

Berdasarkan Hasil penelitian pada Dinas kesehatan Kabupaten Maros yang telah menyatakan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif terhadap Kedisiplinan Ini berimplikasi bahwa semakin baik kehadiran absensi pegawai, maka semakin tinggi pula kedisiplinan yang akan dicapai oleh para pegawai yang ada di Dinas kesehatan Kabupaten Maros. Hal ini disebabkan karena di Dinas kesehatan Kabupaten Maros pada umumnya para pegawainya telah memiliki sistem absensi yang sangat mendukung terhadap penginputan data atas kehadiran pegawai.

Absensi/kehadiran mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya menciptakan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Informasi yang akurat dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas atau kemajuan instansi secara umum. Pegawai yang memiliki tanggungjawab terhadap segala sesuatu menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan juga dapat mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ance (2020), Mayamin (2023), Farisa (2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan pegawai. Dimana

pengaruh penerapan absensi *fingerprint* Terhadap kedisiplinan Pegawai, ketepatan waktu, tertib dan teratur yang dimiliki oleh pegawai menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

### **3. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan *FingerPrint* Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai**

Berdasarkan Hasil penelitian pada Dinas kesehatan Kabupaten Maros yang telah menyatakan bahwa tunjangan kinerja dan absensi *fingerprint* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan *fingerprint* mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai Dinas kesehatan Kabupaten Maros.

Tunjangan kinerja dan absensi *fingerprint* sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai sangat bersemangat bekerja karena mendapatkan bonus/apresiasi dimana mereka sudah bersusah payah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan artinya para pegawai mendapatkan imbalan dari instansi dari jerih payah mereka. Kemudian menetapkan absensi *fingerprint* dalam instansi sangat diperlukan karena dapat mengubah perilaku pegawai dan meningkatkan kesadaran pegawai dalam mematuhi aturan yang ditetapkan oleh instansi. Artinya tunjangan kinerja dan absensi *fingerprint* sangat berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai yang diharapkan instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fariza (2017) menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dan absensi *fingerprint* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kedisiplinan pegawai.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros
2. Absensi *Fingerprint* berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros
3. Tunjangan kinerja dan absensi *fingerprint* secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros.

#### **6.2. Saran**

##### **1. Bagi Instansi**

Setiap pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Maros agar lebih memperhatikan tugas dan tanggung jawab serta konsisten meningkatkan kedisiplinan karena adanya pemberian Tunjangan Kinerja dari pemerintah dan pemberlakuan sistem absensi *Fingerprint* yang lebih mudah.

##### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi referensi untuk periset selanjutnya, dan dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel yang ada salah satunya adalah dampak ketidaksiplinan terhadap kinerja pegawai dengan variabel lainnya untuk melengkapi kekurangan serta memperkuat hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press
- Anong Nani, Andy Arya Maulana Wijaya (2020). Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota BauBau. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*.
- Apriyani, L. (2019). Implementasi fingerprint dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan perspektif etos kerja muslim (Studi Kasus PT Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur) (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Arikunto, Suharismi. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Kakarta:Rineka Cipta
- Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (N.D.) (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. 2(1).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Gordon B (2018)., *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian II :Struktur dan Pengembangannya*, Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo, 1992
- Djubaini, F., Kawet, L., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Penggunaan Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2)
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, & Wastam Wahyu Hidayat. (2020, November). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disipling Kerja Pegawai Di Kementerian Komunikasi Dan Informatika. 2, 32-49
- Fauziah, H., & Putra, A. R. (2019). Spengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Pesawaran
- Gandhi, M. A. (2017). Penerapan Absensi Finger Print Dalam Mendisiplinkan Kerja pegawai Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Sekolah Menengah Tekhnik Industri (Smti) Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hasibuan, Melayu SP. (2019). *Organisasi dan Motivasi, Efektivitas Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah (2018)., Buku Praktis Mengembangkan SDM, Yogyakarta : Laksana, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.) (Z-Library).pdf*. (n.d.).
- Juwandi Sah, Putra And Agus, Hendrayady And Ramadhani, Setiawan (2021) Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. S1 Thesis, Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Kadarisman, Muh. (2017). *Pengertian Dan Filosofi Manajemen Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakata.
- Ma'arif dan Linda Kartika. (2019). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Penerbit IPB Press.
- Maeyasari, Erna (2015), *Analisis Efektifitas Penerapan Absensi Sidik Jari Pegawai Negeri Sipil Di Sekertaris Daerah Kabupaten Lebak, Skripsi Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang*
- Mangkunegara, A.A (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mayamin, M., & Usuluddin, L. (2023). *Pengaruh Absensi Sidik Jari (Fingerprint) terhadap Disiplin Kerja Pegawai. REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, 7(1), 602-609*
- Mufarrikoh, zainatul (2019). *Statistika Pendidikan (konsep sampling dan uji hipotesis)*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Ngantung, K.A. Et Al., (2019). *Desain Dan Implementasi Sistem Absensi Fingerprint Dijaringan Kampus Dan Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Terpadu*, UNSRAT.
- Novantana, Y. D., & Lestari, S. (2022). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 9(1), 65–72*. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.14807>
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Rivai, Sagala. (2016) *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Raja Grafindo.

- Sakban, S., Nurmal, I., & Bin Ridwan, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Sinambela, P Lijan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet. Ghozali, I., & Laten. H (2015).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Zain, E. M., Andjar, F. J., Rawi, R. D. P., & Fakdawer, F. F. (2022). Pengaruh efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah kabupaten Raja Ampat Papua Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 326.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber DayManusia (9th ed.)*. Jakarta: Kencana
- Zukira. (2016). *Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual dan Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa*. Makassar. (UIN Alauddin Makassar).

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### **PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN *FINGERPRINT* TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAROS**

Responden yang terhormat,

Dalam rangka penelitian yang saya lakukan yang berjudul Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan *Fingerprint* Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupataen Maros.

Dengan ini saya Mahasiswa dari Universitas Muslim Maros :

**Nama** : Nurfadillah Syafar

**Nim** : 1961201031

**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

Memohon kepada bapak/ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban yang jujur diberikan sangat berguna untuk penelitian yang sedang dilakukan.

Atas perhatian Bapak/ibu yang telah berkenan mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

### **A. Identitas Responden**

1. Nama Responden :
2. Usia :
3. Jenis kelamin :
4. Lama bekerja :
5. Tingkat pendidikan akhir :

### **B. Petunjuk pengisian kuesioner**

Saya selaku peneliti menginginkan pendapat Bapak/Ibu mengenai penelitian saya yang berjudul Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Fingerprint Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Maros. Pilihlah jawaban atas pernyataan yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu.

Pernyataan-pernyataan pada bagian ini hanya dijawab dengan:

- |   |     |                      |         |
|---|-----|----------------------|---------|
| 1 | SS  | : Sangat Setuju      | skor: 5 |
| 2 | S   | : Setuju             | skor: 4 |
| 3 | N   | : Netral             | skor: 3 |
| 4 | TS  | :Tidak Setuju        | skor: 2 |
| 5 | STS | :Sangat Tidak Setuju | skor: 1 |

Berikan tanda (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu.

### C. Daftar Pernyataan Kuesioner

#### 1. Variabel Tunjangan Kinerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tunjangan kinerja dibayarkan bagi pegawai yang kinerjanya tercapai					
2	Pemberian tunjangan kinerja dihubungkan dengan jumlah jam kerja					
3	Pemberian tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan absensi kehadiran					
4.	Pemberian tunjangan kinerja berdasarkan hasil perilaku kerja					
5.	Tunjangan kinerja dibayarkan setelah memperhatikan hasil penilaian prestasi kerja					
6.	Besarnya pemberian tunjangan kinerja berdasarkan aturan kelas jabatan					

#### 2. Variabel *Fingerprint* (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Mesin absensi <i>fingerprint</i> dan komputer yang digunakan sudah menggunakan standar yang baik					
2.	Prosedur absensi <i>fingerprint</i> yang digunakan mudah dipahami					
3.	Operator mesin absensi <i>fingerprint</i> bekerja dengan optimal					
4.	Absensi dapat meningkat setelah diterapkannya absensi <i>fingerprint</i>					
5.	Absensi <i>fingerprint</i> memotivasi dalam berdisiplin					

### 3. Variabel Kedisiplinan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2.	Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya					
3.	Balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan					
4.	Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai					
5.	Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak pada kedisiplinan para pegawai					
6.	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan					
7.	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan instansi					
8.	Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					

**LAMPIRAN 2 TABULASI KUESIONER**

No. Responden	Tunjangan Kinerja (X1)							Absensi Fingerprint					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TT (X1)	P1	P2	P3	P4	P5	TT (X2)
1	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	20
2	3	3	3	4	3	4	20	4	4	5	4	4	21
3	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	5	5	21
5	3	2	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	3	3	4	22	4	5	5	5	5	24
7	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	2	18
8	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	4	18
9	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	2	3	17
10	2	3	3	3	3	3	17	5	5	2	2	3	17
11	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24
12	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	5	22
14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
15	2	5	5	5	5	5	27	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	3	2	25	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	3	23
18	4	4	4	4	4	2	22	4	4	5	4	4	21
19	5	4	4	4	3	3	23	5	5	5	5	3	23
20	3	3	3	3	3	5	20	4	4	4	4	4	20
21	3	5	5	5	5	5	28	5	5	5	4	4	23
22	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20
23	2	5	5	5	5	5	27	5	5	4	4	4	22
24	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	5	23
25	5	5	5	5	5	5	30	4	2	4	4	4	18
26	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	3	19
27	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	2	3	20
28	3	2	3	5	5	5	23	5	3	3	2	5	18
29	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	5	22
30	5	5	5	5	5	5	30	2	5	5	5	5	22
31	2	5	5	5	5	5	27	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	24
33	5	5	5	5	5	5	30	5	3	4	5	5	22
34	1	5	5	5	5	5	26	4	4	2	4	4	18
35	3	2	4	4	5	5	23	4	2	4	4	2	16
36	4	3	4	4	4	4	23	5	5	5	3	3	21
37	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	17
38	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19
39	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24
40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	2	27	3	3	2	5	5	18
43	4	4	4	4	2	2	20	4	4	4	4	2	18

44	2	2	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16
45	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	21
46	2	2	2	5	5	5	21	3	3	3	5	5	19
47	4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	4	4	21
48	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	20
49	4	5	5	5	4	4	27	4	3	4	4	3	18
50	5	5	5	5	5	3	28	4	4	1	1	4	14
51	3	2	5	5	5	5	25	3	3	3	4	3	16
52	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	20
53	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	3	3	18
54	5	5	5	5	5	2	27	3	5	4	4	3	19
55	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	18
57	5	5	5	2	5	5	27	4	4	4	4	4	20
58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	24
59	5	5	5	5	5	5	30	3	3	3	5	5	19
60	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	1	21
61	5	2	5	5	5	5	27	4	4	4	4	4	20
62	4	4	5	5	3	5	26	4	4	4	4	4	20
63	5	5	5	5	2	2	24	3	4	3	3	3	16
64	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	18
65	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	4	4	17
66	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	19
67	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	3	3	17
68	2	2	2	4	4	5	19	3	3	3	4	4	17
69	5	5	4	4	2	2	22	4	4	2	4	4	18
70	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	2	20
71	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	5	23
72	3	3	3	3	3	3	18	2	5	5	4	4	20
73	5	5	3	3	5	2	23	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	4	3	27	5	5	5	5	4	24
75	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	4	4	21
76	4	3	4	4	4	4	23	5	4	4	5	4	22
77	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	21
78	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	5	21
79	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	5	5	24
80	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	25
81	4	3	5	5	4	3	24	5	4	4	3	5	21

**Peningkatan Kedisiplinan (Y)**

No. Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TT (Y)
	Peningkatan Kedisiplinan								
1	2	4	4	4	4	4	4	4	30
2	2	5	5	4	4	4	4	4	32
3	4	4	5	5	5	5	5	5	38
4	5	3	5	4	4	5	4	2	32
5	3	3	4	4	4	4	4	4	30
6	5	5	4	5	3	5	5	5	37
7	4	4	4	4	4	4	3	3	30
8	4	4	5	5	5	3	3	2	31
9	1	5	4	5	4	4	4	4	31
10	2	5	5	4	4	4	4	4	32
11	4	5	4	4	4	5	4	4	34
12	4	4	4	4	4	5	2	2	29
13	3	4	4	4	4	4	4	4	31
14	5	4	5	5	4	4	5	5	37
15	4	4	4	4	4	5	5	5	35
16	5	4	5	5	5	5	5	5	39
17	4	4	5	5	5	5	5	5	38
18	5	5	5	4	4	5	5	5	38
19	5	5	5	5	5	5	5	4	39
20	5	3	4	4	4	4	4	5	33
21	5	4	5	5	5	4	5	5	38
22	4	5	5	5	5	5	5	5	39
23	4	4	4	5	5	4	4	5	35
24	4	5	5	5	5	5	5	5	39
25	3	5	5	4	4	4	4	4	33
26	5	3	3	5	5	3	3	5	32
27	3	4	5	5	4	4	4	4	33
28	4	4	4	4	4	3	3	3	29
29	5	4	4	4	3	5	5	3	33
30	4	5	5	4	4	4	4	5	35
31	4	5	4	3	4	4	4	4	32
32	4	4	4	4	4	5	5	2	32
33	4	5	5	4	4	4	4	4	34
34	3	5	5	4	4	4	4	4	33
35	3	5	4	4	4	4	4	3	31
36	4	4	4	3	3	3	3	4	28
37	4	4	3	4	4	4	4	4	31
38	5	5	5	5	5	4	4	4	37
39	4	5	5	5	5	5	5	5	39
40	5	5	5	5	5	5	5	4	39
41	5	5	5	5	4	4	5	5	38
42	4	4	5	5	4	4	4	5	35
43	2	4	4	4	4	4	4	4	30
44	3	4	4	4	3	4	4	4	30
45	5	5	5	5	5	5	5	4	39

46	4	4	4	4	3	3	4	3	29
47	4	4	4	4	4	5	5	4	34
48	3	4	4	4	4	5	4	4	32
49	4	4	4	4	4	5	2	3	30
50	2	4	4	4	4	4	4	3	29
51	5	4	2	5	4	4	4	5	33
52	5	5	5	5	5	5	5	4	39
53	4	4	4	4	5	4	4	4	33
54	2	5	5	4	4	4	4	4	32
55	3	3	5	5	4	4	4	4	32
56	4	4	3	3	5	4	4	4	31
57	4	4	4	4	4	5	5	2	32
58	5	5	5	5	4	4	4	4	36
59	4	4	4	4	4	5	5	2	32
60	5	5	5	4	5	5	5	5	39
61	4	4	4	4	5	5	5	5	36
62	4	4	4	4	4	5	5	4	34
63	4	4	4	4	4	4	4	3	31
64	4	4	5	5	5	4	4	5	36
65	5	5	5	5	4	4	4	3	35
66	4	4	4	4	5	5	5	5	36
67	1	1	5	5	5	5	5	5	32
68	4	3	3	2	3	4	4	4	27
69	1	4	4	4	4	4	5	5	31
70	4	4	4	4	5	5	1	4	31
71	4	4	5	5	5	5	5	5	38
72	5	5	5	4	4	4	4	4	35
73	4	5	5	5	5	4	5	5	38
74	5	5	5	5	5	5	1	2	33
75	4	4	4	4	4	4	3	2	29
76	4	4	4	4	4	3	2	2	27
77	3	4	4	4	4	4	5	5	33
78	2	4	4	4	4	4	4	4	30
79	5	5	5	5	5	5	4	4	38
80	5	5	2	4	4	4	3	3	30
81	4	4	5	5	5	5	5	5	38

### LAMPIRAN 3 OLAH DATA SPSS

#### Frequency Table

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.2	1.2	1.2
	2	7	8.6	8.6	9.9
	3	11	13.6	13.6	23.5
	4	30	37.0	37.0	60.5
	5	32	39.5	39.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.9	9.9	9.9
	3	10	12.3	12.3	22.2
	4	25	30.9	30.9	53.1
	5	38	46.9	46.9	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	10	12.3	12.3	14.8
	4	33	40.7	40.7	55.6
	5	36	44.4	44.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.2	1.2	1.2
	3	10	12.3	12.3	13.6
	4	33	40.7	40.7	54.3
	5	37	45.7	45.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.7	3.7	3.7
	3	13	16.0	16.0	19.8
	4	33	40.7	40.7	60.5
	5	32	39.5	39.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	9.9	9.9	9.9
	3	18	22.2	22.2	32.1
	4	23	28.4	28.4	60.5
	5	32	39.5	39.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Frequency Table****X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	23	28.4	28.4	28.4
	4	44	54.3	54.3	82.7
	3	12	14.8	14.8	97.5
	2	2	2.5	2.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	23	28.4	28.4	28.4
	4	44	54.3	54.3	82.7
	3	12	14.8	14.8	97.5
	2	2	2.5	2.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	26	32.1	32.1	32.1
	4	39	48.1	48.1	80.2
	3	11	13.6	13.6	93.8
	2	4	4.9	4.9	98.8
	1	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	29	35.8	35.8	35.8
	4	40	49.4	49.4	85.2
	3	7	8.6	8.6	93.8
	2	4	4.9	4.9	98.8
	1	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	24	29.6	29.6	29.6
	4	36	44.4	44.4	74.1
	3	15	18.5	18.5	92.6
	2	5	6.2	6.2	98.8
	1	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Frequency Table**

**Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	23	28.4	28.4	28.4
	4	38	46.9	46.9	75.3
	3	10	12.3	12.3	87.7
	2	7	8.6	8.6	96.3
	1	3	3.7	3.7	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	30	37.0	37.0	37.0
	4	44	54.3	54.3	91.4
	3	6	7.4	7.4	98.8
	1	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	38	46.9	46.9	46.9
	4	37	45.7	45.7	92.6
	3	4	4.9	4.9	97.5
	2	2	2.5	2.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	32	39.5	39.5	39.5
	4	45	55.6	55.6	95.1
	3	3	3.7	3.7	98.8
	2	1	1.2	1.2	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	28	34.6	34.6	34.6
	4	47	58.0	58.0	92.6
	3	6	7.4	7.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	33	40.7	40.7	40.7
	4	42	51.9	51.9	92.6
	3	6	7.4	7.4	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	31	38.3	38.3	38.3
	4	38	46.9	46.9	85.2
	3	7	8.6	8.6	93.8
	2	3	3.7	3.7	97.5
	1	2	2.5	2.5	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	28	34.6	34.6	34.6
	4	34	42.0	42.0	76.5
	3	10	12.3	12.3	88.9
	2	9	11.1	11.1	100.0
	Total	81	100.0	100.0	

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.562**	.467**	.166	.081	-.160	.562**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.138	.473	.155	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81
X1.2	Pearson Correlation	.562**	1	.632**	.297**	.199	-.009	.698**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.007	.074	.938	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81
X1.3	Pearson Correlation	.467**	.632**	1	.619**	.418**	.216	.835**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	.053	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81
X1.4	Pearson Correlation	.166	.297**	.619**	1	.451**	.279*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.138	.007	<.001		<.001	.012	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81
X1.5	Pearson Correlation	.081	.199	.418**	.451**	1	.586**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.473	.074	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81
X1.6	Pearson Correlation	-.160	-.009	.216	.279*	.586**	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.155	.938	.053	.012	<.001		<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81
Total	Pearson Correlation	.562**	.698**	.835**	.674**	.681**	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	81	81	81	81	81	81	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

**Realibility**

**Tunjangan Kinerja(X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.715	6

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.434**	.345**	.041	.025	.544**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.002	.718	.824	<.001
	N	81	81	81	81	81	81
X2.2	Pearson Correlation	.434**	1	.521**	.160	.062	.657**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.153	.580	<.001
	N	81	81	81	81	81	81
X2.3	Pearson Correlation	.345**	.521**	1	.453**	.049	.753**
	Sig. (2-tailed)	.002	<.001		<.001	.661	<.001
	N	81	81	81	81	81	81
X2.4	Pearson Correlation	.041	.160	.453**	1	.339**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.718	.153	<.001		.002	<.001
	N	81	81	81	81	81	81
X2.5	Pearson Correlation	.025	.062	.049	.339**	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.824	.580	.661	.002		<.001
	N	81	81	81	81	81	81
Total	Pearson Correlation	.544**	.657**	.753**	.666**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	81	81	81	81	81	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability**

FingerPrint(X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.608	5

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.232*	.047	.222*	.197	.203	.020	-.012	.475**
	Sig. (2-tailed)		.037	.680	.046	.078	.070	.863	.912	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.2	Pearson Correlation	.232*	1	.286**	.145	.069	.087	.056	.018	.410**
	Sig. (2-tailed)	.037		.010	.196	.541	.439	.617	.870	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.3	Pearson Correlation	.047	.286**	1	.498**	.359**	.234*	.267*	.186	.595**
	Sig. (2-tailed)	.680	.010		<.001	<.001	.035	.016	.096	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.4	Pearson Correlation	.222*	.145	.498**	1	.540**	.200	.224*	.297**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.046	.196	<.001		<.001	.073	.044	.007	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.5	Pearson Correlation	.197	.069	.359**	.540**	1	.333**	.133	.307**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.078	.541	<.001	<.001		.002	.236	.005	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.6	Pearson Correlation	.203	.087	.234*	.200	.333**	1	.381**	.127	.539**
	Sig. (2-tailed)	.070	.439	.035	.073	.002		<.001	.257	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.7	Pearson Correlation	.020	.056	.267*	.224*	.133	.381**	1	.514**	.616**
	Sig. (2-tailed)	.863	.617	.016	.044	.236	<.001		<.001	<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Y.8	Pearson Correlation	-.012	.018	.186	.297**	.307**	.127	.514**	1	.587**
	Sig. (2-tailed)	.912	.870	.096	.007	.005	.257	<.001		<.001
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81
Total	Pearson Correlation	.475**	.410**	.595**	.653**	.601**	.539**	.616**	.587**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	81	81	81	81	81	81	81	81	81

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

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Peningkatan Kedisplina(Y)

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.659	8

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FingerPrint, Tunjangan Kinerja <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Peningkatan Kedisiplinan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 <sup>a</sup>	.308	.290	2.872

a. Predictors: (Constant), FingerPrint, Tunjangan Kinerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	286.384	2	143.192	17.365	.000 <sup>b</sup>
	Residual	643.172	78	8.246		
	Total	929.556	80			

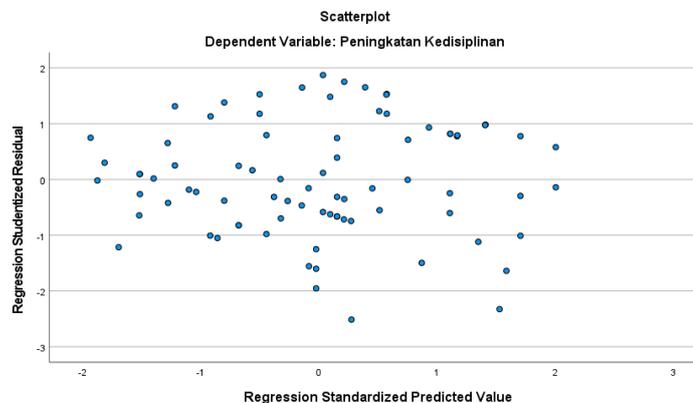
a. Dependent Variable: Peningkatan Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), FingerPrint, Tunjangan Kinerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.504	2.945		5.604	.000
	Tunjangan Kinerja	.225	.100	.228	2.250	.027
	FingerPrint	.565	.134	.428	4.222	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Kedisiplinan



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		81	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.83542691	
Most Extreme Differences	Absolute	.078	
	Positive	.061	
	Negative	-.078	
Test Statistic		.078	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.255	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.244
		Upper Bound	.267

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

LAMPIRAN 4

**Tabel r untuk df =51 - 84**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487

LAMPIRAN 5

F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79

LAMPIRAN 6

T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

**YAYASAN PERGURUAN ISLAM MAROS**  
**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**



Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No 62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 8938018 e-mail : feb@umma.ac.id ,Kode Pos 90511  
Kampus 2 : Jalan Kokoa – Pamelakkang Je'ne Kelurahan Allepolea Kecamatan Lau kabupaten Maros

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Maros, 9 Agustus 2023

Nomor : 226/S1/FEB-UMMA/PM/2023  
Lampiran :-  
Hal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kab. Maros**

AssalamualaikumWr.Wb.

Dengan Rahmat Allah SWT, dalam rangka rencana penulisan Skripsi Progam S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros bagi mahasiswa:

Nama : Aminah Hanaping  
NIM : 1961201030  
Progam Studi : S1 Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
No. Hp : 081241313452  
Email : aminahanaping07@gmail.com  
Judul penelitian : **“Pengaruh Pengembangan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Maros”**  
Lokasi : Jl. Bougenville Komp. Kantor Bupati Maros  
Pembimbing 1 : SYAMSUL BAKHTIAR ASS, S.E., M.M.  
Pembimbing 2 : DRS. MUHAMMAD IHSAN IDRUS, M.M.

Kami mohon kiranya berkenan memberikan data dan nfomasi yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi mahasiswa di atas.

Demikian permohonan kami sampaikan. Atas segala bantuan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan banyak terimakasih.

Dekan,  
  
**Dr. Mustafa, S.E., M.Ak**  
NIP : 0931127803

Tembusan Kepada Yth.

1. Rektor Universitas Muslim Maros
2. Arsip



**PEMERINTAH KABUPATEN MAROS  
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN  
KETENAGAKERJAAN**

Jl. Asoka No. 1 Telp. (0411)373884 Kabupaten Maros  
email : [admin@dpmptsp.maroskab.go.id](mailto:admin@dpmptsp.maroskab.go.id) Website : [www.dpmptsp.maroskab.go.id](http://www.dpmptsp.maroskab.go.id)

**IZIN PENELITIAN**

Nomor: 456/X/IP/DPMPSTSP/2023

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Rekomendasi Tim Teknis Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros Nomor : 502/X/REK-IP/DPMPSTSP/2023

Dengan ini memberikan Izin Penelitian Kepada :

N a m a : NURFADILLAH SYAFAR  
Nomor Pokok : 1961201031  
Tempat/Tgl.Lahir : MAROS / 12 Februari 2001  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Pekerjaan : MAHASISWA  
Alamat : JL. BOUGENVILLE KOMP. KANTOR BUPATI  
Tempat Meneliti : KANTOR DINAS KESEHATAN MAROS

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul :

**"PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP  
PENINGKATAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN MAROS"**

Lamanya Penelitian : 09 Agustus 2023 s/d 30 September 2023

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Maros, 03 Oktober 2023

**KEPALA DINAS,**



**NURYADI, S. Sos., M. A. P**

Pangkat : Pembina Tk. I

Nip 19741005 199803 1 010

Tembusan Kepada Yth.:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMMA di Maros
2. Arsip

*Dokumen Ini Telah Ditandatangani Secara Elektronik Menggunakan Sertifikat Elektronik  
IOTENTIK Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)*