

**PENGARUH FREKUENSI KEHADIRAN DENGAN SISTEM PRESENSI  
*FINGERPRINT*, KEDISIPLINAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
PERILAKU KERJA PEGAWAI MAN 1 MADIUN TAHUN 2022**

**TESIS**



**Oleh:**

**RIDWANUDDIN**

**NIM 502210034**

**PROGRAM MAGISTER  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PONOROGO**

**2023**

**PENGARUH FREKUENSI KEHADIRAN DENGAN SISTEM PRESENSI  
*FINGERPRINT*, KEDISIPLINAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP  
PERILAKU KERJA PEGAWAI MAN 1 MADIUN TAHUN 2022**

**TESIS**

**Diajukan pada Pascasarjana IAIN Ponorogo sebagai Salah Satu Syarat  
untuk Memperoleh Gelar Magister (S-2)  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



**Oleh:**

**RIDWANUDDIN  
NIM 502210034**

**IAIN  
PONOROGO**

**PROGRAM MAGISTER**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

**PASCASARJANA**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

**PONOROGO**

**2023**

# THE INFLUENCE OF ATTENDANCE FREQUENCY WITH THE FINGERPRINT PRESENCE SYSTEM, DISCIPLINE AND COMMUNICATION ON THE WORK BEHAVIOR OF MAN 1 MADIUN EMPLOYEES IN 2022

## ABSTRACT

Based on PANRB Ministerial Regulation No. 6 of 2022, there are six aspects where an employee is said to have good work behavior, namely, service-oriented, accountable and loyal, competent, harmonious, adaptive, collaborative. From the results of observations made by researchers in August 2022 at MAN 1 Madiun, it can be seen that employee accountability and loyalty are still lacking. This can be seen from the lack of maximum performance by employees in implementing the policies implemented by the institution. There are several factors that are thought to influence employee work behavior at MAN 1 Madiun, namely attendance, discipline and employee communication at work.

This research method uses a quantitative method with a correlational approach with an ex post facto type of research. There are four variables in this research, namely the Frequency of Attendance variable with a fingerprint system, Discipline, Communication as the independent variable, and Employee Work Behavior as the dependent variable. The data collection technique uses a questionnaire. Data analysis used simple and multiple linear regression analysis. The population of this research was 36 teachers and the sampling technique used was saturated sampling, so the total sample was 36 people.

The aim of this research is to: 1) Find out the significance of the influence of attendance frequency with the fingerprint presence system on the work behavior of MAN 1 Madiun Regency employees in 2022, 2) Find out the significance of the influence of discipline on the work behavior of MAN 1 Madiun Regency employees in 2022, 3) Know the significance of the influence communication on the work behavior of MAN 1 Madiun Regency employees in 2022, and 4) Knowing the significance of the influence of attendance frequency with the fingerprint attendance system, discipline, employee honesty on the work behavior of MAN 1 Madiun Regency employees in 2022.

Based on data analysis, it was found: 1) The test results of the influence of the frequency of attendance variable using the fingerprint system on the work behavior of MAN 1 Madiun employees have a sig. amounting to 0.644 ( $>0.05$ ), it can be concluded that the frequency of attendance variable with the fingerprint system does not have a significant effect on employee work behavior variables ( $H_0$  is accepted), 2) The test results of the influence of the Discipline variable on the work behavior of MAN 1 Madiun employees have a sig value . amounting to 0.023 ( $<0.05$ ), it can be concluded that the Discipline variable has a significant effect on the employee work behavior variable ( $H_0$  is rejected). 3) The test results of the influence of the Communication variable on the work behavior of MAN 1 Madiun employees have a sig. is 0.000 ( $<0.05$ ), then it can be concluded that the Communication variable has a significant effect on the employee work behavior variable ( $H_0$  is rejected), and 4) Test results of the influence of the variables Frequency of attendance with the fingerprint system, Discipline, Communication on the work behavior of MAN 1 employees Madiun together has a sig value. amounting to 0.002 ( $<0.05$ ), it can be concluded that the variables Frequency of attendance with the fingerprint system, Discipline, Communication have a significant effect on employee work behavior variables ( $H_0$  is rejected).

# **PENGARUH FREKUENSI KEHADIRAN DENGAN SISTEM PRESENSI *FINGERPRINT*, KEDISIPLINAN, DAN KOMUNIKASI TERHADAP PERILAKU KERJA PEGAWAI MAN 1 MADIUN TAHUN 2022**

## **ABSTRAK**

Berdasarkan Permen PANRB No. 6 Tahun 2022, ada enam aspek dimana seorang pegawai dikatakan memiliki perilaku kerja yang baik yaitu, aspek berorientasi pelayanan, akuntabel dan loyal, kompeten, harmonis, Adaptif, kolaboratif. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada bulan agustus 2022 di MAN 1 Madiun dapat diketahui bahwa akuntabilitas dan loyalitas pegawai masih kurang, Hal ini dapat dilihat dari kurang maksimalnya pegawai dalam melaksanakan kebijakan yang diterapkan oleh lembaga. Ada beberapa factor yang diduga mempengaruhi perilaku kerja pegawai di MAN 1 Madiun, yaitu kehadiran, kedisiplinan, dan komunikasi pegawai dalam bekerja.

Adapun metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *korelasional* dengan jenis penelitian *expost facto*. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel Frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint*, Kedisiplinan, Komunikasi sebagai variabel bebas, dan Perilaku Kerja Pegawai sebagai variabel terikat. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data yang digunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda. Populasi dari penelitian ini adalah guru sejumlah 36 orang dan teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga jumlah sampel 36 orang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Mengetahui signifikansi pengaruh frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022, 2) Mengetahui signifikansi pengaruh kedisiplinan terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022, 3) Mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022, dan 4) Mengetahui signifikansi pengaruh frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*, kedisiplinan, kejujuran pegawai terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022.

Berdasarkan analisis data ditemukan: 1) Hasil uji pengaruh variabel frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint* terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun memiliki nilai sig. sebesar 0,644 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  diterima), 2) Hasil uji pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun memiliki nilai sig. sebesar 0,023 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  ditolak), 3) Hasil uji pengaruh variabel Komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun memiliki nilai sig. sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  ditolak), dan 4) Hasil uji pengaruh variabel Frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint*, Kedisiplinan, Komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun secara Bersama-sama memiliki nilai sig. sebesar 0,002 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint*, Kedisiplinan, Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  ditolak).



## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh Ridwanuddin, NIM 502210034 dengan judul: **“Pengaruh Frekuensi Kehadiran Sistem Presensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Kedisiplinan, Komunikasi Terhadap Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun Tahun 2022”**, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaqashah* Tesis.

Pembimbing I



**Dr. Nur Kolis, M.Ag**  
NIP. 197106231998031002

Ponorogo, 12 Oktober 2023

Pembimbing II



**Dr. Wirawan Fadly, M.Pd**  
NIP. 198707092015031009



**IAIN**  
P O N O R O G O



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO  
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor: 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI2016  
Alamat: Jln Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893  
Website: [www.iainponorogo.ac.id](http://www.iainponorogo.ac.id) Email: [pascasarjana@iainponorogo.ac.id](mailto:pascasarjana@iainponorogo.ac.id)

**KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI**

Tesis yang ditulis oleh **Ridwanuddin, NIM 502210034, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam** dengan judul: **“Pengaruh Frekuensi Kehadiran dengan Sistem Presensi *fingerprint*, Kedisiplinan, dan Komunikasi terhadap Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun Tahun 2022”** telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munaqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Kamis, tanggal 19 Oktober 2023 dan dinyatakan **LULUS**.

**Dewan Penguji**

No	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Zahrul Fata, M. IRKH., Ph.D NIP. 197504162009011009 Ketua sidang		19 Oktober 2023
2	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si NIP. 198312192009122003 Penguji Utama		19 Oktober 2023
3	Dr. Nur Kolis, M.Ag NIP. 197106231998031002 Anggota Penguji/Pembimbing 1		19 Oktober 2023
4	Dr. Wirawan Fadly, M.Pd NIP. 198707092015031009 Sekretaris/ Pembimbing 2		19 Oktober 2023

Ponorogo, 19 Oktober 2023

Direktor Pascasarjana



Dr. Muh. Tasrif, M.Ag  
NIP. 197401081999031001

## SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ridwanuddin

NIM : 502210034

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis /Karya Ilmiah lainnya\*

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada IAIN Ponorogo hak atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Frekuensi Kehadiran dengan Sistem Presensi *fingerprint*, Kedisiplinan, dan Komunikasi terhadap Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun Tahun 2022”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak ini IAIN Ponorogo berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Ponorogo

Pada tanggal : 19 Oktober 2023

Yang membuat pernyataan



Ridwanuddin

P O N O R O G O



## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Ridwanuddin**, NIM **502210034**, Program Magister Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **“Pengaruh Frekuensi Kehadiran dengan Sistem Presensi *fingerprint*, Kedisiplinan, dan Komunikasi terhadap Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun Tahun 2022”** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, Oktober 2023

Pembuat Pernyataan



**RIDWANUDDIN**

**NIM 502210034**

**IAIN**  
**PONOROGO**



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga yang baik dan bersih dapat terealisasi jika para pegawai memiliki perilaku kerja yang baik. Kebutuhan akan reformasi menuju terciptanya pegawai yang berperilaku kerja baik semakin dirasakan sejalan dengan perubahan-perubahan yang terjadi sebagai hasil dari pembangunan dan akibat perubahan globalisasi dunia internasional. Kecenderungan umum dalam pertumbuhan di segala bidang juga melahirkan tuntutan mengenai perlunya pegawai yang lebih profesional, terampil, terbuka dan berorientasi pelayanan kepada masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengajarkan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas pegawai atau karyawan. Tujuannya adalah agar seluruh pegawai atau karyawan memiliki pemahaman lembaga dalam kondisi seperti apa, bagaimana nasib karyawan nanti, dan kontribusi apa yang mereka berikan. *Steakholder* dalam lembaga saling bersinergi mewujudkan visi untuk mencapai kinerja sesuai yang diinginkan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja yang berkualitas pula<sup>1</sup>. Adanya manajemen mutu lembaga yang modern menjadi indikasi lembaga itu terus berupaya bergerak dinamis mengikuti alur perkembangan zaman dan melahirkan budaya-budaya positif. Hal ini sejalan dengan pendapat Manahan P. Tampubolon bahwa kekuatan budaya akan mengarahkan terjadinya peningkatan kinerja organisasi dalam jangka pendek, selain itu juga dapat menghambat kemampuan organisasi untuk beradaptasi, berubah, dan berinovasi<sup>2</sup>.

Kerja pegawai dapat dilihat dari proses kerja dan hasil kerja. Suatu pekerjaan selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja, prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja, yang dalam masa tertentu akan membentuk suatu budaya kerja dalam organisasi. Pada dasarnya perusahaan atau organisasi serta instansi pemerintahan bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Lingkup madrasah perlu wadah organisasi yang solid dan tentunya ditopang oleh budaya yang baik untuk memastikan anggotanya seirama dalam memajukan lembaga. Instrumen budaya organisasi yang mampu meningkatkan mutu lembaga tentunya budaya yang positif seperti kedisiplinan, komunikasi yang sehat, dan perilaku kerja yang baik.

---

<sup>1</sup> Ahmad Fauzi, Rusdi Hidayat NA. *Manajemen Kinerja*. Surabaya; Erlangga Press. 2020. 20.

<sup>2</sup> Manahan P. Tampubolon . *Change Management: Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja, Organisasi*. Bogor; Penerbit Mitra Wacana Media. 2020.

Perilaku kerja pegawai merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pegawai pada dasarnya adalah manusia yang memiliki potensi apabila dikembangkan akan menjadi pegawai yang berkualitas. Pegawai yang mampu berperilaku kerja sesuai ketentuan peraturan yang berlaku berarti dapat dikategorikan menjadi pegawai yang baik dan bertanggung jawab sesuai dengan tuntutan tugas dan fungsinya.

Kedisiplinan dalam kerja bisa dibangun melalui sistem frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*. Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* merupakan teknologi baru terbukti mampu mengurangi kecurangan dan manipulasi data dalam merekam kehadiran pegawai. Tujuan penerapan sistem ini untuk meningkatkan pengendalian, pengawasan dan penatausahaan daftar hadir seluruh pegawai. Sistem ini menggantikan sistem presensi lama yang masih menggunakan presensi tanda tangan yang rawan dengan kecurangan sebagai bukti kehadiran kerja pegawai. Cara kerja system presensi sidik jari dengan cara data langsung terekam secara otomatis di mesin sidik jari dan hanya dapat dibuka oleh seorang operator yang ditunjuk. Artinya bahwa hanya orang tertentu (yang ditugasi) yang berhak membuka database presensi tersebut. Dengan demikian tidak semua orang dapat memanipulasi data presensi tersebut.

Perkembangan organisasi juga bergantung pada kemampuan dan kebijakan pemimpin dalam berkomunikasi dan alat yang digunakan dengan lingkungan kerjanya, oleh karena itu pemimpin harus menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan deskripsi tugasnya. Jadi strategi komunikasi sangat dibutuhkan yang merupakan panduan dari perencanaan komunikasi dan manajemen dalam menggapai target. Banyaknya keragaman sumber daya manusia saat ini, maka manajemen sumber daya manusia harus dapat menciptakan komunikasi yang efektif, mengembangkan dan memberikan pelatihan kepada karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, dan juga menyediakan umpan balik pada kinerja pegawai yang berdasarkan pada hasil yang telah dibuat.

Pegawai MAN 1 Madiun merupakan seluruh tenaga yang bekerja melaksanakan tugas, berkomunikasi dalam pekerjaan, melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya di dalam internal lembaga ini. Pegawai yang dimaksud yaitu guru sebagai tenaga pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan menengah. Selain itu kepala sekolah, wakil kepala, tenaga non kependidikan merupakan tenaga manajerial yang bekerja dibidang tata persuratan, tenaga laborat, tenaga perpustakaan, pemeliharaan sarana prasarana, keamanan, pramusaji, dan lain-lain. Prestasi kerja pegawai ini sesuai standar pekerjaan PNS dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu: pertama dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu rencana kerja dan target

yang akan dicapai oleh seorang PNS, dan yang kedua melalui perilaku kerja<sup>3</sup>.

Hasil wawancara kepada salah satu pegawai di MAN 1 Madiun pada bulan Agustus 2022 diperoleh informasi, selama ini lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Madiun mulai tahun 2011 telah memberlakukan sistem frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*. Berdasarkan perintah tersebut MAN 1 Madiun juga memberlakukan wajib sistem kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*. Namun pembahasan terkait dengan peningkatan kinerja pegawai dan seberapa jauh capaian peningkatannya baru sebatas teori saja, belum termasuk pada teknik pelaksanaannya yang belum optimal sehingga belum mampu di pahami secara jelas oleh para pegawai.

Berdasarkan Permen PANRB No. 6 Tahun 2022, ada enam aspek dimana seorang pegawai dikatakan memiliki perilaku kerja yang baik yaitu, aspek akuntabel dan loyal, kompeten, harmonis, Adaptif, kolaboratif<sup>4</sup>. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada bulan agustus 2022 di MAN 1 Madiun dapat diketahui bahwa akuntabilitas dan loyalitas pegawai masih kurang, Hal ini dapat dilihat dari kurang maksimalnya pegawai dalam melaksanakan kebijakan yang diterapkan oleh lembaga. MAN 1 Madiun telah diterapkan kebijakan terkait jam masuk kerja yaitu pukul 07.00 WIB, namun pada kenyataannya masih ada sekitar 10% pegawai yang seringkali datang melebihi batas jam yang ditetapkan untuk masuk kerja.

Komunikasi organisasi yang baik berdasarkan pendapat Ardial ada tiga aspek dimana seorang pegawai wajib memiliki dan menerapkannya yaitu komunikasi organisasi terjadi dalam sistem terbuka yang kompleks dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal; komunikasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media; dan komunikasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya, hubungannya, dan keterampilan atau skillnya<sup>5</sup>. Dari hasil observasi, berkaitan dengan komunikasi antar pegawai MAN 1 Madiun idealnya terjalin harmonis sehingga tujuan lembaga ini bisa dicapai dengan cepat. Tetapi kondisi lapangan yang berkembang, posisi jabatan kepala madrasah dalam kurun waktu empat tahun terakhir terjadi 3 kali pergantian. Selain itu juga terjadi mutasi dan rolling antar satuan kerja (satker) di beberapa jabatan tata usaha dan guru. Hakekatnya pengkoordinir dari perjalanan lembaga, dalam hal ini kepala dan jajarannya, haruslah jelas dan terperinci serta memastikan jika setiap pegawai tidak lagi memiliki keraguan atau salah dalam menterjemahkan perintah. Namun bagi pegawai “baru”, dengan kondisi lingkungan kerja baru, memaksa pegawai yang baru masuk dalam lingkungan kerja baru tersebut, harus melakukan penyesuaian diri dengan tata kerja baru dan

---

<sup>3</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS

<sup>4</sup> Permen PANRB No. 6 Tahun 2022. Tentang *Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*.

<sup>5</sup> Ardial. *Fungsi komunikasi organisasi studi kasus tentang fungsi komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai*. Medan; Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli (LPPQ Aqli). 2018



melakukan komunikasi yang efektif. Sampai saat ini, sejauh mana tingkat keberhasilan penyesuaian diri dengan tata kerja baru, dan komunikasi pegawai baru dengan pegawai lama ini terjadi belum ada ukuran pasti tentang ketercapaiannya<sup>6</sup>.

Muhammad Asman dan Novi Darmalia mengadakan kegiatan ilmiah berjudul Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*fingerprint*) Dan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo<sup>7</sup>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penerapan Absensi Sidik Jari (*fingerprint*) mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan, sementara variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. Dari penelitian ini mengisyaratkan terkait variabel *fingerprint*, disiplin kerja, perilaku kerja pegawai bisa diteliti dan layak untuk dikaji secara ilmiah.

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti akan melaksanakan kegiatan karya tulis ilmiah dengan judul Pengaruh Frekuensi Kehadiran dengan Sistem *fingerprint*, Kedisiplinan, dan Komunikasi terhadap Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun Tahun 2022. Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada lembaga untuk meningkatkan perilaku kerja pegawai sehingga mutu lembaga akan mengalami peningkatan dan akhirnya gerakan reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh pemerintah lebih cepat terealisasi.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian kali ini adalah:

1. Apakah frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022?
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022?
3. Apakah komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022?
4. Apakah frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*, kedisiplinan, kejujuran pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022?

<sup>6</sup> Trining Yulastuti, S.Pd. Hasil Wawancara dengan waka humas MAN 1 Madiun. Pada 9 Agustus 2022

<sup>7</sup> Muhammad Asman, Novi Darmalia. *Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (fingerprint) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo*. Universitas Muara Bungo; Jurnal Manajemen Sains, Volume 1, Nomor 1, Januari 2021.

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui signifikansi pengaruh frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022.
2. Mengetahui signifikansi pengaruh kedisiplinan terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022.
3. Mengetahui signifikansi pengaruh komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022.
4. Mengetahui signifikansi pengaruh frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*, kedisiplinan, kejujuran pegawai terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun tahun 2022.

### D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini adalah:

1. Dapat memberikan informasi secara terukur perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun Tahun 2022.
2. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi untuk meningkatkan mutu lembaga.
3. Dari penelitian ini diharapkan dapat mengangkat citra lembaga khususnya dan Kementerian Agama pada umumnya.

### E. Definisi operasional

Definisi operasional adalah sebuah definisi yang diberikan terhadap sebuah variabel dengan memberi arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut, dalam penelitian ini adalah:

1. Perilaku kerja pegawai

Peraturan terbaru tentang standar perilaku kerja pegawai tertuang dalam Permen PANRB No. 6 Tahun 2022. Pada Bab II tentang Perencanaan Kinerja Pegawai, pada pasal 10 ayat 3 secara rinci Standar perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari berorientasi pelayanan, Akuntabel, kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, kolaboratif<sup>8</sup>.

2. Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*

Teknologi terbaru sebagai alat pencatat kehadiran yaitu menggunakan presensi sidik jari atau *fingerprint*. Sifat sidik jari pada manusia adalah unik (beda). Artinya tidak ada orang

---

<sup>8</sup> Permen PANRB No. 6 Tahun 2022. *Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.*

di dunia ini yang mempunyai identitas sidik jari yang sama persis. Terkandung dalam Al-Qur'an Surat Al Qiyamah (75): 3-4 artinya Apakah manusia mengira bahwa Kami tidak akan mengumpulkan (kembali) tulang-belulanginya? (Bahkan) Kami mampu menyusun (kembali) jari-jemarnya dengan sempurna<sup>9</sup>. Informasi yang faktual mengenai kehadiran pegawai bisa menentukan prestasi kerja seseorang, gaji atau upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga umum. Selanjutnya, alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi sumber daya manusia maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya<sup>10</sup>.

### 3. Kedisiplinan

Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya. Sedangkan disiplin kerja dalam lingkup organisasi adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini bisa digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar terjadi perubahan perilaku mereka untuk mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja secara personal yaitu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan<sup>11</sup>.

### 4. Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia termasuk dalam berorganisasi. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Menurut Ardial menekankan meskipun bermacam macam persepsi dari para ahli mengenai komunikasi organisasi ini, tetapi dari semuanya itu ada beberapa hal yang umum yang dapat disimpulkan, yaitu: 1. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka dan kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal 2. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan,

<sup>9</sup> Departemen Agama Republik Indonesia. *Alquran dan Terjemahannya*. Bandung, CV. Diponegoro. QS. Al Qiyamah (75): 3-4

<sup>10</sup> Gordon B. Davis. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian II : Struktur dan Pengembangannya*. Jakarta; PT Pustaka Binaman Pressindo, 1992. 3.

<sup>11</sup> Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara (hal 334-336)



arah dan media 3. Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya, hubungannya dan keterampilan/skillnya<sup>12</sup>. Komunikasi dalam penelitian ini yang dimaksudkan yaitu komunikasi secara umum, tidak sampai spesifik terkait tentang tugas jabatan, atau profesi tertentu yang mempunyai dasar keilmuan keprofesian. Seperti ketika seorang guru atau pegawai berkomunikasi secara timbal balik, pegawai dengan wali murid, kepala madrasah dengan wali murid, guru dengan wali murid, siswa dengan guru, siswa dengan pegawai tata usaha, bagaimana mereka semua ketika berkomunikasi menampilkan perilaku dan gaya komunikasi secara umum.

## F. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian kuantitatif menggunakan sistematika pembahasan yaitu terdiri dari tujuh bab. Setiap bab terdiri dari sub bab yang saling terkait. Runtutan pembahasan laporan ini adalah sebagai berikut:

1. Bab pertama (pendahuluan), yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, definisi operasional, kajian terdahulu, dan sistematika penulisan. Bab pertama ini dimaksudkan untuk memudahkan dalam memaparkan data.
2. Bab kedua (tinjauan pustaka), yang meliputi landasan teori dan penelitian terdahulu.
3. Bab ketiga, terdiri dari kerangka konseptual dan hipotesis. Bab ini dimaksudkan untuk memudahkan penelitian dalam menjawab hipotesis.
4. Bab keempat (metode penelitian), yang meliputi rancangan penelitian, populasi dan sampel, lokasi penelitian dan pengumpulan data, pengujian instrumen penelitian, dan teknik analisis data.
5. Bab kelima (analisis hasil penelitian), yang meliputi gambaran umum lokasi, deskripsi umum responden, deskripsi penilaian responden, validitas dan reliabilitas, dan uji statistik.
6. Bab keenam (pembahasan), yang meliputi pembahasan hasil penelitian, pembahasan rumusan satu, pembahasan rumusan dua, pembahasan rumusan tiga, dan temuan empiris.
7. Bab ketujuh (penutup), yang meliputi kesimpulan, saran, dan keterbatasan penelitian. Bab ini dimaksudkan supaya pembaca dan penulis mudah melihat inti hasil penelitian.

---

<sup>12</sup> Ardial. *Fungsi komunikasi organisasi studi kasus tentang fungsi komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai*. Medan; Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli (LPPQ Aqli). 2018

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Perilaku Kerja Pegawai (variabel y)

###### a. Pengertian Perilaku Kerja Pegawai

Kata “Perilaku” menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan tanggapan atau reaksi individu terhadap rangsangan atau lingkungan. Pada konteks dunia kerja, perilaku merupakan respon atau reaksi terhadap stimulus atau rangsangan dari luar *organism* (orang), namun merespon sangat tergantung pada karakteristik atau faktor lain dari orang yang bersangkutan. Meskipun stimulusnya sama bagi beberapa orang, namun respon tiap orang berbeda. Kata “Kerja” Menurut KBBI kegiatan melakukan sesuatu; yang dilakukan (diperbuat). Pengertian dari kata kerja menurut Taliziduhu Ndraha, kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada. Sedangkan menurut Muchdarsyah Sinungan, kerja di samping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/ perusahaan dan masyarakat luas<sup>13</sup>.

Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 menjabarkan Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS (Pegawai negeri sipil) atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan<sup>14</sup>. Dalam penerapan peraturan tentunya yang dimaksud pegawai pada Lembaga Pendidikan tidak hanya yang diangkat menjadi PNS saja, namun adalah semua pegawai yang mengabdikan diri pada Lembaga termasuk pegawai non PNS.

Ahmad Fauzi, Rusdi Hidayat mengambil pendapat dari Mitchell and Larson bahwa kinerja menunjukkan hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Jadi, ketika membicarakan kinerja biasanya terfokus untuk berpikir baik dan buruk. Artinya, apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerja tergolong baik, dan jika sebaliknya, maka kinerja tergolong buruk<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara (hal 335)

<sup>14</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS*

<sup>15</sup> Ahmad Fauzi, Rusdi Hidayat NA. *Manajemen Kinerja*. Surabaya; erlangga Press. 2020

Efektivitas pelayanan menjadi indikator perilaku kerja pegawai. Ketika proses pelayanan terhadap masyarakat masih muncul keluhan, bisa diartikan tujuan organisasi belum tercapai. Indikator lain juga bisa diperoleh dari informasi perilaku pegawai saat melaksanakan proses kerja, apakah sudah memenuhi standar minimal yang ditetapkan organisasi. Muhammad Aris, Andi Agustang dan andi M. Idam dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Efektifitas Pelayanan Aparatur Sipil dalam Meningkatkan Pelayanan Publik, bahwa Efektifitas sangat penting peranannya dalam setiap organisasi, suatu usaha atau kegiatan dikatakan efektif apabila mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kesimpulan Hasil penelitiannya menunjukkan ada 2 aspek yang dilihat dalam efektivitas pelayanan aparatur sipil dalam meningkatkan pelayanan publik, yaitu optimasi tujuan dan perilaku pegawai dalam organisasi<sup>16</sup>.

Faktor-faktor yang membedakan respons perilaku pada saat proses pelayanan terhadap stimulus yang berbeda disebut determinan perilaku. Determinan perilaku ini dapat dibedakan menjadi 2 yakni:

- 1) Determinan atau faktor internal, yakni karakteristik orang yang bersangkutan, yang bersifat given atau bawaan, misalnya: tingkat kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin, dan sebagainya.
- 2) Determinan faktor eksternal, yakni lingkungan, baik lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi politik, dan sebagainya. Faktor lingkungan ini sering merupakan faktor yang dominan yang mewarnai perilaku seseorang<sup>17</sup>.

## **b. Perilaku kerja pegawai dalam organisasi**

### **1. Indikator Perilaku Kerja pegawai**

Keberhasilan diberbagai sisi kehidupan ternyata ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Berbagai kalangan menyebut perilaku kerja ini berwujud motivasi, budaya kerja, dan kebiasaan-kebiasaan (*habit*). Untuk mewujudkan hal tersebut perlu dilakukan upaya menciptakan perilaku kerja yang konsisten dan positif.

Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS. Pada Bab III mengatur tentang Perilaku Kerja, dan dalam Pasal 12 ayat (1) berbunyi Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi aspek: a. orientasi pelayanan; b. integritas; c. komitmen; d. disiplin; e. kerja sama; dan f. Kepemimpinan.

<sup>16</sup> Muhammad Aris, Andi Agustang Dan Andi Muhammad Idam. *Efektifitas Pelayanan Aparatur Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. Jurnal Governance And Politics Volume 1, Nomor 2, 2021.

<sup>17</sup> Pranadji, Diah K. *Perencanaan Menu Untuk Penderita Diabetes Mellitus*. Jakarta: Penebar Swadaya. 2000.



Benyamin Bloom (1908) seorang ahli psikologi pendidikan membagi perilaku manusia kedalam (tiga) ranah atau kawasan yakni: a) kognitif (cognitive), b) afektif (affective), c) psikomotorik (sychomotor). Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

- a) Penelitian Rogers 1974 mengungkapkan bahwa sebelum orang mengadopsi perilaku baru di dalam diri orang tersebut terjadi proses yang berurutan, yakni :
  - b) Awareness, yakni orang tersebut menyadari dan arti mengetahui stimulus.
  - c) Interest, yakni orang mulai tertarik kepada stimulus.
  - d) Evaluation, yakni menimbang baik dan tidaknya stimulus tersebut bagi dirinya.
  - e) Trial, orang telah mulai mencoba perilaku baru.
  - f) Adoption, subjek telah berperilaku baru sesuai dengan pengetahuan kesadaran dan sikapnya terhadap stimulus.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS bertujuan untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. Dan merupakan cara pemerintah melakukan reformasi birokrasi. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu: Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Dan Perilaku kerja, yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Peraturan ini mensyaratkan setiap PNS atau pegawai wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target waktu yang harus dicapai, penilaian bersifat nyata dan dapat diukur. Disebutkan juga PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Penilaian prestasi kerja PNS ini dilaksanakan sekali dalam 1 (satu) tahun, yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya. Ketentuan mengenai peraturan penilaian PNS ini juga berlaku bagi Calon PNS (CPNS).

Menurut Sinambela, kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Peraturan terbaru tentang standar perilaku kerja pegawai tertuang dalam Permen PANRB No. 6 Tahun 2022. Pada Bab II tentang Perencanaan Kinerja Pegawai, pada pasal 10 ayat 3 diatur secara rinci Standar perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas<sup>18</sup>:

a) berorientasi pelayanan yang meliputi:

- 1) memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
- 2) ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
- 3) melakukan perbaikan tiada henti;

b) akuntabel yang meliputi:

- 1) Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
- 2) menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan
- 3) tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan;

c) kompeten yang meliputi:

- 1) meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
- 2) membantu orang lain belajar; dan
- 3) melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik;

d) harmonis yang meliputi:

- 1) menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
- 2) suka menolong orang lain; dan
- 3) membangun lingkungan kerja yang kondusif;

e) loyal yang meliputi:

- 1) Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
- 2) Menjaga nama baik sesama aparatur sipil negara, Pimpinan, instansi, dan negara;
- 3) menjaga rahasia jabatan dan negara;

f) adaptif yang meliputi:

- 1) cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
- 2) terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
- 3) bertindak proaktif; dan

g) kolaboratif yang meliputi:

- 1) memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;

---

<sup>18</sup> Permen PANRB No. 6 Tahun 2022. Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

- 2) terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
- 3) menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

## 2. Perilaku Organisasi

### a) Definisi Perilaku Organisasi

Memahami perilaku individu sangat membantu untuk memahami perilaku organisasi, karena pada dasarnya manusia itu *homo homini socius*. Manusia tidak bisa lepas dari organisasi, manusia merupakan komponen vital dalam keberadaan dan dinamika sebuah organisasi. Perbedaan perilaku individual dapat disebabkan oleh sejumlah faktor penting, yaitu: persepsi, sikap, kepribadian, dan belajar. Sejalan dengan permasalahan ini empat asumsi penting menurut Gibson dalam H. Al Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari yaitu Perilaku itu timbul karena ada stimulus/penyebab, Perilaku diarahkan kepada tujuan, Perilaku yang terarah pada tujuan dapat terganggu oleh frustrasi, konflik, dan kecemasan, dan Perilaku timbul karena adanya motivasi<sup>19</sup>.

### b) Permasalahan Dalam Perilaku Organisasi

Dalam organisais, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang-orang yang berkerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Berikut ini permasalahan dalam perilaku organisasi yang sering di temui<sup>20</sup>;

#### 1) Tujuan yang Kurang Fokus

Penetapan tujuan yang jelas dan terukur menjadi masalah utama yang akan dihadapi dalam merencanakan SDM. Tujuan yang dikemukakan secara kualitatif seperti mencapai laba sebesar-besarnya akan membuat "kebingungan" di antara semua anggota organisasi sebab laba sebesar-besarnya tidak jelas berapa jumlahnya.

#### 2) Faktor Lingkungan

Perubahan faktor lingkungan yang sangat cepat dan kompleks dewasa ini berakibat pada perencanaan SDM yang semakin sulit. Simamora (2001) berpendapat bahwa tidak ada dua perusahaan yang bergiat di dalam lingkungan

<sup>19</sup> Al Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo; Indomedia Pustaka, 2018. (hal 153-154)

<sup>20</sup> Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara (hal 77-80)

yang identik untuk menggambarkan hambatan lingkungan dalam perencanaan SDM-nya.

### 3) Dukungan terhadap Strategi Organisasi

Menyusunan berbagai strategi SDM untuk mendukung keseluruhan strategi bisnis merupakan tantangan mengingat :

- manajemen puncak tidak selalu mampu mengucapkan secara jernih tentang apa strategi bisnis perusahaannya;
- kemungkinan ketidakpastian atau ketidaksetujuan mengenai berbagai strategi SDM yang harus dilakukan untuk mendukung keseluruhan strategi bisnis. Dengan kata lain, tidak pernah terlihat bagaimana strategi SDM bakal memberikan andil bagi pencapaian tujuan organisasional;
- berbagai perusahaan besar kemungkinan besar memiliki variasi strategi bisnis. Idealnya, setiap unit hendaknya mampu memformulasikan strategi perencanaan SDM yang selaras dengan strategi bisnisnya.

### 4) Persaingan yang Semakin Sengit

Dalam dunia bisnis barang dan jasa terdapat persaingan yang sangat tinggi. Kondisi seperti ini jelas akan menjadi hambatan dan tantangan tersendiri bagi perencanaan SDM. Di dunia pendidikan sangat sulit memperoleh tenaga pendidik yang berkualitas jika dilihat dari jenjang pendidikan dan jabatan akademik. Oleh karena itu, suatu universitas perlu merencanakan SDM (tenaga pendidik) dengan baik mengingat tidak mudah memperoleh tenaga pendidik yang berkompeten,

### 5) Kecenderungan Organisasi untuk Bertahan...

Beberapa manajer mencurahkan sebagian besar perhatian mereka pada masalah-masalah yang mendesak untuk diselesaikan. Kondisi seperti ini membuat para manajer tidak mempunyai waktu untuk memfokuskan diri pada pengembangan strategik jangka panjang dan masuk pada lingkaran rutinitas dapat bertahan dalam persaingan.

### 6) Komitmen yang Kurang

Banyak program SDM yang berasal dari departemen SDM gagal. Hal ini disebabkan karena oleh para manajer lini tidak dilibatkan dalam perencanaan. Divisi SDM melakukan perencanaan kemungkinan telah meminta divisi lain untuk merencanakan kebutuhan SDM di divisinya.



### 7) Peramalan yang Kurang Baik

Perkembangan organisasi tentu akan berhubungan erat dengan perencanaan SDM. Lagi pula, apabila organisasi bertumbuh ke depan, sudah pasti perencanaan SDM juga akan meningkat. Sebaliknya, apabila organisasi menyusut maka perencanaan SDM juga harus disesuaikan. Peramalan akan situasi ke depan menjadi hambatan dan tantangan tersendiri. Dalam hal ini, dibutuhkan peramalan yang akurat sehingga SDM yang direncanakan tidak berlebihan, tetapi juga tidak terlalu sedikit.

### 8) Konflik Internal Organisasi

Kesenjangan antara penawaran dan permintaan SDM menjadi hambatan dan tantangan serius dalam dunia industri. Akibat kesenjangan tersebut, di lapangan terjadi juga kesenjangan kompensasi yang diberikan organisasi dengan harapan para pekerja. Ketika masalah ini tidak terjembatani dengan baik, para pekerja sering melakukan tindakan demonstrasi untuk "memaksa" manajemen memenuhi permintaan para pekerja. Hambatan yang sulit terselesaikan adalah tuntutan para pekerja yang terkadang "tidak rasional" khususnya bagi organisasi kecil yang tidak berkemampuan menerima tuntutan para pekerja karena minimnya keuntungan yang diperoleh organisasi.

## c) Perilaku Kerja Pegawai Sebagai Upaya Peningkatan Budaya Mutu Madrasah

### 1) Pengertian Budaya Mutu

Untuk memahami budaya mutu, terlebih dahulu harus memahami budaya organisasi, yang memiliki unsur-unsur sebagai berikut: 1) Peningkatan terhadap bisnis/usaha, 2) Nilai organisasi, 3) Budaya Peran Model, 4) Tradisi organisasi, 5) Penyebaran budaya.

Budaya mutu adalah sistem nilai organisasi yang menciptakan lingkungan yang kondusif untuk keberlangsungan perbaikan mutu yang berkesinambungan. Sedangkan tujuan dari budaya mutu adalah untuk membentuk suatu lingkungan organisasi yang memiliki sistem nilai, tradisi, dan aturan-aturan yang mendukung untuk mencapai perbaikan mutu secara terus menerus. Adapun karakteristik organisasi yang memiliki budaya mutu, antara lain: 1) Berorientasi terhadap kepuasan konsumen.

Pertama, perencanaan melakukan program: (1) kepala madrasah bersama yayasan dan komite menetapkan tujuan meningkatkan kualitas dan kuantitas madrasah dengan peningkatan mutu sarana prasarana pendidikan (2) rapat

melibatkan yayasan, komite, guru, karyawan untuk menentukan skala prioritas sarpras berupa pengadaan peralatan lengkap drum band, penambahan alat music band, penambahan alat habsyi, pembuatan laboratorium komputer dan pembangunan gedung untuk ruang guru, ruang kepala madrasah, dan ruang kelas, (3) merekrut guru baru yang bersedia tidak bekerja dilembaga lain.

Kedua, pengorgani sasian melakukan (1) pembagian kerja sesuai kemampuan berdasar rapat pimpinan dengan semua wakil kepala madrasah, (2) pengelompokan pekerjaan menjadi tiga divisi: pengadaan komputer, pembangunan gedung, laboratorium komputer, (3) penentuan relasi antar bagian dalam organisasi, melalui hierarki pembatasan wewenang.

Konsep Manajemen Berbasis Sekolah memberikan harapan terhadap satuan pendidikan dapat meningkatkan mutu sekolah melalui otonomi yang dimilikinya. Kepala madrasah dan seluruh stakeholder memiliki kewenangan penuh dalam mengelola pendidikan mulai pada tahap perencanaan, pengorganisasian sampai pada tahap pengawasan. Hal ini memerlukan pengetahuan yang luas akan sistem pengaturan dan pengelolaan madrasah yang tidak hanya berpusat pada input pendidikan saja melainkan berpusat pada proses dan output pendidikan yang mendorong sumber daya manusia untuk memiliki kreasi dan inovasi dalam pengelolaan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman warga madrasah tentang manajemen berbasis sekolah merupakan manjemen yang menonjolkan kearifan lokal dan potensi madrasah dengan melakukan kerjasamanya antar semua komponen, melakukan transparansi dalam pengelolaan madrasah sehingga menghasilkan kompetensi kelulusan yang berdaya saing. Dalam penerapannya kepala madrasah melakukan beberapa langkah untuk meningkatkan kemampuan stakeholder dengan kegiatan pemberdayaan yang harus diikuti oleh seluruh stakeholder dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pada lembaga ini. Optimalisasi manajemen berbasis sekolah dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan kepala madrasah dengan beberapa kegiatan yang memunculkan kreativitas dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup>Pangesti Wahyuningtyas, Iza Hanifuddin. *Optimalisasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Mts Negeri 1 Ponorogo*. IAIN Ponorogo; Excelencia Journal of Islamic Education & Management Volume: 1, Nomor: 2, Tahun 2021

## **d) Manajemen Sumber Daya Manusia Upaya Meningkatkan Perilaku Kerja Pegawai**

### **1) Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Peranan manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai proses untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya<sup>22</sup>. Menurut Lijan Poltak Sinambela manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar.

- Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- 2 Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
- Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
- Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen Sumber daya Manusia, merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan

<sup>22</sup> Lijan Poltak Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara. ( 5).

masyarakat. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia-bukan mesin-dan bukan semata menjadi sumberdaya bisnis<sup>23</sup>.

Beberapa pendapat ahli mengenai manajemen sumber daya manusia di atas dapat di simpulkan dari Terminologi MSDM menurut ahli satu dengan yang lain beragam. Beberapa ahli menekankan definisi MSDM yang berfokus pada kegiatan dari karyawan atau tenaga kerja, sedangkan ahli yang lain menekankan pada unsur kepentingan strategis dan proses SDM secara berkelanjutan. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai dengan sumber daya manusia memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur yang terbentuk dari sumber daya manusia yang baik akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Dan manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu Manajemen Sumberdaya Manusia, disingkat MSDM, bisa didefinisikan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

## **2) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Amirul Mukminin, Dkk mengambil pendapat yang dikemukakan oleh Hutchinson dan Purcell yaitu membuat rekomendasi mengenai bagaimana cara meningkatkan kualitas kontribusi manajer lini untuk membuat Manajemen Sumber Daya Manusia diantaranya memberikan mereka waktu untuk melaksanakan tugas MSDM yang sering digantikan oleh manajemen lainnya, memilih secara hati-hati dengan lebih memperhatikan kompetensi yang dibutuhkan,, mendukung nilai-nilai organisasi yang kuat mengenai kepemimpinan dan MSDM, mendorong perkembangan sebuah hubungan kerja yang baik dengan pemilik perusahaan, memastikan menerima cukup pelatihan

---

<sup>23</sup>Al Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo; Indomedia Pustaka, 2018. (hal 70)



keterampilan untuk memungkinkan menampilkan praktik MSDM seperti contohnya manajemen kinerja (*performance management*)<sup>24</sup>.

Al Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari menyebutkan ada tiga peran penting MSDM antara lain<sup>25</sup> ;

(1) Peran administrasi manajemen sumberdaya manusia

Peran ini fokus pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan sebagainya.

(2) Peran operasional manajemen sumberdaya manusia.

Peranan lini lebih bersifat teknis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan peraturan, peluang bekerja dan menjaga kondisi kerja dengan baik, pelatihan dan pengembangan, K3, dan sistem kompetensi.

(3) Peran strategis manajemen sumberdaya manusia

Keunggulan kompetitif dari unsur ini merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis menekankan orang-orang dalam organisasi merupakan sumberdaya yang penting dan investasi organisasi yang besar.

### 3) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut pendapat Al Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari memaparkan tentang fungsi manajemen SDM hampir itu sama dengan fungsi manajemen secara umum, terbagi ke dalam dua bagian yaitu pertama; fungsi manajerial memuat tentang perencanaan (*planning*) dimana Kegiatan seorang manajer adalah menyusun rencana. Menyusun rencana berarti memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Agar dapat membuat rencana secara teratur dan logis, sebelumnya harus ada keputusan terlebih dahulu sebagai petunjuk langkah-langkah selanjutnya. Perencanaan mencakup halhal pemilihan/penetaan tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijakan, proyeksi, program, metode, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian (*organizing*), Pengarahan (*directing*), Pengendalian (*controlling*). Sedangkan yang kedua merupakan fungsi operasional memuat tentang pengadaan

<sup>24</sup> Amirul Mukminin, Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press 2019. (hal 21)

<sup>25</sup> Al Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo; Indomedia Pustaka, 2018. (Hal 63-64)

tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja<sup>26</sup>.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, seyogyanya fungsi-fungsi yang dimaksud diimplementasikan dalam MSDM. Secara umum MSDM bekerja melalui sistem HRM terpadu melalui lima area fungsional, yakni perencanaan, *suffing*, pengembangan HRD, kompensasi dan benefit, *safety* dan Kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh<sup>27</sup>.

## 2. Absensi Sidik Jari (*fingerprint*) (variabel X1)

### a. Pengertian Absensi Sidik Jari (*fingerprint*)

Teknologi terbaru sebagai alat pencatat kehadiran yaitu menggunakan absensi Sidik jari atau *fingerprint*. Sifat sidik jari pada manusia adalah unik (beda). Artinya tidak ada orang di dunia ini yang mempunyai identitas sidik jari yang sama persis. Ada pola garis-garis gelap dari kulit yang naik disebut hubungan (*ridges*) yang diperlihatkan sebagai warna putih dan garis-garis terang dari kulit yang turun disebut kerutan (*furrow*). *fingerprint* berasal dari bahasa Inggris yang berarti sidik jari. Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat di ujung kulit jari. Sidik jari berfungsi untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih erat<sup>28</sup>.

Dalam Al-Qur'an Surat Al Qiyamah (75): 3-4<sup>29</sup>

أَيَحْسَبُ الْإِنْسَانُ أَنْ نَجْمَعَ عِظَاهُ (۳) بَلَىٰ قَدْرَيْنَ عَلَىٰ أَنْ نُسَوِّيَ بَنَانَهُ (۴)

Artinya:

Apakah manusia mengira bahwa Kami tidak akan mengumpulkan (kembali) tulang-belulanginya? (Bahkan) Kami mampu menyusun (kembali) jari-jemarnya dengan sempurna. QS. Al Qiyamah (75): 3-4

Informasi yang faktual mengenai kehadiran pegawai bisa menentukan prestasi kerja seseorang, gaji atau upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga umum. Selanjutnya, alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan

<sup>26</sup> Al Fajar Ansory, Meithiana Indrasari . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo; Indomedia Pustaka, 2018. (hal 71)

<sup>27</sup> Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara. (Hal 18-21).

<sup>28</sup> Gordon B. Davis, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian II : Struktur dan Pengembangannya*, (Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo, 1992), h. 3

<sup>29</sup> Departemen Agama Republik Indonesia. *Alquran dan Terjemahannya*. Bandung, CV. Diponegoro. QS. Al Qiyamah (75): 3-4

banyak intervensi pegawai bagian administrasi sumber daya manusia maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang memanipulasi data kehadiran, apabila pengawasan tidak dilakukan dengan semestinya.

#### **b. Absensi Sidik Jari (*fingerprint*) sebagai tuntutan.**

Peraturan Menteri Agama (PMA) No. 28 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Agama. Peraturan ini merupakan bentuk implementasi dari PP No. 53 Tahun 2010. Pada Bab III pasal 4 berbunyi (1) PNS wajib mengisi daftar hadir pada setiap hari kerja dengan menggunakan sistem daftar hadir elektronik disatuan kerja masing-masing, (2) Pengisian daftar hadir seperti pada ayat 1 dilakukan satu kali pada saat masuk kerja dan satu kali pada saat pulang kerja.

Kebijakan penggunaan absen elektronik juga tertuang pada surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPANRB) No.B/2338/M.PANRB/06/2016 tertanggal 27 Juni 2016 perihal Optimalisasi Penggunaan Absensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah ini berisi:

- 1) Guna menghindari adanya kecurangan dan atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai
- 2) Hasil absensi kehadiran dengan sistem elektronik dapat digunakan sebagai alat monitoring dan evaluasi serta sebagai salah satu tolak ukur tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara.
- 3) Meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kinerja pegawai
- 4) Apabila terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara termasuk ketidakhadiran pegawai tanpa alasan yang jelas, maka perlu dilakukan penjatuhan hukuman sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Kebijakan pemerintah diatas menunjukkan bahwa pemerintah benar-benar serius menangani masalah kedisiplinan pegawai. Kebijakan penggunaan absen elektronik pun hadir menjadi salah satu alternatif yang diyakini pemerintah mampu melahirkan budaya disiplin khususnya dikalangan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

### **3. Kedisiplinan (variabel X2)**

#### **a. Pengertian Kedisiplinan**

Dalam meningkatkan disiplin pegawai, maka upaya pengendalian dan pengawasan disiplin kerja pegawai perlu dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten. Salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah melihat tingkat kehadiran pegawai yang secara periodic dievaluasi. Sistem pelaporan absensi manual yang selama ini dilakukan cenderung manipulasi dan tidak menyampaikan

laporan kehadiran pegawai dengan apa adanya.

Kata disiplin menurut KBBI memiliki makna 1. Tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dan sebagainya) 2. ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya) 3. bidang studi yang memiliki objek, sistem, dan metode tertentu<sup>30</sup>. Disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan bentuk ketaatan dari aturan, mengesampingkan kepentingan pribadi, pengendalian diri yang rasional, tidak emosional dan melaksanakan tugas dengan baik serta penuh tanggung jawab, sehingga tetap konsisten dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja Menurut Veitzal Rivai Zainal dkk merupakan sebuah peraturan yang digunakan oleh seorang manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan kesediaan mereka serta meningkatkan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan<sup>31</sup>.

Menurut Lijan Poltak Sinambela dalam bukunya menyimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Apabila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manajer juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya. Sedangkan Disiplin kerja dalam lingkup organisasi adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini bisa digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar terjadi perubahan perilaku mereka untuk mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja secara personal yaitu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan<sup>32</sup>.

#### **b. Indikator disiplin kerja**

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara merupakan tonggak aturan penerapan kedisiplinan bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Secara keseluruhan peraturan tersebut merupakan aturan-aturan mengenai

<sup>30</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI); *Kamus versi online/daring (dalam jaringan)*.  
<https://www.kbbi.web.id/> diakses 20 Juli 2023 Jam 21.06 WIB.

<sup>31</sup> Veithzal Rivai Zainal dkk.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Press. (hal 599)

<sup>32</sup> Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1.Jakarta : PT. Bumi Aksara (hal 334-336)



kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara yang berisikan ketentuan umum, kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara dalam rangka untuk meningkatkan citra, kerja maupun kinerja instansi pemerintahan menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik dan dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi atau instansi pemerintah secara terpadu.

Beberapa pendapat yang diambil Lijan Poltak Sinambela tentang indikator disiplin kerja dalam bukunya, menurut Veithzal Rivai menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen:

1) Kehadiran.

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas ke pelanggan. Hal ini merupakan satu bentuk tindakan indiscipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai

Menurut pendapat Bejo Siswanto bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima, yaitu:

1) Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika kerja

Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.<sup>33</sup>

**c. Macam-Macam Disiplin Kerja**

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Dan dimaksudkan agar pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan bertanggung jawab membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Para pegawai wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

Untuk efektifnya disiplin preventif ini, Lijan Poltak Sinambela mengambil pendapatnya Henry Simamora bahwa manajer perlu memperhatikan:

- a) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
- b) Mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan.

---

<sup>33</sup> Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara (hal 354-356)

- c) Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
- d) Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
- e) Mengondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.

## 2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.<sup>34</sup>

## 4) Komunikasi (variabel X3)

### a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi berasal dari Bahasa Inggris “Communication” yang bersumber dari istilah “communis” yang dalam bahasa Indonesia berarti “sama, communico, communicatio, atau communicare yang berarti membuat sama (to make common). Istilah pertama (communis) paling sering disebut sebagai asal kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama. Akan tetapi definisi-definisi kontemporer menyaranakan bahwa komunikasi merujuk pada cara berbagai hal tersebut, seperti dalam kalimat kita berbagi pikiran, kita mendiskusikan makna, dan Kita mengirimkan pesan<sup>35</sup>.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia termasuk dalam berorganisasi. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau di mana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tak akan terlibat dalam komunikasi. Komunikasi manusia begitu juga halnya dalam suatu organisasi, adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat berdampak tidak baik pada suatu lingkungan itu sendiri.

<sup>34</sup> Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara (hal 334-338)

<sup>35</sup> Kinkin Yuliaty Subarsa Putri. *Teori Komunikasi*. Editor Dewi Anggraeni. Jakarta Selatan; Nerbitinbuku.com. 2017. 15

Komunikasi efektif sangat penting bagi harmonisnya iklim organisasi. Oleh karena itu para lazimnya pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi harus memiliki pemahaman dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka. Untuk memahami komunikasi ini dengan professional perlu terlebih dahulu mengetahui konsep-konsep dasar komunikasi.

Menurut Ardial menekankan meskipun bermacam macam persepsi dari para ahli mengenai komunikasi organisasi ini, tetapi dari semuanya itu ada beberapa hal yang umum yang dapat disimpulkan, yaitu: 1. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal 2. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media 3. Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya, hubungannya dan keterampilan/skillnya<sup>36</sup>.

Kinkin Yuliaty Subarsa Putri merangkum beberapa pendapat dikemukakan John R. Wenburg dan William W. Wilmot juga Kenneth K. Sereno dan Edward M. Bodaken, ada tiga kerangka pemahaman mengenai komunikasi, pertama komunikasi sebagai tindakan satu-arah yaitu penyampaian pesan searah dari seseorang (suatu lembaga) kepada seseorang (sekelompok orang) lainnya, baik langsung (tatap muka) ataupun melalui media tulis maupun elektronik. Jadi, komunikasi dianggap suatu proses linier yang dimulai dengan sumber atau pengirim dan berakhir pada penerima, sasaran atau tujuannya. Kedua, komunikasi sebagai interaksi dalam arti sempit berarti saling mempengaruhi (mutual influence) dengan proses sebab-akibat, yang arahnya bergantian. Ketiga, komunikasi sebagai transaksi, ketika mendengarkan seseorang yang berbicara, sebenarnya saat itu pun bisa mengirimkan pesan secara nonverbal (isyarat tangan, ekspresi, nada suara, dan lainnya) kepada pembicara tadi. Penafsiran bukan hanya kata-kata pembicara saling bertanya, berkomentar, menyela, juga perilaku nonverbal seperti mengangguk, menggeleng, mendehem, mengangkat bahu, memberi isyarat tangan, dan sebagainya, sehingga proses penyandian (encoding) dan penyandian-balik (decoding) bersifat spontan dan simultan di antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi. Semakin banyak yang berkomunikasi, semakin rumit transaksi komunikasi yang terjadi. Bila empat orang peserta terlibat dalam komunikasi, akan terdapat lebih banyak peran, hubungan yang lebih rumit, dan lebih banyak pesan verbal dan nonverbal<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Ardial. *Fungsi komunikasi organisasi studi kasus tentang fungsi komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai*. Medan; Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli (LPPQ Aqli). 2018

<sup>37</sup> Kinkin Yuliaty Subarsa Putri. *Teori Komunikasi*. Editor Dewi Anggraeni. Jakarta Selatan; Nerbitinbuku.com. 2017. 26-34.



Kategorisasi berdasarkan tingkat (level) paling lazim digunakan untuk melihat konteks komunikasi, dimulai dari komunikasi yang melibatkan jumlah peserta komunikasi paling sedikit hingga komunikasi yang melibatkan jumlah peserta paling banyak. Terdapat empat tingkat komunikasi yang disepakati banyak pakar, yaitu: komunikasi antarpribadi, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi, dan komunikasi massa. Beberapa pakar lain menambahkan komunikasi intrapribadi, komunikasi diadik (komunikasi dua-orang) dan komunikasi publik (pidato di depan khalayak).

Berdasarkan paradigma Laswell, Ardial dalam bukunya menyimpulkan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu. ini berarti meliputi lima unsur yaitu komunikator, pesan, media, komunikan dan efek. Dengan demikian dapat dinyatakan, komunikasi merupakan suatu transaksi, proses simbolik yang mengkehendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antar sesama manusia (2) melalui pertukaran informasi (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain (4) serta berusaha sikap dan tingkah laku orang lain<sup>38</sup>.

Hasil penelitian komunikasi di Lembaga oleh Nadiya Lailatul Fitriani di Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim Badegan Ponorogo. menunjukkan kepala madrasah melakukan empat hal untuk manajemen peningkatan mutu sarana prasarana pendidikan. Pertama, perencanaan melakukan program: (1) kepala madrasah bersama yayasan dan komite menetapkan tujuan meningkatkan kualitas dan kuantitas madrasah dengan peningkatan mutu sarana prasarana pendidikan (2) rapat melibatkan yayasan, komite, guru, karyawan untuk menentukan skala prioritas sarpras berupa pengadaan peralatan lengkap drum band, penambahan alat music band, penambahan alat habsyi, pembuatan laboratorium komputer dan pembangunan gedung untuk ruang guru, ruang kepala madrasah, dan ruang kelas, (3) merekrut guru baru yang bersedia tidak bekerja dilembaga lain. Kedua, pengorganisasian melakukan (1) pembagian kerja sesuai kemampuan berdasar rapat pimpinan dengan semua wakil kepala madrasah, (2) pengelompokan pekerjaan menjadi tiga divisi: pengadaan komputer, pembangunan gedung, laboratorium komputer, (3) penentuan relasi antar bagian dalam organisasi, melalui hierarki pembatasan wewenang. Anggota divisi ke koordinator divisi, lalu ke wakarpras lalu ke kepala madrasah, (4) koordinasi semua divisi. Melalui rapat rutin tiap hari sabtu, komunikasi langsung disela-sela mengajar, dan komunikasi dengan handphone. Ketiga, pelaksanaan dengan (1) menggerakkan seluruh personal untuk

---

<sup>38</sup>Ardial. *Fungsi komunikasi organisasi studi kasus tentang fungsi komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai*. Medan; Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli (LPPQ Aqli). 2018. 10.

melaksanakan tugas sesuai sasaran, menggunakan teknik motivasi berupa *reward* dan *punishment*, (2) memanggil guru atau karyawan yang bermasalah ke ruang kepala madrasah untuk diarahkan, (3) pemberian insentif sekedarnya kepada pelaksana tugas. Keempat, pengendalian dengan melakukan (1) menetapkan standar bangunan berdasar Permendiknas No. 33 tahun 2008, menetapkan tarjet realisasi sarpras dua semester, (2) penilaian kinerja melalui pencocokan realita dengan standar yang hasilnya sesuai standar seperti drumband meraih prestasi, gedung dua lantai terbangun, laboratorium komputer terwujud sehingga dapat digunakan kelas IX, (3) melakukan koreksi dan mencari jalan keluar penggalian dana untuk penyempurnaan Gedung<sup>39</sup>.

## **b. Komunikasi organisasi**

### **A. Teori komunikasi organisasi<sup>40</sup>**

Ilmu komunikasi organisasi muncul dengan berbagai teori yang melandasinya yaitu antara lain seperti teori sistem sosial, teori public relations, dan teori kepemimpinan. Menurut Musmuh dalam Sukarman Purba dkk menjabarkan teori sistem sosial, menyatakan bahwa keberlanjutan dari suatu organisasi akan sangat tergantung pada bagaimana jalinan hubungan antar anggota yang ada di organisasi, dibandingkan dengan karakteristik pejabat yang ada di dalam organisasi tersebut. Selanjutnya berkaitan dengan teori public relations. Dijelaskan oleh Sari dalam Sukarman Purba dkk. yaitu upaya-upaya yang dilakukan oleh organisasi harus dimulai dari perencanaan terlebih dahulu yang selanjutnya perlu dipastikan adanya kesinambungannya.

Dasar teori komunikasi organisasi yang lain dijelaskan Napitupulu, Putra and Shalahuddin adalah “teori kepemimpinan”. yang dalam hal ini dinyatakan bahwa seorang pemimpin merupakan sesosok individu yang bisa mendorong anggota yang ada di dalam organisasi untuk terpenuhinya kebutuhan dan mewujudkan tujuan organisasi. Lebih lanjut dijelaskan oleh Soleh bahwa seorang pemimpin hendaknya mempunyai empat peran. Adapun peran yang pertama yaitu *telling*. Di mana seorang pemimpin mempunyai tugas untuk memberikan informasi kepada seluruh anggotanya secara luas dan tegas. Peran pemimpin yang kedua yaitu *selling*, seorang pemimpin hendaknya mempunyai kemampuan untuk memberikan petunjuk kepada setiap anggota yang ada di dalam organisasi tersebut. Peran pemimpin yang ketiga

---

<sup>39</sup> Nadiya Lailatul Fitriani. *Manajemen Peningkatan Mutu Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim Badegan Ponorogo*. Ponorogo; IAIN Ponorogo, Journal of Islamic Education & Management Vol. 1 No. 1, Tahun 2021.

<sup>40</sup> Sukarman Purba, dkk. *Perilaku Organisasi*. Editor: Abdul Karim. Medan; Yayasan Kita Menulis, 2020. (Hal 87-88)

yaitu *participating*. Disini, seorang pemimpin dituntut untuk bisa menciptakan jalinan kerjasama yang harmonis dengan sesama. Sedangkan peran yang lain dari seorang pemimpin yaitu *delegating*. Disini, seorang pemimpin dituntut untuk bisa mengambil suatu keputusan.

## 2) Fungsi Komunikasi Organisasi

Ilmu komunikasi organisasi juga mempunyai beberapa fungsi. Adapun fungsi dari komunikasi organisasi itu antara lain sebagai fungsi integratif, persuasif, informatif, dan fungsi regulatif<sup>41</sup>. Panuju, mengartikan komunikasi organisasi sebagai fungsi integratif bahwa komunikasi yang dilakukan di dalam suatu organisasi akan bertindak sebagai penyedia saluran atau channel untuk memberikan kemudahan bagi seluruh individu yang ada di dalam organisasi tersebut ketika menjalankan fungsi dan tugas sebaik-baiknya. Sebagai fungsi persuasif, maka komunikasi yang dilakukan merupakan wujud perintah yang lebih menekankan pada peningkatan kesadaran individu akan tugasnya. Bentuk instruksi atau perintah ini dinyatakan lebih efektif di dalam organisasi karena apa yang dilakukan oleh anggota organisasi berdasarkan atas penumbuhan minat dan kesadaran untuk bertindak, bukan karena paksaan. Selanjutnya fungsi komunikasi sebagai informatif, bahwa komunikasi ditujukan untuk memberikan informasi dalam segala hal kepada seluruh individu dalam organisasi tersebut. Mengingat informasi merupakan dasar untuk membentuk pemahaman yang sama bagi seluruh individu di dalam organisasi. Dengan pemahaman yang sama, akhirnya akan berdampak pada kelancaran tugas masing-masing individu. Fungsi komunikasi sebagai regulatif artinya komunikasi yang terjadi berhubungan erat dengan aturan yang diterapkan organisasi. Tentunya semua aturan bertujuan memberikan standar atau petunjuk yang sesuai fungsi dan tugas masing-masing individu. Selain itu, Yuningsih dan Ani dalam Sukarman Purba dkk, menjelaskan bahwa komunikasi juga bisa berfungsi untuk menyelesaikan suatu konflik yang terjadi di dalam suatu organisasi dengan beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam berkomunikasi. Prinsip yang pertama adalah bahwa komunikasi harus didesain untuk pengelolaan konflik, alasan mendasar dari pengembangan strategi pengelolaan konflik tersebut adalah sebagai bentuk proses pembelajaran bagi organisasi, desainnya diarahkan sebagai bentuk *best practice*. Prinsip yang kedua adalah bahwa strategi pengelolaan konflik yang akan dilakukan didasarkan atas

---

<sup>41</sup> Sukarman Purba, dkk. *Perilaku Organisasi*. Editor: Abdul Karim. Medan; Yayasan Kita Menulis, 2020. (Hal 88-91)



prinsip dari *the right stakeholders to solve the right problems*, artinya bahwa pelaku dari pengelola konflik harus sesuai dengan isu yang ditangani, maka kompetensi dari individu atau tim pengelola konflik harus sama dengan isu yang diselesaikannya. Prinsip yang ketiga adalah bahwa komunikasi yang dilakukan harus dikembangkan sesuai dengan prinsip pengelolaan konflik yang etis bagi semua level yang ada di dalam organisasi tersebut, artinya bahwa komunikasi yang dilakukan harus didasarkan atas budaya atau iklim yang ada di dalam organisasi. Gabungan aspek objektif maupun aspek subjektif dalam memandang konflik yang terjadi harus diterapkan. Sehingga komunikasi yang terjadi akan menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan konflik. (Lina Nurrohim and Anatan dalam Sukarman Purba, dkk)

## B. Kajian Terdahulu

*Pertama*, Sebelumnya permasalahan sesuai judul penelitian ini sudah pernah diteliti oleh Muhammad Asman dan Novi Darmalia berjudul Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*fingerprint*) Dan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo<sup>42</sup>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penerapan Absensi Sidik Jari (*fingerprint*) mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. Hal ini dapat dilihat Uji signifikansi Parsial (Uji t) dan Koefisien Determinasi nilai  $R^2$  sebesar 0.610 atau 61,0% dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 61,0% sedangkan sisanya sebesar 39,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

*Kedua*, Nela Maino serta Aditya Wardhanaa melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat. Dari penelitian yang sudah dilaksanakan menunjukkan bahwa kondisi disiplin kerja adalah tinggi, kondisi kinerja pegawai adalah tinggi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat sebesar 35,4 %% dan sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Maka hasil penelitian ini dapat diartikan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan pula kinerja pegawai<sup>43</sup>.

---

<sup>42</sup> Muhammad Asman, Novi Darmalia. *Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (fingerprint) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo*. Universitas Muara Bungo; Jurnal Manajemen Sains, Volume 1, Nomor 1, Januari 2021.

<sup>43</sup> Nela Maino, Aditya Wardhanaa. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat*. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom; e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019



*Ketiga*, Hanny Putri Ariani dan Sri Widodo juga meneliti tema Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia di Jakarta. Tujuan penelitian ini mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (3) Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasinya, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu meningkatkan disiplin kerja dan kompensasi melalui peningkatan pengawasan absensi dengan finger print dan kebijakan pemotongan kompensasi sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan<sup>44</sup>.

*Keempat*, Penelitian Puspaningrum, Diah, Adji, Setyo And Kristiyana, Naning (2019) Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *fingerprint*, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan<sup>45</sup>. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa finger print tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

*Kelima*, Maridjon, Suwarno dan kawan kawan melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil informasi penelitiannya yaitu variabel disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai setelah uji t, variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan berdasar rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda, didapat bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (disiplin dan komunikasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja)<sup>46</sup>.

*Keenam*, Syaiful Anwar, Moh. Kurdi, meneliti dengan judul Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. Tujuan dari penelitian adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan *fingerprint*, terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Dispendukcapil Kabupaten Sumenep. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *fingerprint*

<sup>44</sup> Hanny Putri Ariani, Sri Widodo. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya Vol. 1, No. 1, November 2020

<sup>45</sup> Puspaningrum, Diah, Adji, Setyo And Kristiyana, Naning (2019) *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 3 (2). Pp. 35-44. ISSN 25987496

<sup>46</sup> Maridjon, Suwarno, Rina Saputri, Tiara Widia Ningsih, Ulfa Widyanti. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara, Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik itu melalui disiplin kerja pegawai pada Dikendukcapil Kabupaten Sumenep. hal ini sangat baik untuk meningkatkan kinerja pegawai<sup>47</sup>.

*ketujuh*, Abdul Khauf Pase melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu bahwa komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,901 artinya kemampuan variabel komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu sebesar 90,1% dan sisanya 9,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini<sup>48</sup>.

Beberapa kesimpulan dari hasil penelitian di atas dapat diperoleh informasi bahwa penerapan pingerprint berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai dan juga produktifitas kerja pegawai. Pada variable kedisiplinan berpengaruh positif terhadap perilaku kerja pegawai. Selain itu pada variable komunikasi juga diperoleh informasi bahwa Komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas saya tertarik untuk mengkaji masalah yang sama, namun yang membuat penelitian saya berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu pada tempat dan obyek penelitian. Kemudian penelitian saya lebih mengarah pada perilaku kerja pegawai. Judul yang akan saya teliti yaitu Pengaruh frekuensi kehadiran sidik jari ( *fingerprint*) kedisiplinan, komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun, sebab sampai saat ini belum ada penelitian yang terkait perilaku kerja pegawai, komunikasi, kedisiplinan keluar masuk jam kantor terutama pada masa pasca covid 19.

---

<sup>47</sup> Syaiful Anwar, Moh. Kurdi, "Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. Gayana: Jurnal ilmu Sosial dan Humaniora. Jayapangus Press. Vol. 3 No. 2. Tahun 2020

<sup>48</sup> Abdul Khauf Pase. *Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan*. Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 2 N0.5 Juli-Desember 2018.

**Tabel 2.1**  
**Matrik Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1	Muhammad Asman dan Novi Darmalia, (2021) “Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari ( <i>fingerprint</i> ) Dan Disiplin Kerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo”	1. Variabel $X_1$ yakni Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari ( <i>fingerprint</i> ) 2. Variabel $X_2$ yakni Disiplin Kerja 3. Variabel $Y$ Kinerja pegawai	1. Memiliki 2 variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas.
2	Nela Maino, Aditya Wardhanaa, (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat”	1. Variabel bebas yakni Disiplin Kerja 2. Variabel terikat yakni Kinerja Pegawai	1. Variabel bebas 1, sedangkan pada penelitian ini variable bebas 3.
3	Hanny Putri Ariani dan Sri Widodo (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia di Jakarta”.	1. Pada variabel $X_1$ yakni Disiplin Kerja. 2. Pada variabel $X_2$ yakni kompensasi 3. Pada variabel $Y$ yakni Kinerja Karyawan	1. Variabel bebas 2, sedangkan pada penelitian ini variable bebas 3. Dan 2 variabel lainnya beda yakni Absensi sidik jari dan komunikasi
4	Puspaningrum, Diah, Adji, Setyo And Kristiyana, Naning (2019) “Pengaruh Penerapan Sistem Absensi <i>fingerprint</i> , Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”	1. Variabel bebas yakni Sistem Absensi <i>fingerprint</i> 2. Variabel terikat yakni Disiplin Kerja Karyawan	1. Variable terikatnya Disiplin kerja, dan Dalam penelitian ini variabel terikatnya perilaku kerja pegawai.

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
5	Maridjon, Suwarno dan kawan kawan (2022) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara”.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel terikat yakni Kinerja Pegawai</li> <li>2. Variabel X1 yakni disiplin kerja</li> <li>3. Variabel X2 yakni Komunikasi</li> </ol>	1. pada penelitian ini terdapat 3 variabel bebas sedangkan pada tesis milik Maridjon dkk ini terdapat 2 variabel bebas.
6	Syaiful Anwar, Moh. Kurdi, (2020) Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel X1 yakni absensi penjer print</li> <li>2. Variabel Y yakni Kinerja pegawai</li> </ol>	1. Variabel Y yakni Kinerja pegawai sedangkan dalam penelitian ini Perilaku kerja pegawai
7	Abdul Khauf Pase ( 2018) Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel X1 yakni Komunikasi</li> <li>2. Variabel X2 yakni Absensi</li> <li>3. Kinerja pegawai</li> </ol>	1. Memiliki variabel bebas lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas kedisiplinan.



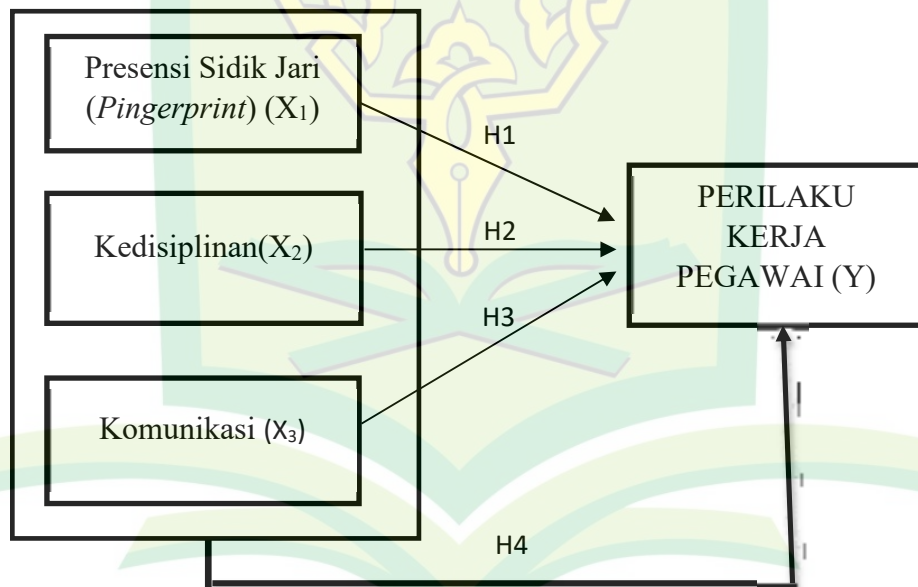
## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

#### A. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori yang mendukung dalam sebuah penelitian yang dapat digunakan dalam pedoman yakni menyusun sistematis teori yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang akan dijelaskan pada gambar dibawah ini.

Gambar 3.1  
Kerangka Konseptual



1. Semakin tinggi frekuensi kehadiran dengan Sistem Presensi *fingerprint*, maka Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun semakin baik.
2. Semakin rendah frekuensi kehadiran dengan Sistem Presensi *fingerprint*, maka Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun semakin kurang baik
3. Semakin tinggi kedisiplinan, maka Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun semakin baik.
4. Semakin rendah Kedisiplinan, maka Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun semakin kurang baik
5. Semakin baik Komunikasi, maka Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun semakin baik.
6. Semakin kurang baik Komunikasi, maka Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun semakin kurang baik

## B. Hipotesis

Menurut Gay sebagaimana dikutip oleh Tukiran Taniredja, hipotesis merupakan sebuah penjelasan yang bersifat sementara tentang tingkah laku, gejala-gejala, atau peristiwa tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi.<sup>49</sup> Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah pada penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori, belum didasarkan pada fakta yang diperoleh dari sebuah proses pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban yang bersifat teoritis terhadap rumusan masalah, sebelum jawaban yang bersifat empirik diperoleh.<sup>50</sup>

Adapun hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>01</sub>: Frekuensi Sistem Presensi *fingerprint* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Perubahan Perilaku Kerja Pegawai
- H<sub>11</sub>: Frekuensi Sistem Presensi *fingerprint* berpengaruh secara signifikan terhadap Perubahan Perilaku Kerja Pegawai
- H<sub>02</sub>: Kedisiplinan Pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Perubahan Perilaku Kerja Pegawai
- H<sub>12</sub>: Kedisiplinan Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Perubahan Perilaku Kerja Pegawai
- H<sub>03</sub>: Komunikasi Pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Perubahan Perilaku Kerja Pegawai
- H<sub>13</sub>: Komunikasi Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Perubahan Perilaku Kerja Pegawai
- H<sub>04</sub>: Frekuensi Sistem Presensi *fingerprint*, Komunikasi, Kedisiplinan Pegawai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Perubahan Perilaku Kerja Pegawai
- H<sub>14</sub>: Frekuensi Sistem Presensi *fingerprint*, komunikasi, Kedisiplinan Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Perubahan Perilaku Kerja Pegawai.

---

<sup>49</sup> Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, "Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)," Bandung: Alfabeta, 2011, 24.

<sup>50</sup> Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 120.

## BAB IV

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan korelasional. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci.<sup>51</sup> Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum mengenai frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*, kedisiplinan, komunikasi seluruh pegawai MAN 1 Madiun. Untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian ini dilakukan dengan eksplanasi deskriptif dan korelatif. Tingkat eksplanasi deskriptif menggambarkan hasil temuan variabel mandiri dari peneliti mengenai frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*, kedisiplinan, komunikasi seluruh pegawai MAN 1 Madiun. Sedangkan tingkat eksplanasi Korelatif dipergunakan untuk mencari pengaruh variabel frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*, kejujuran, dan kedisiplinan terhadap variabel perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun.

#### B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dari MAN 1 Madiun. Pegawai MAN 1 Madiun beragam latar belakang pendidikan dan jenis pekerjaannya. Ada beberapa pegawai yang berijazah SMA, Deploma, Sarjana S1, dan juga sarjana S2. Rincian pegawai pada MAN 1 Madiun terdiri dari kepala madrasah, 4 orang wakil kepala madrasah, pegawai dengan profesi guru, dan juga tenaga non guru. Populasi yang dijadikan sasaran pengambilan data pada penelitian ini sejumlah 36 orang pegawai, karena jumlah pegawai kurang dari 100 maka diambil keseluruhan pegawai untuk menjadi sampel (*sampling* jenuh).

#### C. Lokasi Penelitian dan Pengumpulan Data

Penelitian ini berlangsung di MAN 1 Madiun berlokasi di jalan Raya Kebonsari desa Rejosari Kecamatan Kebonsari kabupaten Madiun Jawa Timur.. Pengumpulan data merupakan proses menyediakan data primer yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.<sup>52</sup> Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu melalui sebuah pengamatan, disertai

---

<sup>51</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2006), 15

<sup>52</sup> Agus Suprpto, *Metode Pengumpulan Dan Analisis Data Penelitian*, Vol. 23 No. 7, 2005, 152.

pencatatan-pencatatan awal terhadap keadaan atau perilaku objek yang akan dituju. Kegiatan ini telah dilaksanakan ketika peneliti melakukan penjajakan terhadap sekolah yang akan diteliti. Observasi awal ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran apakah ada permasalahan sesuai dengan judul terjadi di lembaga sehingga layak untuk diteliti, dan juga permasalahan kesiapan madrasah untuk memberi ijin dan memperbolehkan penelitian.

## 2. Dokumentasi

Cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian diteliti. Dokumentasi yang dipilih berupa data-data profil sekolah, data kepegawaian, data rekaman kehadiran pegawai tahun 2022, data sarana dan prasarana, data gambar maupun elektronik.

## 3. Angket

Angket adalah seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh informasi yang diteliti.<sup>53</sup> Menurut Bugin, “angket sebagai serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian diberikan kepada responden. Setelah diisi, angket dikembalikan ke peneliti”<sup>54</sup>.

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap nyata atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden. Angket yang digunakan berbentuk angket berstruktur atau angket tertutup, yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk mendapatkan data terkait dengan pendapat pribadi mengenai kedisiplinan, komunikasi, dan perilaku kerja pegawai. Angket atau kuesioner ini diberikan kepada responden untuk diisi dengan sebenar-benarnya, yang berbentuk skala, yakni serangkaian tingkat, level atau nilai yang mendeskripsikan variasi derajat sesuatu. Jenis skala yang dipakai adalah skala likert.<sup>55</sup> Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata serta mempunyai nilai sebagai berikut:<sup>56</sup>

---

<sup>53</sup> Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan)*,” (2019): 234.

<sup>54</sup> Bugin, *Metodologi penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), 30.

<sup>55</sup> Taniredja dan Mustafidah, “*Penelitian Kuantitatif (sebuah pengantar)*,” 44.

<sup>56</sup> Sugiono, “*Metode Penelitian Pendidikan*”, 135.



**Tabel 4.1**  
**Skor Jawaban Item Skala Likert**

<b>Jawaban</b>	<b>Pernyataan positif</b>	<b>Pernyataan negatif</b>
Sangat Setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

#### **D. Pengujian Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel ada tiga variabel yang pengumpulan datanya menggunakan instrumen, yakni variabel kedisiplinan, variabel komunikasi, dan variabel perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun.

##### **1. Kisi-kisi Instrumen**

Adapun penyusunan instrumen penelitian dilaksanakan berdasarkan indikator-indikator yang disesuaikan dengan variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Kisi-Kisi Instrumen Penelitian**

No	Variabel	Aspek	Indikator butir	Nomor pernyataan
1	Kedisiplinan Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela. <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> . Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara (2016).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>• Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>• Ketaatan pada standar kerja</li> <li>• Bekerja etis</li> </ul>	1.1 Saya bekerja tepat waktu di tempat kerja 1.2 Saya tidak pernah membolos saat bekerja 1.3 Saya mengajukan ijin resmi Ketika tidak masuk kerja 1.4 Saya merawat dan mengamankan peralatan kerja 1.5 Saya bertanggung jawab penuh menyelesaikan pekerjaan 1.6 Saya bekerja sesuai dengan ketentuan beban jam kerja 1.7 Saya bekerja sesuai tugas dan fungsi pekerjaan 1.8 Saya berperilaku dan bersikap baik saat bekerja	1 2 3 4 5 6 7 8
2	Komunikasi. Ardial " <i>Fungsi komunikasi organisasi</i>	1. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang	2.1 Saat bekerja berkomunikasi sehat baik dengan orang internal maupun eksternal Lembaga	1

No	Variabel	Aspek	Indikator butir	Nomor pernyataan
	<i>studi kasus tentang fungsi komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai</i> ". Medan: LPPQ Aqli. 2018	kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungannya sendiri baik internal maupun eksternal  2. Komunikasi organisasi meliputi pesan dan arusnya, tujuan, arah dan media  3. Komunikasi organisasi meliputi orang dan sikapnya, perasaannya, hubungannya dan keterampilan/skillnya <sup>57</sup> .	2.2 Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik	2
			2.3 Komunikasi antar bagian didalam lingkup kantor terjalin dengan baik	3
			2.4 Bahwa informasi dari pimpinan dapat saya pahami.	4
			2.5 Saya melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan	5
			2.6 Saya bekerjasama dalam melaksanakan tugas di Lembaga	6
			2.7 Saya memahami pesan yang disampaikan atasan	7
			2.8 Saya berperilaku dan bersikap baik saat bekerja	8
			2.9 Saya menjalin hubungan baik dengan rekan di Lembaga	9
			2.10 Saya mempunyai keterampilan/skill berkomunikasi baik dengan lingkungan kerja	10
3			Perilaku kerja pegawai. Permen PANRB No.6 Tahun 2022	3.1 Berorientasi pelayanan
	3.1.2 Saya memahami atas tugas yang diberikan kepada saya	2		
	3.2 akuntabel dan loyal	3.2.1 Saya mampu melaksanakan setiap kebijakan yang diterapkan di Lembaga		3
		3.2.2 Saya selalu tepat waktu dalam memulai pekerjaan		4
	3.3 kompeten	3.3.1. Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan kepada saya		5

<sup>57</sup> Ardial. *Fungsi komunikasi organisasi studi kasus tentang fungsi komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai*. Medan; Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli (LPPQ Aqli). 2018

No	Variabel	Aspek	Indikator butir	Nomor pernyataan
			3.3.2 Saya mampu dan teliti dalam memecahkan masalah dalam bertugas	6
		3.4 harmonis	3.4.1 Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja	7
			3.4.2 Saya mampu menjalin komunikasi yang baik dengan siswa atau wali murid	8
		3.5. Adaptif	3.5.1 Saya mampu menyelesaikan tepat waktu pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	9
		3.6.Kolaboratif	3.6.1 Saya mampu bekerjasama di dalam dan diluar kelompok kerja	10

## 2. Pengembangan Instrumen

Pengembangan instrumen penelitian ini menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, sehingga diharapkan hasil penelitian dapat menjadi valid dan reliabel, maka perlu diadakan pengujian instrumen yakni:

### a. Uji Validitas

Dalam hal ini validitas berkenaan mengenai ketepatan instrumen sehingga instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini digunakan untuk melihat hubungan antara skor butir instrumen dengan skor jumlah seluruh butir instrumen yang bersangkutan. Menurut Suharsimi Arikunto, validitas merupakan ukuran yang menunjang tingkat kevalidan dan atau keabsahan suatu instrumen.<sup>58</sup> Suharsimi Arikunto juga menyatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang diinginkan.<sup>59</sup>

Untuk mengetahui tingkat kesahihan (validitas) dan keandalan (realibilitas) dari butir angket penelitian maka instrumen penelitian sebelum digunakan perlu dilakukan pengujian dari para ahli (judgment experts), baik dari segi konstruksi maupun isinya. Dalam hal ini setelah instrumen dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan ahli.

<sup>58</sup> Suharsimi Arikunto, "Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik," (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 208.

<sup>59</sup> Ibid, 208.

Angket yang telah selesai disusun kemudian dilakukan uji coba terlebih dahulu kepada responden lain bukan target sampel penelitian, untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hal ini dilakukan karena angket yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah angket yang memenuhi validitas dan reliabilitas.

#### 1) Uji Validitas Empiris

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan atau kesahihan suatu instrumen. Dengan demikian suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen dikatakan kurang valid berarti mempunyai validitas rendah. Tiap-tiap variabel penelitian dijabarkan kedalam sub-sub variabel, kemudian disusun butir-butir pertanyaan menjadi instrumen penelitian. Selanjutnya setelah daftar pertanyaan diisi oleh responden, skor jawaban ditabulasikan dan diuji validitasnya.

Validitas empiris ini dinyatakan berdasarkan hasil pengalaman dengan proses instrumen diuji cobakan kepada responden lain, bukan obyek asli yang akan diteliti. Suatu instrumen penelitian dikatakan memiliki validitas empiris apabila sudah teruji dari pengalaman. Dengan demikian, instrumen dikatakan memiliki validitas empiris apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman yaitu melalui dua kali uji coba. Uji coba pertama digunakan untuk melihat kekurangan dari instrument, validitas dan reliabilitasnya. Berikutnya dilakukan uji coba kedua.

Untuk menguji validitas empiris bisa menggunakan analisis korelasi *product moment*. Kemudian diolah dengan menggunakan bantuan *Microsoft Excel* dan hasilnya dianalisis menggunakan kriteria korelasi. Rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumus *Pearson Product Moment*

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi yang dicari ( $r_{Hitung}$ )

$N$  = Banyaknya responden yang mengisi angket

$X$  = Nilai tiap butir soal

$Y$  = Nilai total tiap responden

Untuk memperoleh hasil pengujian yang benar-benar valid, maka dalam proses pengolahannya penulis menggunakan bantuan komputer program *Microsoft excel*. Apabila nilai  $r_{Hitung} >$  atau  $=$  nilai  $r$  Tabel, maka item pertanyaan dinyatakan VALID (V), jika  $r_{Hitung} <$   $r$  Tabel maka item pertanyaan dinyatakan TIDAK VALID (TV).



**Tabel 4.3.**  
**Hasil Uji Validitas uji coba angket kedua**

No	Variabel	Item Pertanyaan	r <sub>table</sub>	Korelasi Item Total (r hitung)	Ket
1	Kedisiplinan	X2.1	0,40	0,501	Valid
		X2.2		0,516	Valid
		X2.3		0,652	Valid
		X2.4		0,576	Valid
		X2.5		0,702	Valid
		X2.6		0,702	Valid
		X2.7		0,555	Valid
		X2.8		0,634	Valid
2.	Komunikasi	X3.1	0,40	0,592	Valid
		X3.2		0,502	Valid
		X3.3		0,582	Valid
		X3.4		0,617	Valid
		X3.5		0,564	Valid
		X3.6		0,740	Valid
		X3.7		0,535	Valid
		X3.8		0,644	Valid
		X3.9		0,567	Valid
		X3.10		0,567	Valid
3.	Perilaku Kerja	Y.1	0,40	0,611	Valid
		Y.2		0,537	Valid
		Y.3		0,591	Valid
		Y.4		0,595	Valid
		Y.5		0,820	Valid
		Y.6		0,603	Valid
		Y.7		0,508	Valid
		Y.8		0,655	Valid
		Y.9		0,790	Valid
		Y.10		0,534	Valid

Sumber: Olah data *Microsoft Exel for Windows*, 2016

## 2) Uji Reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )

Reliabilitas Keandalan instrumen angket diketahui jika angket dapat menghasilkan ukuran yang relatif sama untuk subyek penelitian yang berbeda meskipun dilakukan berulang-ulang dan dalam waktu yang berbeda. Reliabilitas yang digunakan adalah

reliabilitas internal yaitu dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Reliabilitas yang diperoleh dengan cara menganalisis data dari satu kali hasil pengtesan.

Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrumen, peneliti berpedoman pada tabel yakni sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Interpretasi nilai r**

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 1,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Program *Microsoft Exel for Windows*, 2016 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{n - 1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right)$$

Rumus *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir angket

$\sum S_b^2$  = Jumlah varians butir

$S_t^2$  = Varians total

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Perbandingan <i>Cronbach's Alpha</i>		Ket	Tingkat Reliabilitas
		Acuan 0,60	<i>Cronbach's Alpha</i>		
1	Kedisiplinan X2	0,60	0,843	Reliabel	Sangat Tinggi
2.	Komunikasi X3	0,60	0,861	Reliabel	Sangat Tinggi
3.	Perilaku Kerja Y	0,60	0,860	Reliabel	Sangat Tinggi

Sumber: Olah data *Microsoft Exel for Windows*, 2016

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui rekapitulasi uji reliabilitas instrumen variabel kedisiplinan memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $0,843 > 0,60$  sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan sangat tinggi, untuk instrumen variabel komunikasi memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $0,861 > 0,60$  sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan sangat tinggi, dan instrumen variabel perilaku kerja pegawai memiliki koefisien reliabilitas sebesar  $0,860 > 0,60$  sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.

## E. Teknik Analisis Data Tabulasi data

### 1. Statistik deskriptif

#### a. Tabulasi Data Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*

Perolehan data dari penelitian ada yang berbentuk data skunder yaitu lembar laporan rekaman frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* pegawai MAN 1 Madiun. Data ini berisi rekaman saat datang dan saat pulang. Untuk dapat memberi pemaknaan terhadap data ini maka peneliti melakukan tabulasi data dengan merekap persentasi kehadiran pegawai. Berikutnya adalah proses menghitung *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasi.

Selanjutnya setelah diperoleh hasil penghitungan *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasi, variabel frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* ( $X_1$ ) memiliki besaran nilai *median*, nilai mode, nilai standar deviasi, dan nilai *Mean*. Untuk menentukan kategori presensi sidik jari tersebut termasuk tinggi, sedang atau rendah, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan,  $> Mx_1 + 1.SDx_1$  termasuk kategori tinggi,  $Mx_1 + 1.SDx_1$  dan  $Mx_1 - 1.SDx_1$  termasuk kategori sedang, dan  $< Mx_1 - 1.SDx_1$  termasuk kategori rendah.

#### b. Tabulasi Data Kedisiplinan

Berikut adalah proses menghitung *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasi. Setelah diperoleh hasil penghitungan *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasi, variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) memiliki besaran nilai *median*, nilai mode, nilai standar deviasi, dan nilai *Mean*. Penentuan kategori kedisiplinan tersebut termasuk tinggi, sedang atau rendah, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan,  $> Mx_2 + 1.SDx_2$  termasuk kategori tinggi,  $Mx_2 + 1.SDx_2$  dan  $Mx_2 - 1.SDx_2$  termasuk kategori sedang, dan  $< Mx_2 - 1.SDx_2$  termasuk kategori rendah<sup>60</sup>.

<sup>60</sup> Ari Setiawan, dkk, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 98.

### c. Tabulasi Data Komunikasi

Berikutnya adalah proses menghitung *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasi. Setelah diperoleh hasil penghitungan *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasi, variabel komunikasi ( $X_3$ ) memiliki besaran nilai *median*, nilai mode, nilai standar deviasi, nilai *Mean*. Untuk menentukan kategori komunikasi tersebut termasuk baik, cukup dan kurang, maka dibuat pengelompokkan data dengan rumus dan ketentuan,  $>M_{X_3} + 1.SD_{X_3}$  termasuk kategori baik,  $M_{X_3} + 1.SD_{X_3}$  dan  $M_{X_3} - 1.SD_{X_3}$  termasuk kategori cukup, dan  $<M_{X_3} - 1.SD_{X_3}$  termasuk kategori kurang<sup>61</sup>.

### d. Tabulasi Data Perilaku Kerja Pegawai

Berikutnya adalah proses menghitung *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasi. Selanjutnya setelah diperoleh hasil penghitungan *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasi, variabel perilaku kerja pegawai ( $Y$ ) memiliki besaran nilai *median*, nilai mode, nilai standar deviasi, dan nilai *Mean*. Untuk menentukan kategori perilaku kerja pegawai tersebut termasuk baik, cukup dan kurang, maka dibuat pengelompokkan data dengan rumus dan ketentuan,  $> M_y + 1.SD_y$  termasuk kategori baik,  $M_y + 1.SD_y$  dan  $M_y - 1.SD_y$  termasuk kategori cukup, dan  $< M_y - 1.SD_y$  termasuk kategori kurang<sup>62</sup>.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang diperlukan suatu data agar dapat dianalisis. Berdasarkan jenis analisis regresi sederhana, maka uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

### a. Uji Multikolinieritas (*tolerance and VIF*)

Jenis uji asumsi ini ialah uji multikolinearitas yang dirancang guna menentukan apakah ada korelasi tinggi antara variabel independen dengan model regresi linier ganda, apabila ada korelasi tinggi antara variabel independen hubungan dengan variabel independen serta variabel dependen terganggu

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas menggunakan rumus *VIF* hitung (*Variance Inflation Factor*). Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut.<sup>63</sup>

$$VIF = \frac{i}{Tolerance}$$

<sup>61</sup> Ibit 98.

<sup>62</sup> Ibit 98.

<sup>63</sup> Santosa, *Mengolah Data Statistika Secara Profesional* (Yogyakarta: Gramedia, 2000), 281.



Kriteria pengujian multikolinieritas yaitu *VIF* hitung lebih besar dari 5% maka ada multikolinieritas, sedangkan jika *VIF* hitung lebih kecil dari 5% maka tidak ada multikolinieritas. Interpretasi hasil uji multikolinieritas bahwa jika nilai *VIF* kurang dari 10, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Namun jika *VIF* lebih dari 10, maka terdapat masalah multikolinieritas.

#### b. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah untuk melihat apakah ada nilai residu normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah model yang memiliki residu dan terdistribusi secara normal. Tes normalitas, tidak perlu dilakukan kepada setiap variabel yang ada, akan tetapi untuk nilai-nilai residual saja. Tujuan uji normalitas yaitu mengetahui normal atau tidaknya data yang diperoleh. Cara yang dipakai untuk mengetahui dan mengecek normalitas adalah dengan plot *probability* normal. Normalitas terpenuhi apabila data-data atau titik-titik terkumpul disekitar garis lurus. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikutinya maka memenuhi asumsi normal.

Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal.

Apabila uji normalitas yang dilakukan menggunakan *One-Sampel Kolmogorov-Sminov* maka dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha (5%), maka data berasal dari populasi yang mempunyai distribusi yang normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari nilai alpha maka data berasal dari populasi yang tidak normal.<sup>64</sup>

#### c. Uji Heteroskedastisitas (Uji *Park*)

Menurut Imam Ghazali, uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Salah satu cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada grafik *scatter plot*.

---

<sup>64</sup> Andhita Dessy Wulansari, "Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian," *Yogyakarta: Pustaka Felicha*, 2016, 55.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dalam satu penelitian ke penelitian lainnya. Apabila nilai signifikansi dua sisi koefisien korelasi  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi dua sisi korelasi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga berarti terjadi masalah heteroskedastisitas.<sup>65</sup>

#### d. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi adalah pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan variabel itu sendiri, dan salah satu asumsi dari model regresi linier kalsik. Uji ini dipergunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara eror pada pengukuran satu dengan yang lainnya. Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak mempunyai masalah autokorelasi, dan apabila terdapat autokorelasi maka data tidak baik digunakan dalam memprediksi. Uji autokorelasi dihitung menggunakan *IBM SPSS Statistic Version 23*, dengan ketentuan tidak terjadi autokorelasi apabila nilai  $DW; d_1 < DW < 4-d_u$ .<sup>66</sup>

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji Regresi Linear Sederhana

Teknik analisis data yang digunakan dalam menjawab pengajuan hipotesis atau rumusan masalah pertama, kedua, dan ketiga adalah teknik analisis linier sederhana. Analisis linier sederhana ini berguna dalam mendapatkan hubungan fungsional antar dua variabel, yakni variabel yang mempengaruhi disebut variabel prediktor.<sup>67</sup>

Secara umum rumus persamaan regresi linier sederhana yakni  $Y = a + Bx$ . Untuk menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai signifikan tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05 atau dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan, apabila nilai sig  $< 0,05$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Y, dan begitu pula sebaliknya.<sup>68</sup>

#### b. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda berguna mengetahui pengaruh dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai sig. pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05 atau dengan membandingkan nilai f hitung dengan f tabel, jika

<sup>65</sup> Imam Ghozali, "Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS," Semarang: Badan Penerbit UNDIP 40 (2005): 105.

<sup>66</sup> Ari Setiawan, *Aplikasi dan Statistik Penelitian* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 119.

<sup>67</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2002), 244.

<sup>68</sup> Teguh Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 223.

nilai sig < 0,05 maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dengan Y, dan begitu Sebaliknya.

### c. Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial atau Uji T pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat, dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

Dimana :

t : t<sub>hitung</sub> yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

rt : Korelasi variabel yang ditentukan

n : Jumlah sampel

Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka berkesimpulan variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau dengan cara membandingkan nilai f hitung dengan f tabel dengan adanya ketentuan, jika nilai sig < 0,05 maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dengan Y. Sebaliknya apabila nilai sig > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> dengan Y.<sup>69</sup>

### d. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau independent (X) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus :

Dalam menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai sig. pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka berkesimpulan variabel independent berpengaruh signifikan secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel dependen.

<sup>69</sup> Ibid, 278.

e. Uji Koefisien Determinasi

Dalam menjawab rumusan masalah yang ke empat menggunakan rumus regresi linier ganda. Teknik regresi linier ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat atau dependen dengan 3 variabel bebas atau independen.

Ketika besaran nilai *Adjusted R square* sudah diketahui, maka memiliki makna bahwa  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  memberikan sumbangan pengaruh secara Bersama sama sebesar nilai *Adjusted R square* terhadap variable perilaku kerja pegawai dan sisanya adalah 100% dikurangi nilai *Adjusted R square* dipengaruhi variable lain di luar penelitian ini.





## BAB V

### ANALISIS HASIL PENELITIAN

Setelah proses pengambilan data dari lapangan, dalam bab ini akan dijabarkan gambaran hasil penelitian beserta hipotesis yang ada dalam penelitian ini dan jawaban rumusan masalah dalam penelitian ini. Alat bantu analisis pada penelitian ini yakni menggunakan program SPSS (*Statistical Package For the Social Sciences*). Adapun penjelasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung di MAN 1 Madiun berlokasi di jalan Raya Kebonsari desa Rejosari Kecamatan Kebonsari kabupaten Madiun Jawa Timur. Alasan peneliti mengambil penelitian di sekolah ini karena terdapat banyak prestasi yang diraih lembaga. Piagam Sekolah adiwiyata nasional telah diperoleh tahun 2019 dan tahun ini menuju sekolah Adiwiyata Mandiri. Selain itu dua tahun terakhir madrasah ini mendapat kepercayaan dari Kementerian Agama untuk menyelenggarakan program kelas SKS/akselerasi. Prestasi yang telah diraih dapat membuktikan bahwa kualitas penyelenggaraan pembelajaran di madrasah ini sangat bagus Semua ini tidak terlepas dari usaha dan kerjasama seluruh komponen yang ada MAN 1 Madiun khususnya dalam peningkatan mutu lembaga.

Tingkat Kedisiplinan dilingkungan MAN 1 Madiun diterapkan dengan ketat. Untuk absensi seluruh siswa sudah disediakan fasilitas mesin *pinjer print* khusus. Dan tersedia juga mesin *Finjerprint* untuk pegawai baik dari guru maupun tenaga tata usaha. Penerapan aturan ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mewujudkan visi madrasa yang sudah dicanangkan yaitu “Berprestasi, Berdaya Saing, Berwawasan Lingkungan Berlandaskan IMTAQ”. Dengan penerapan disiplin yang bagus, ini merupakan proses internalisasi salah satu misi madrasah yaitu “mengupayakan peningkatan kualitas SDM Madrasah”. Dengan disiplin yang baik diharapkan siswa akan memiliki daya saing yang kuat ketika sudah masuk dalam kehidupan bermasyarakat khususnya saat menjalankan amanat atau tanggungjawab pekerjaan.

MAN 1 Madiun merupakan salah satu madrasah yang berkembang pesat di wilayah Kecamatan Kebonsari Kabupaten Madiun. Kompetitor lembaga atau sekolah sederaja yang berdiri di Kecamatan Kebonsari ada sekitar tujuh Lembaga. Namun perkembangan MAN 1 Madiun masih lebih bagus dibanding kompetitornya. Lembaga ini memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai dalam menunjang proses pembelajaran mulai dari ruang kelas, perpustakaan, aula, laboratorium, bengkel, ruang kegiatan ekstra, hingga ruang OSIM

yang digunakan para siswa dalam melatih kepemimpinan berorganisasi. Sejarah awal berdirinya MAN 1 Madiun ini lahir dari Yayasan Pondok Pesantren Subulul Huda Kembangawit yang didirikan pada tahun 1968. Pada proses perkembangannya akhirnya secara administrasi harus pisah dari yayasan. Saat ini sekolah di bawah pimpinan Bapak Basuki Rachmat selaku kepala MAN 1 Madiun. Capaian nilai akreditasi madrasah saat ini adalah terakreditasi dengan nilai A.

## 2. Visi dan Misi Sekolah

Pengembangan lembaga MAN 1 Madiun terus diupayakan yaitu melalui internalisasi visi dan misi Madrasah. Visi yang dicanangkan adalah sebagai acuan pengembangan madrasah yaitu “Berprestasi, Berdaya Saing, Berwawasan lingkungan, Berlandaskan Imtaq”. Selanjutnya untuk mencapai terwujudnya visi madrasah, ada banyak cara yang diterapkan oleh lembaga, yaitu dengan menjalankan misi madrasah. Beberapa misi madrasah yang bersinergi dengan penelitian ini adalah “meningkatkan kualitas pelayanan terhadap para pelanggan”, dan “Mengupayakan peningkatan kualitas SDM Madrasah”<sup>70</sup>.

Meningkatkan kualitas pelayanan terhadap para pelanggan merupakan misi lembaga yang berkaitan erat dengan kedisiplinan dan komunikasi lembaga. Dalam hal ini lembaga dituntut harus mampu berkomunikasi untuk menjalin hubungan sehat dengan pihak yang ada dalam internal lembaga maupun eksternal lembaga dalam bentuk pelayanan pelayanan lembaga yang positif. Sedangkan misi lembaga, pada poin mengupayakan peningkatan kualitas SDM Madrasah, bermakna lembaga harus melakukan upaya atau proses peningkatan kualitas SDM Madrasah yaitu dengan penegakan kedisiplinan, penciptaan komunikasi positif dan perilaku kerja pegawai yang sehat.

## B. Deskripsi Umum Responden

Deskripsi responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Jenis Kelamin Responden Pegawai MAN 1 Madiun**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	15	41,67%
2	Perempuan	21	58,33%
Jumlah Keseluruhan		36	100%

Sumber : Data pegawai MAN 1 Madiun

<sup>70</sup> Dokumen EDM-RAKM 2022 MAN 1 Madiun.

Berdasarkan Tabel 5.1 disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden guru laki-laki 15 orang pegawai dengan persentase 41,67%, angka tersebut lebih sedikit daripada responden guru perempuan yang berjumlah 21 orang pegawai dengan persentase 58,33%.

### C. Deskripsi Penilaian Responden

Pada bagian ini dijelaskan mengenai penilaian responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Variabel penelitian terdiri dari satu variabel dependen yaitu variabel Perilaku kerja pegawai (Y), dan tiga variabel independen yakni variabel Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* ( $X_1$ ), variabel kedisiplinan ( $X_2$ ), dan variabel komunikasi ( $X_3$ ).

#### 1. Variabel Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*

Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* diukur melalui persentase kehadiran pegawai dalam satu bulan selama dua belas bulan atau satu tahun mulai bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2022. Data ini berisi rekaman sidik jari saat pegawai datang dan saat pulang. Untuk dapat memberi pemaknaan terhadap data ini maka dilakukan tabulasi data dengan merekap persentase kehadiran pegawai. Kemudian rekapitulasi tersebut dimasukkan ke dalam skala interval diberi skor dan diklasifikasikan dengan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

#### 2. Variabel Kedisiplinan

Penelitian ini variabel Kedisiplinan diukur melalui 4 indikator yang diuraikan ke dalam 8 butir pernyataan. Dan 8 butir tersebut memiliki skor 1-4 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 4 memiliki tingkatan paling tinggi (Sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (Sangat Tidak setuju). Selanjutnya diolah di hitung *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasinya, kemudian diklasifikasikan dengan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

#### 3. Variabel Komunikasi

Penelitian ini variabel komunikasi diukur melalui 3 indikator yang diuraikan kedalam 10 butir pernyataan. Dan 10 butir tersebut memiliki skor 1-4 dari setiap jawaban yang diberikan responden dengan skor 4 memiliki tingkatan paling tinggi (Sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (Sangat Tidak setuju). Selanjutnya diolah di hitung *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasinya, kemudian diklasifikasikan dengan tiga kategori yaitu baik, cukup, dan kurang.

#### 4. Variabel perilaku kerja pegawai

Penelitian ini variabel perilaku kerja pegawai diukur melalui 6 indikator yang diuraikan kedalam 10 butir pernyataan. Dan 10 butir tersebut memiliki skor 1-4 dari setiap

jawaban yang diberikan responden dengan skor 4 memiliki tingkatan paling tinggi (Sangat setuju) dan skor 1 memiliki tingkat paling rendah (Sangat Tidak setuju). Selanjutnya diolah di hitung *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasinya, kemudian diklasifikasikan dengan tiga kategori yaitu baik, cukup, dan kurang.

## D. Deskripsi Data Khusus

### 1. Statistika Deskriptif

Data yang telah diperoleh mengenai frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* didapatkan melalui rekapitulasi persentase kehadiran pegawai dalam satu bulan selama dua belas bulan atau satu tahun, yaitu mulai bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2022. Data ini berisi rekaman sidik jari (*fingerprint*) saat pegawai datang dan saat pulang. Untuk dapat memberi pemaknaan terhadap data ini maka dilakukan tabulasi data dengan merekap persentase kehadiran pegawai. Langkah berikutnya adalah menghitung *mean*, *median*, *modus*, *sum*, serta standar deviasinya, kemudian diklasifikasikan dengan tiga kategori yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

**Tabel 5.2**

***Statistic Frekuensi Kehadiran dengan Sistem Presensi fingerprint***

N	Valid	36
	Missing	0
	Mean	47,00
	Median	42,00
	Modus	42
	Standar Deviasi	15,80958
	Sum	1692

Berdasarkan Tabel 5.2 dan lampiran 13, dapat diketahui bahwa variabel frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* ( $X_1$ ) memiliki nilai *median* 42,00, nilai *modus* sebesar 42, nilai standar deviasi sebesar 2,254 dan nilai *Mean* 47,00. Proses pengolahan data untuk pengkategorian diperoleh batasan skor untuk pembagian tiga kategori, skor di atas 63 maka frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* pegawai MAN 1 Madiun termasuk kategori tinggi, apabila skor di antara 31 sampai 63 maka frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* pegawai MAN 1 Madiun termasuk kategori sedang dan apabila skor di bawah 31 maka frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* pegawai MAN 1 Madiun termasuk kategori rendah.



**Tabel 5.3**  
**Kategori frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint***  
**pegawai MAN 1 Madiun**

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	>63	6	16,67%	Tinggi
2	31-63	24	66,67%	Sedang
3	< 31	6	16,67%	Rendah

Dari Tabel 5.3 serta dilampiran 13 menginformasikan hasil perhitungan pengkategorian dalam tiga kategori, diketahui 16,67% pegawai frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* termasuk kategori tinggi, 66,67% pegawai frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* masuk kategori sedang, dan 16,67% orang pegawai frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* masuk kategori rendah. Sehingga dapat diperoleh informasi data bahwa pegawai MAN 1 Madiun dominan frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* masuk kategori sedang.

## 2. Statistika Deskriptif kedisiplinan

Data yang telah diperoleh mengenai kedisiplinan didapatkan dari skor angket yang terdiri dari 8 pernyataan, dimana telah diisi oleh responden penelitian dan setiap butir pernyataan mempunyai nilai skor yakni maksimal 4 dan minimal 1.

**Tabel 5.4**  
**Statistic Kedisiplinan**

N	Valid	36
	Missing	0
	Mean	28,4444
	Median	29,0000
	Mode	32
	Standar Deviasi	3,24649
	Sum	1024,00

Berdasarkan Tabel 5.4 dan lampiran 14 uji statistic variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) memiliki nilai *median* 29,00, nilai mode sebesar 32, nilai standar deviasi sebesar 3,246 dan nilai *Mean* 28,44. Setelah proses pengolahan data dengan rumus pengkategorian diperoleh batasan skor untuk pembagian tiga kategori, apabila skor di atas 32 maka Tingkat Kedisiplinan tinggi,

apabila skor di antara 27 sampai dengan 31 maka Tingkat Kedisiplinan sedang dan apabila skor di bawah 26 maka tingkat Kedisiplinan rendah.

**Tabel 5.5**  
**Kategori Kedisiplinan Pegawai MAN 1 Madiun**

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	>32	0	0%	Tinggi
2	25-32	29	80,56%	Sedang
3	< 25	7	19,44%	Rendah

Dari Tabel 5.5 hasil perhitungan pengkategorian serta perhitungan di lampiran 14 dapat diketahui bahwa tidak ada pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, 80,56% pegawai memiliki tingkat kedisiplinan sedang, dan 19,44% pegawai memiliki tingkat kedisiplinan rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa pegawai MAN 1 Madiun dominan dalam memiliki tingkat kedisiplinan sedang.

### 3. Statistika Deskriptif Komunikasi

Data yang telah diperoleh mengenai variabel Komunikasi didapatkan dari skor angket yang terdiri dari 10 pernyataan, dimana telah diisi oleh responden penelitian dan setiap butir pernyataan mempunyai nilai skor yakni maksimal 4 dan minimal 1.

**Tabel 5.6**  
**Statistic Variabel Komunikasi**

N	Valid	36
	Missing	0
Mean		35,3889
Median		35,0000
Mode		40,00
Standar Deviasi		3,74378
Sum		1274,00

Berdasarkan Tabel 5.6 dan lampiran 15 *Statistic*, dapat diketahui hasil variabel Komunikasi ( $X_3$ ) memiliki nilai *median* 35,00, nilai mode sebesar 40, nilai standar deviasi sebesar 3,743 dan nilai *Mean* 35,38. Setelah proses pengolahan data dengan rumus pengkategorian diperoleh batasan skor untuk pembagian tiga kategori, apabila skor di atas 39 maka komunikasi baik, apabila skor di antara 32 sampai dengan 38 maka komunikasi cukup dan apabila skor di bawah 31 maka komunikasi kurang.

**Tabel 5.7**  
**Kategori Komunikasi**

No	Nilai	Frekuensi	Presentase	Kategori
1	>39	6	16,67%	Baik
2	32-39	24	66,67%	Cukup
3	< 32	6	16,67%	Kurang

Dari Tabel 5.7 hasil perhitungan pengkategorian serta perhitungan dilampiran 15 dapat diketahui 16,67 orang pegawai mempunyai pola komunikasi baik, 66,67% pegawai memiliki pola komunikasi cukup baik, dan 16,67% pegawai memiliki pola komunikasi kurang baik. Sehingga diperoleh informasi tentang Pegawai MAN 1 Madiun dominan komunikasi pegawai termasuk kategori cukup baik.

#### 4. Statistika Deskriptif Perilaku kerja pegawai

Data yang telah diperoleh mengenai Perilaku Kerja Pegawai didapatkan dari skor angket yang terdiri dari 10 pernyataan, dimana telah diisi oleh responden penelitian dan setiap butir pernyataan mempunyai nilai skor yakni maksimal 4 dan minimal 1.

**Tabel 5.8**  
**Statistic Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun**

N	Valid	36
	Missing	0
Mean		33,4167
Median		33,0000
Mode		33,00
Standar Deviasi		2,35887
Sum		1203,00

Berdasarkan Tabel 5.8 dan perhitungan statistik di lampiran 16, dapat diketahui variabel Perilaku kerja pegawai (Y) memiliki nilai *median* 33,00, nilai mode sebesar 33, nilai standar deviasi sebesar 2,358 dan nilai *Mean* 33,41. Setelah proses pengolahan data dengan rumus pengkategorian diperoleh batasan skor untuk pembagian tiga kategori, apabila skor di atas 37 maka Perilaku kerja pegawai baik, apabila skor di antara 30 sampai dengan 36 maka Perilaku kerja pegawai cukup baik, dan apabila skor di bawah 29 maka Perilaku Kerja Pegawai kurang baik.

**Tabel 5.9**  
**Kategori Perilaku kerja pegawai**

No	Nilai	Frekuensi	Prosentase	Kategori
1	>36	3	8,33%	Baik
2	31-36	30	83,33%	Cukup
3	< 31	3	8,33%	Kurang

Dari Tabel 5.9 hasil perhitungan pengkategorian serta perhitungan dilampiran 16 dapat diketahui bahwa 8,33% orang pegawai memiliki perilaku kerja pegawai tergolong baik, 83,33% orang pegawai memiliki perilaku kerja pegawai tergolong cukup baik, dan 8,33% orang pegawai memiliki Perilaku kerja pegawai tergolong kurang baik. Sehingga dapat diperoleh data keadaan pegawai MAN 1 Madiun mempunyai dominan dalam perilaku kerja pegawai yang tergolong cukup baik.

## E. Uji Statistik

Sebelum data dianalisis, maka data perlu diuji terlebih dahulu sebagai syarat pemenuhan dalam pengujian regresi. Syarat uji asumsi klasik untuk regresi meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

### 1. Uji asumsi klasik

#### A. Uji multikolinieritas

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic Version 23*. Hasil dapat dilihat pada tabel *Coefficients* pada bagian  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  *Tolerance* dan *VIF*. Dimana apabila nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$  maka tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Namun sebaliknya apabila apabila nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$  maka terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	18.833	3.593		5.242	.000		
<i>fingerprint</i>	.006	.021	.038	.273	.786	.995	1.005
Kedisiplinan	.077	.118	.106	.655	.517	.752	1.330
Komunikasi	.343	.102	.544	3.351	.002	.749	1.334

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Pegawai

Olah data :dengan *IBM SPSS Statistic Version 23*



Berdasarkan Tabel 5.10 dan lampiran 17 hasil uji multikolinaritas dapat diketahui variabel frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* dengan nilai *Tolerance*  $0.995 > 0.10$ , dan nilai VIF  $1.005 < 10$ , variabel Kedisiplinan dengan nilai *Tolerance*  $0.752 > 0.10$ , dan nilai VIF  $1.330 < 10$ , variabel Komunikasi dengan nilai *Tolerance*  $0.749 > 0.10$ , dan nilai VIF  $1.334 < 10$ , maka dapat jelaskan semua variabel independen yakni frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*, Kedisiplinan, Komunikasi tidak terdapat gejala multikolinieritas.

## B. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic Version 23*. Apabila nilai *Asymp.sig. (2tailed)*  $\geq 0,05$  maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai *Asymp.sig. (2tailed)*  $\leq 0,05$  maka dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal.

**Tabel 5.11**

**Uji Normalitas Variabel Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*, Kedisiplinan, Komunikasi, terhadap perilaku kerja Pegawai MAN 1 Madiun.**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		36
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.87402899
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.115
	<i>Positive</i>	.073
	<i>Negative</i>	-.115
<i>Test Statistic</i>		.105
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is normal.</i>		
<i>b. Calculated from data</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Olah data :dengan *IBM SPSS Statistic Version 23*

Dari Table 5.11. hasil pengujian statistik *one sample kolmogorov-smirnov test* dan lampiran 17, menunjukkan bahwa bagian signifikan nilai *P value (sig.)* 0,200, yang artinya nilai tersebut  $> 0,05$  sehingga dapat jelaskan residual berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

### C. Uji heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic Version 23*. Dalam menguji heterokedastisitas ini menggunakan uji koefisien  $< 0,05$  (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas, dan sebaliknya apabila nilai korelasi  $> 0,05$  maka tidak mengandung heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dengan metode korelasi spearman's rho yaitu dengan cara mengkorelasikan seluruh variabel independen terhadap nilai residual. Dengan ketentuan apabila variabel independen memiliki nilai sig.  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>71</sup>

**Tabel 5.12**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15.012	11.445		-1.312	.199
<i>fingerprint</i>	.165	.193	.156	.856	.398
Kedisiplinan	.072	.151	.098	.480	.635
Komunikasi	.150	.124	.235	1.205	.237

a. Dependent Variable: LN\_RES

Olah data :dengan *IBM SPSS Statistic Version 23*

Dari tabel 5.12 dan lampiran 19 *output* hasil uji heterokedastisitas, diketahui bahwa nilai *P value* (sig.) variabel frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,165 > 0,05$ , variabel Kedisiplinan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,072 > 0,05$ , variabel Komunikasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,150 > 0,05$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heterokedastisitas sehingga apabila data diperbesar tidak akan menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar.

### D. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan variabel itu sendiri, dan salah satu asumsi dari model regresi linier klasik. Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara eror pada pengukuran satu

<sup>71</sup> Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2011), hlm.

dengan yang lainnya. Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, dan apabila terdapat autokorelasi maka data tidak baik digunakan dalam memprediksi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin watson* yang diolah menggunakan bantuan IBM *SPSS Statistic Version 23*. Adapun hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 5.13**  
**Hasil Uji autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.607 <sup>a</sup>	.369	.310	1.95991	.369	6.233	3	32	.002	1.449

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: absresi

Berdasarkan hasil *output* Tabel 5.13 dan lampiran 22, didapatkan nilai uji *Durbin watson* 1.449. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan  $d_1$  dan  $d_u$  yang mana dapat dilihat pada tabel *Durbin watson* dengan taraf sig. 5%. Maka ditemukan nilai  $d_L = 1,2953$ , dan nilai  $d_u = 1,6539$ , dengan  $K=1$  dan  $n=36$ . Dengan demikian nilai *Durbin watson* berada diantara  $d_1$  dan  $4-d_u$ , yakni  $1,2593 < 1.449 < 2.3461$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan asumsi terpenuhi.

## 2. Uji Regresi linear Sederhana

Pengujian hipotesis 1 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_1$  yaitu frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprnt* terhadap variabel Y yakni perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun.

**Tabel 5.14**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.858	1.263		26.015	.000		
	Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi <i>fingerprnt</i>	.012	.026	.080	.466	.644	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Pegawai

Dari hasil perhitungan didapatkan:  $Y = a + bx$ . Konstanta (a) = 32,858; Koefisien Regresi (b) = 0,012; dan t hitung = 0.466. Selanjutnya yaitu menganalisis signifikansi pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, pengujian 2 sisi, dan derajat kebebasan (df) =  $n - k - 1 = 36 - 1 - 1 = 34$  (dimana n = jumlah data, k = jumlah variabel independen) maka diperoleh t tabel sebesar 2.032. Karena t hitung =  $0.466 < t \text{ table} = 2.032$ , maka  $H_1$  diterima. Kesimpulannya, terdapat pengaruh yang signifikan dari Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun.

Pengujian hipotesis 2 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_2$  yaitu Kedisiplinan terhadap variabel Y yakni perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun.

Tabel 5.15

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.603	3.302		7.754	.000
Kedisiplinan	.275	.115	.378	2.381	.023

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Pegawai

Dari hasil perhitungan didapatkan:  $Y = a + bx$ . Konstanta (a) = 25,603; Koefisien Regresi (b) = 0,275; dan t hitung = 2.381. Selanjutnya yaitu menganalisis signifikansi pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, pengujian 2 sisi, dan derajat kebebasan (df) =  $n - k - 1 = 36 - 1 - 1 = 34$  (dimana n = jumlah data, k = jumlah variabel independen) maka diperoleh t tabel sebesar 2.032. Karena t hitung =  $0.381 < t \text{ table} = 2.032$ , maka  $H_1$  diterima. Kesimpulannya, terdapat pengaruh yang signifikan dari Kedisiplinan terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun.

Pengujian hipotesis 3 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel  $X_3$  yaitu Komunikasi terhadap variabel Y yakni perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun.

Tabel 5.16

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.059	3.078		6.516	.000
Komunikasi	.377	.087	.599	4.363	.000

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Pegawai



Dari hasil perhitungan didapatkan:  $Y = a + bx$ . Konstanta (a) = 20,059; Koefisien Regresi (b) = 0,377; dan t hitung = 4,363. Selanjutnya yaitu menganalisis signifikansi pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%, pengujian 2 sisi, dan derajat kebebasan (df) =  $n - k - 1 = 36 - 1 - 1 = 34$  (dimana n = jumlah data, k = jumlah variabel independen) maka diperoleh t tabel sebesar 2.032. Karena t hitung = 4,363 > t table = 2.032, maka  $H_1$  ditolak. Kesimpulannya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data pada proses ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengolahan data akan diproses dengan menggunakan *IBM SPSS Versi 23*.

**Tabel 5.17**

Model	Coefficient				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.833	3.593		5.242	.000
Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi <i>fingerprint</i>	.343	.102	.544	3.351	.002
Kedisiplinan	.006	.021	.038	.273	.786
Komunikasi	.077	.118	.106	.655	.517

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Pegawai

**Tabel 5.18**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.894	1	69.894	19.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	124.856	34	3.672		
	Total	194.750	35			

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*, Kedisiplinan

Dari table 5.17 dapat diketahui Konstanta (a) = 18,833, Koefisien Regresi ( $X_1$ ) = 0,343; Koefisien Regresi ( $X_2$ ) = 0,006, Koefisien Regresi ( $X_3$ ) = 0,077. Dari tabel 5.19 diketahui F hitung = 19.033, sedangkan t hitung  $X_1$  = 3.351, t hitung  $X_2$  = 0,273, dan t hitung  $X_3$  = 0,655.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji F ini menggunakan batasan Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka berkesimpulan variable independent berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variable dependen.

**Tabel 5.19 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.894	1	69.894	19.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	124.856	34	3.672		
	Total	194.750	35			

a. Dependent Variable: Perilaku kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, *fingerprint*, Kedisiplinan

Olah data :dengan IBM SPSS Statistic Version 23

Dari Tabel 5.15 dapat diketahui nilai signifikansi variabel Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*, Kedisiplinan, Komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun didapat sebesar 0.000 (<0,05), maka dapat dijelaskan variable *fingerprint*, Kedisiplinan, Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap variable Perilaku Kerja Pegawai.

### c. Uji Koefisien determinasi

**Tabel 5.20  
Hasil Uji Koefisien determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	.369	.310	1.951991

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, *fingerprint*, Kedisiplinan

Olah data :dengan IBM SPSS Statistic Version 23

Dari Table 5.16 diketahui Dari tabel 5.18 diketahui  $R = 0,607$ , dan  $R^2 = 0,369$  atau 36,9%. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,310 maka memiliki arti bahwa variable  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  memberikan sumbangan pengaruh secara Bersama-sama sebesar 31,00% terhadap variable Perilaku kerja Pegawai. Dengan kata lain variabel Perilaku kerja pegawai bisa dijelaskan oleh variable frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint*, Kedisiplinan, dan Komunikasi. Sedangkan sisanya 69,00% dipengaruhi variabel bebas lain di luar penelitian dan tidak diikutsertakan dalam ini.

## BAB VI PEMBAHASAN

### A. Pembahasan Hasil Penelitian

Bab ini mengulas tentang interpretasi penelitian setelah dilaksanakan proses pengujian dan perhitungan statistik yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Lembaga menjalankan manajemen serta melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawainya. Kegiatan ini sering disebut dengan Manajemen Sumber daya Manusia. Merujuk pada tujuan awal penelitian, yang ingin dicapai yaitu untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Frekuensi Kehadiran dengan Sistem Presensi *fingerprint*, Kedisiplinan, dan Komunikasi terhadap Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun Tahun 2022, baik antar variabel maupun secara Bersama-sama. Perilaku kerja pegawai merupakan variabel independent yang menjadi target pokok terjadinya perubahan dalam lembaga.

### B. Pengaruh Frekuensi Kehadiran dengan Sistem Presensi *fingerprint* terhadap Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun Tahun 2022.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dalam bab sebelumnya, hasil perhitungan frekuensi Kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* terhadap Perilaku kerja pegawai diklasifikasikan dalam tiga kategori, diketahui 16,67% pegawai frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* termasuk kategori tinggi, 66,67% pegawai frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* masuk kategori sedang, dan 16,67% orang pegawai frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* masuk kategori rendah. Sehingga dapat diperoleh informasi data bahwa pegawai MAN 1 Madiun dominan frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* masuk kategori sedang.

Hasil uji pengaruh variabel frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint* terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun memiliki nilai sig. sebesar 0,644 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  diterima).

Frekuensi kehadiran pegawai pada suatu lembaga selama jam kerja bisa digunakan sebagai barometer keberhasilan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi frekuensi kehadiran pegawai maka semakin baik pula pola kerja yang dikembangkan oleh pegawai dan lembaga. Menurut Lijan Poltak Sinambra Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar yaitu 1) Sumber daya manusia adalah harta paling penting milik organisasi, dan manajemen efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. 2) Keberhasilan sangat

mungkin dicapai jika ada sinergitas antar lembaga dengan seluruh anggota lembaga,3) Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial, memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. 4) Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota lembaga tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama<sup>72</sup>.

Menilik hasil rekap presensi selama dua belas bulan, 16,67% pegawai memiliki rekam hasil presensi rendah. Kondisi riil dalam kegiatan kerja sehari-hari sebenarnya mereka tetap menjalankan tugasnya sebagai pegawai. Namun karena situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan untuk melakukan presensi sidik jari, karena pegawai tersebut sedang dinas luar dan berada di luar jangkauan jika harus melakukan presensi. Pegawai ini diantaranya adalah kepala tata usaha dan kepala madrasah, yang pada kondisi tertentu harus melakukan kegiatan yang dilaksanakan di luar kota. Namun demikian para pejabat dalam melaksanakan tugas dinas luar kota didukung dengan diterbitkannya surat dinas, yang dapat dipergunakan untuk kepentingan dinas dan secara sah digunakan untuk menghindari ketidakhadiran saat jam kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Litjan Poltak Sinambela sebenarnya terdapat dua jenis bentuk disiplin. Yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Dan disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi<sup>73</sup>. Jadi pengajuan ijin, penggunaan surat tugas, bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya, juga termasuk dalam bentuk-bentuk penegakan kedisiplinan.

Persentase 66,67% pegawai frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* termasuk kategori sedang. Jumlah presentase ini sebenarnya masih terbuka lebar peluang yang bisa dilakukan oleh pengelola lembaga untuk berinovasi mengembangkan dan meningkatkan kedisiplinan melalui presensi kehadiran dengan lebih ketat lagi. Harapannya yaitu adanya peningkatan frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* saat jam kerja pegawai dan berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai dalam bentuk terselesaikannya beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan pegawai dengan durasi waktu yang cukup selama bekerja.

---

<sup>72</sup> Lijan Poltak Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara. ( 5).

<sup>73</sup> Ibid. ( 334-338).



### C. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun

Hasil perhitungan pengkategorian serta perhitungan di lampiran 14 dapat diketahui bahwa tidak ada pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi, 80,56% pegawai memiliki tingkat kedisiplinan sedang, dan 19,44% pegawai memiliki tingkat kedisiplinan rendah. Sehingga dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa pegawai MAN 1 Madiun dominan dalam memiliki tingkat kedisiplinan sedang.

Hasil uji pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  ditolak).

Menurut pendapat Bejo Siswanto menyebutkan faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima, yaitu: 1) Frekuensi kehadiran, bisa digunakan sebagai tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, 2) Tingkat kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian, memiliki tingkat kewaspadaan tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya, 3) Ketaatan pada standar kerja, pada saat melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari, 4) Ketaatan pada peraturan kerja, hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja, 5) Etika kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.<sup>74</sup>

Belum maksimalnya penerapan kedisiplinan di MAN 1 Madiun ini bisa di prediksi terjadi karena adanya faktor pemicu. Kilas balik kejadian pada tahun 2020, telah terjadi pandemi Covid 19. Pemerintah dalam hal penerapan jam kerja memberi banyak pelanggaran sampai dengan tahun 2022. Pegawai MAN 1 Madiun termasuk yang terimbas dari kebijakan pemerintah tersebut. Menurut Gibson dalam Alfadjar Ansory dan Meithiana Indrasari memaparkan perilaku itu timbul karena ada stimulus/penyebab, perilaku diarahkan kepada tujuan, perilaku yang terarah dapat terganggu oleh frustrasi, konflik, dan kecemasan, dan perilaku timbul karena adanya motivasi<sup>75</sup>. Wabah Covid 19 merupakan pandemi yang menjadi sumber kecemasan manusia pada tahun tersebut.

---

<sup>74</sup> Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara (hal 354-356)

<sup>75</sup> Al Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo; Indomedia Pustaka, 2018. (hal 153-154)

#### **D. Pengaruh Komunikasi terhadap Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Madiun**

Hasil perhitungan pengkategorian serta perhitungan pada lampiran 15 dapat diketahui 16,67% orang pegawai mempunyai pola komunikasi baik, 66,67% pegawai memiliki pola komunikasi cukup baik, dan 16,67% pegawai memiliki pola komunikasi kurang baik. Sehingga diperoleh informasi tentang Pegawai MAN 1 Madiun dominan komunikasi pegawai termasuk kategori cukup baik.

Hasil uji pengaruh variabel Komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun memiliki nilai sig. sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  ditolak).

Komunikasi adalah suatu proses penyampain informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian. Dari definisi tersebut terkandung dua pengertian, yaitu proses dan informasi. Proses merupakan suatu rangkaian langkah atau tahapan yang harus dilalui dalam pengiriman informasi. Keberhasilan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh komunikasi, sebab melibatkan keadaan saling tergantung dan ketergantungan memerlukan koordinasi. Komunikasi merupakan kebutuhan primer yang tidak hanya berbentuk verbal saja tapi juga menggunakan bentuk non verbal, hubungan yang terjalin baik secara struktural maupun emosional antara manusia dalam sebuah lembaga menjadi salah satu faktor penunjang efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi menjadi variabel yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Jumlah presentase komunikasi yang masuk kategori baik baru mencapai 16,67%, oleh karena itu hendaknya pimpinan lembaga semakin meningkatkan komunikasi antar pegawai, pegawai dengan atasan agar perilaku kerja semakin baik dan meningkat dengan melakukan upaya seperti pertemuan formal berbentuk rapat antar pegawai, antar atasan maupun pegawai dengan atasan, kegiatan kebersamaan lembaga seperti piknik pegawai beserta keluarganya, kerja bakti lembaga, out bond, yang diharapkan dapat terus menjaga komunikasi yang ada di dalam lembaga.

#### **E. Sistem Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerpint* Kedisiplinan, komunikasi, secara signifikan dan simultan berpengaruh Terhadap Perilaku Kerja Pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun.**

Perilaku kerja pegawai merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi lembaga dalam membangun sumber daya manusia. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan atau lembaga. Kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan

suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hasil uji pengaruh variabel frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint*, kedisiplinan, komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun secara bersama-sama memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel frekuensi kehadiran dengan system *fingerprint*, kedisiplinan, komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  ditolak). diketahui  $R = 0,607$ , dan  $R^2 = 0,369$  atau 36,9%. Nilai *Adjusted R square* sebesar 0,310 maka memiliki arti bahwa variable  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  memberikan sumbangan pengaruh secara Bersama-sama sebesar 31,00% terhadap variable Perilaku kerja Pegawai. Dengan kata lain variabel Perilaku kerja pegawai bisa dijelaskan oleh variable frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint*, Kedisiplinan, dan Komunikasi. Sedangkan sisanya 69,00% dipengaruhi variabel bebas lain di luar penelitian dan tidak diikutsertakan dalam ini.

Frekuensi kehadiran, kedisiplinan, komunikasi dan perilaku kerja pegawai merupakan variabel yang dapat saling kait mengait. Frekuensi kehadiran pegawai pada suatu lembaga selama jam kerja bisa digunakan sebagai barometer keberhasilan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi frekuensi kehadiran pegawai maka semakin baik pula pola kerja yang dikembangkan oleh pegawai dan lembaga. Kedisiplinan

Komunikasi adalah salah satu kondisi umum seorang individu terhadap individu lainnya dan pekerjaannya. Komunikasi menunjukkan kesesuaian antara seseorang dengan kondisi yang ada sekitar pegawai. Kondisi-kondisi tersebut adalah kondisi dimana dapat mempengaruhi kerja pegawai. Komunikasi yang menyenangkan dan terjalin dengan baik akan membuat seseorang atau pegawai dapat betah bekerja di perusahaan, tapi sebaliknya jika kondisi yang dirasakan pegawai tidak baik atau tidak efektif maka pegawai akan merasa tidak betah dalam bekerja.

Permen PANRB No. 6 Tahun 2022. Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Pada Bab II memuat tentang Perencanaan Kinerja Pegawai, pada pasal 10 ayat 3 diatur secara rinci memuat Standar perilaku kerja Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas: Berorientasi pelayanan, akuntabel dan loyal, kompeten, harmonis, adaptif, kolaboratif<sup>76</sup>. Jadi sesuai dengan standar kinerja dari pemerintah, perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun sudah menginternalisasi perilaku-perilaku sesuai dengan aturan Permen PANRB tersebut.

---

<sup>76</sup> Permen PANRB No. 6 Tahun 2022. Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.  
[Http://jdih.menpan.go.id](http://jdih.menpan.go.id)

Menurut Bahri, setiap organisasi memiliki budaya sendiri. Budaya organisasi sama seperti kepribadian individu yang tidak nampak tetapi memberikan arti, arahan, dan dasar tindakan. Kepribadian memengaruhi perilaku individu, sedangkan asumsi-asumsi bersama (kepercayaan dan nilai) di antara anggota organisasi memengaruhi opini dan tindakan di dalam organisasinya<sup>77</sup>.

Budaya mutu adalah sistem nilai organisasi yang menciptakan lingkungan yang kondusif untuk keberlangsungan perbaikan mutu yang berkesinambungan. Budaya mutu terdiri dari nilai-nilai, tradisi, prosedur dan harapan tentang promosi mutu. Sedangkan tujuan dari budaya mutu adalah untuk membentuk suatu lingkungan organisasi yang memiliki sistem nilai, tradisi, dan aturan-aturan yang mendukung untuk mencapai perbaikan mutu secara terus menerus. Adapun karakteristik organisasi yang memiliki budaya mutu, antara lain: 1) Berorientasi terhadap kepuasan konsumen. 2) Obsesi terhadap perbaikan terus menerus. 3) Keinginan yang tulus akan masukan dan umpan balik. 4) Pendekatan kerja tim terhadap masalah dan proses. 5) Kemitraan internal yang saling mendukung. 6) Rekan kerja dipandang sebagai konsumen internal<sup>78</sup>.

Untuk memahami budaya mutu, maka harus memiliki pemahaman terhadap budaya organisasi, yang memuat unsur-unsur sebagai berikut: 1) Peningkatan terhadap bisnis/usaha, 2) Nilai organisasi, 3) Budaya Peran Model, 4) Tradisi organisasi, 5) Penyebaran budaya.

## F. Temuan Empiris

Temuan empiris merupakan hasil penelitian, berupa observasi atau percobaan terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan dan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan beberapa temuan empiris yang dijadikan panduan dalam menyelesaikan permasalahan. Khususnya permasalahan yang berkaitan dengan Penerapan presensi kehadiran dengan sistem *fingerprint*, Kedisiplinan, dan Komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai. Beberapa poin yang telah peneliti temukan dalam temuan empiris antara lain:

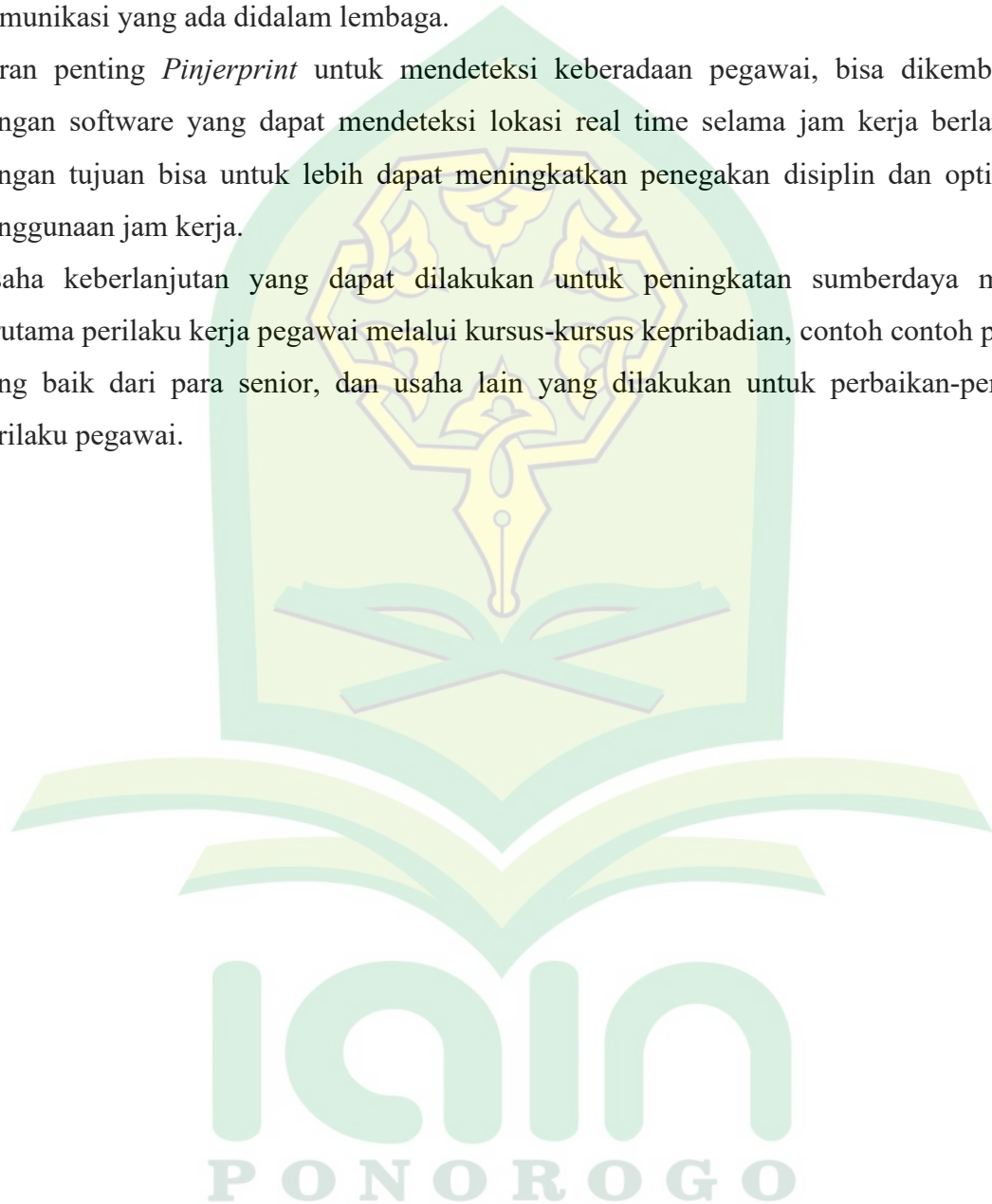
1. Pentingnya peningkatan budaya mutu organisasi untuk meningkatkan daya saing lembaga.
2. Peran penting Kedisiplinan dan komunikasi dalam membentuk perilaku kerja pegawai dibutuhkan kontrol dari para pemangku jabatan lebih massif lagi.
3. Perang penting Komunikasi yang baik dalam bentuk perilaku di internal lembaga maupun ketika memberikan pelayanan kepada pihak lain di luar lembaga.

<sup>77</sup> Imam Mashudi. *Dampak Komitmen Dan Budaya Mutu Terhadap Kinerja Guru*. Kota Gorontalo; Ideas Pablisng. 2021.

<sup>78</sup> <http://taufiqurrachman.weblog.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/sites/968/2016/09/EMA503-4-Budaya-Mutu- WRD-2016-1.pdf> diakses pada 28-04-2022 jam 21.05



4. Tetap menjaga keharmonisan komunikasi dengan kegiatan terencana dan terprogram seperti pertemuan formal rutin mingguan atau bulanan berbentuk rapat antar pegawai, antar atasan, maupun pegawai dengan atasan. Kegiatan kebersamaan seperti piknik pegawai beserta keluarganya, kerja bakti lembaga, out bond, yang diharapkan dapat terus menjaga komunikasi yang ada didalam lembaga.
5. Peran penting *Pinjerprint* untuk mendeteksi keberadaan pegawai, bisa dikembangkan dengan software yang dapat mendeteksi lokasi real time selama jam kerja berlangsung dengan tujuan bisa untuk lebih dapat meningkatkan penegakan disiplin dan optimalisasi penggunaan jam kerja.
6. Usaha keberlanjutan yang dapat dilakukan untuk peningkatan sumberdaya manusia terutama perilaku kerja pegawai melalui kursus-kursus kepribadian, contoh contoh perilaku yang baik dari para senior, dan usaha lain yang dilakukan untuk perbaikan-perbaikan perilaku pegawai.



## **BAB VII**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data melalui perhitungan pembuktian hipotesis dalam tesis yang berjudul pengaruh Implementasi Sistem Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint* ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ) terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun ( $Y$ ), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji pengaruh variabel frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint* terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun memiliki nilai sig. sebesar 0,644 ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  diterima).
2. Hasil uji pengaruh variabel Kedisiplinan terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun memiliki nilai sig. sebesar 0,023 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  ditolak).
3. Hasil uji pengaruh variabel Komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun memiliki nilai sig. sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  ditolak).
4. Hasil uji pengaruh variabel Frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint*, kedisiplinan, komunikasi terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Madiun secara Bersama-sama memiliki nilai sig. sebesar 0,002 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Frekuensi kehadiran dengan sistem *fingerprint*, kedisiplinan, komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel perilaku kerja pegawai ( $H_0$  ditolak).

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis memberikan beberapa saran yakni sebagai berikut:

1. Bagi pihak madrasah

Seperti yang telah dipaparkan peneliti, penggunaan presensi sidik jari, penerapan Kedisiplinan, serta sehatnya komunikasi merupakan tiga hal yang saling menopang. Sehingga dapat terwujud tujuan Pendidikan serta tujuan lembaga secara optimal harus

dilakukan proses internalisasi visi dan misi madrasah. Tentunya pengemban tugas dan tanggung jawab ini adalah seluruh pegawai yang ada di lembaga.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai Implementasi Sistem Frekuensi kehadiran dengan sistem presensi *fingerprint*, kedisiplinan, komunikasi secara terhadap perilaku kerja pegawai MAN 1 Kabupaten Madiun, dapat mencoba dengan variabel lain untuk diteliti, seperti manajemen dan kepemimpinan, kurikulum, fasilitas belajar, lingkungan belajar, dana operasional, kemampuan guru. Kemudian peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengkaji lebih banyak sumber atau referensi terkait mutu pembelajaran sehingga hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lengkap.

### C. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, bahwa terdapat keterbatasan dan menjadi beberapa faktor agar lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti di masa selanjutnya dalam menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu untuk terus disempurnakan dalam penelitian-penelitian kedepannya nanti. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Objek penelitian hanya di fokuskan pada kedisiplinan, komunikasi dan perilaku kerja yang mana hanya Sebagian kecil dari banyak persoalan di dalam bidang pendidikan yang perlu diperhatikan.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat atau keadaan responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena terdapat perbedaan pemikiran, adanya anggapan dan pemahaman yang berbeda setiap responden, juga adanya faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

### Artikel Jurnal:

- Anwar, Syaiful., Moh. Kurdi. “Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep”. Gayana: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora. Jayapangus Press. Vol. 3 No. 2. (2020)
- Aris, Muhammad., Andi Agustang Dan Andi Muhammad Idam, “Efektifitas Pelayanan Aparatur Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik”. Jurnal Governance And Politics Volume 1, Nomor 2, (2021).
- Asman, Muhammad., Novi Darmalia, “Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari ( fingerprint) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo”. Universitas Muara Bungo; Jurnal Manajemen Sains, Vol 1, No1, (Januari 2021).
- Fadila, Risfa., Maryani Septiana. “Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam”: Journal of Applied Business Administration / Vol 3 No 1 (2019).
- Fitriani, Nadiya Lailatul. “Manajemen Peningkatan Mutu Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim Badegan Ponorogo”. Ponorogo; IAIN Ponorogo, Journal of Islamic Education & Management Vol. 1 No. 1, (2021).
- Hanny Putri Ariani, Sri Widodo. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yamaha Music Indonesia, Jakarta”. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurva Vol. 1, No. 1, (November 2020)
- Maino, Nela., Aditya Wardhanaa. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat”. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom; e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 (April 2019)
- Maridjon, Suwarno., Rina Saputri, Tiara Widia Ningsih, Ulfa Widyanti. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Kabupaten Musi Rawas Utara Program Studi Manajemen”. Lubuklinggau; Universitas Bina Insan, (2022).
- Pase, Abdul Khau. “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan”. Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan Vol. 2 N0.5 (2018).
- Pratiwi, D., & Widiyanto, W., “Pengaruh Faktor Internal Dan Faktor Eksternal Terhadap Produktivitas Kerja”. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 654-670. Retrieved from (2019).



- Puspaningrum, Diah., Adji, Setyo And Kristiyana, Naning. “*Pengaruh Penerapan Sistem Absensi fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*”. Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 3 (2). Pp. 35-44. ISSN 25987496 (2019).
- Sarry, Debby Iana Permata. “*Pengaruh Penerapan Face Print Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen)*”. Other thesis, Universitas Putra Bangsa. (2021)
- Taofik, Baban., Sihabudin, Aan Anwar, Henriyani, Etih . “*Implementasi Kebijakan Absensi Berbasis Online pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran*”. Urigal Repository, Volume 02 Nomor 01, (2022).
- Trining Yuliasuti, S.Pd. Hasil Wawancara dengan waka humas MAN 1 Madiun. Pada 9 Agustus 2022
- Wahyuningtyas, Pangesti., Iza Hanifuddin. “*Optimalisasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Mts Negeri 1 Ponorogo*”. IAIN Ponorogo; Excelencia Journal of Islamic Education & Management Vol: 1, No: 2, (2021).
- <http://taufiqurrachman.weblog.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/sites/968/2016/09/EMA503-4-Budaya-Mutu-WRD-2016-1.pdf> diakses pada 28-04-2022 jam 21.05
- <http://taufiqurrachman.weblog.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/sites/968/2016/09/EMA503-4-Budaya-Mutu-WRD-2016-1.pdf>. Diakses pada 28-04-2022 jam 21.05
- URI:<http://repository.unigal.ac.id:8080/handle/123456789/1133>.

#### **Buku:**

- Amirul Mukminin, Dkk. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*”. Yogyakarta: UNY Press 2019.
- Andhita Dessy Wulansari. “*Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*”. Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2016.
- Ansory, Al Fadjar., Meithiana Indrasari . “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Sidoarjo; Indomedia Pustaka, 2018.
- Ardial. “*Fungsi komunikasi organisasi studi kasus tentang fungsi komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai*”. Medan: LPPQ Aqli. 2018
- Arikunto, S., “*Manajemen Penelitian*”, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003),
- Darmawan, Deni. “*Metode penelitian kuantitatif*“. Bandung; Remaja Rosdakarya, 2014.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Alquran dan Terjemahannya*. Bandung, CV. Diponegoro.QS. Al Qiyamah (75): 3-4

- Fauzi, Ahmad., Rusdi Hidayat NA. *“Manajemen Kinerja”*. Surabaya; Erlangga Press. 20. 2020.
- Ghozali, Imam. *“Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS,”* Semarang: Badan Penerbit UNDIP 40 (2005)
- Gordon B. Davis, *“Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian II : Struktur dan Pengembangannya”*. (Jakarta : PT Pustaka Binaman Pressindo, 1992.
- Imam Mashudi. *Dampak Komitmen Dan Budaya Mutu Terhadap Kinerja Guru*. Kota Gorontalo; Ideas Pablising. 2021
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI); *“Kamus versi online/daring (dalam jaringan)”*. <https://www.kbbi.web.id/> diakses 20 Juli 2023 Jam 21.06 WIB.
- Lijan Poltak Sinambela. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara. (2016).
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS*.
- Permen PANRB No. 6 Tahun 2022. *Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*.
- Pranadji, Diah K. *“Perencanaan Menu Untuk Penderita Diabetes Mellitus”*. Jakarta: Penebar Swadaya. 2000.
- Purba, Sukarman ., dkk. *“Perilaku Organisasi”*. Editor: Abdul Karim. Medan; Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Putri, Kinkin Yuliaty Subarsa. *“Teori Komunikasi”*. Editor Dewi Anggraeni. Jakarta Selatan; Nerbitinbuku.com. 2017.
- Santosa, *“Mengolah Data Statistika Secara Profesional”*. (Yogyakarta: Gramedia, 2000),
- Setiawan, Ari., dkk, *“Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian”*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019).
- Sugiyono. *“Metode Penelitian Pendidikan”*. Bandung; Alfa Beta, 2006
- Sugiyono, P. D. *“Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan).”* (2019).
- Sugiyono. *“Statistika untuk Penelitian”*. Bandung: Alfabeta, 2002.
- Prasetyo, Teguh., dan Lina Miftahul Jannah, *“Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasi”*. Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2011.
- Suliyanto, *“Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS”*, (Yogyarkarta: Penerbit Andi, (2011).

Tampubolon, Manahan P. “*Change Management: Manajemen Perubahan; Individu, Tim Kerja, Organisasi*”. Bogor; Penerbit Mitra Wacana Media. 2020.

Taniredjo, Tukiran., dan Hidayati Mustafidah, “*Penelitian kuantitatif (sebuah pengantar)*”. Bandung; alfaeta, 2011.

Zainal, Veithzal Rivai dkk. “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*”. Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Press. (hal 599) 2014.

