
Pengaruh Absensi Biometrik (*Fingerprint*), Motivasi Kerja dan Kompensasi *Financial* terhadap Disiplin Kerja

Kompiang Gede Agus Darma Putra⁽¹⁾

I Gusti Ayu Wimba⁽²⁾

Putu Krisna Adwitya Sanjaya⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail : opangdharma@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of biometric attendance (fingerprints), work motivation and financial compensation on the work discipline of village officials at Pemecutan Kaja Village Office, North Denpasar District, Denpasar City. The population in this study were 37 respondents. The sampling technique in this study uses saturated sampling or census sampling, where all members of the population are sampled. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The test results show that Biometric Attendance (fingerprint), Work Motivation and Financial Compensation have a positive and significant effect on Work Discipline of Village Apparatus at Pemecutan Kaja Village Office, North Denpasar District, Denpasar City, either partially or simultaneously. The advice that can be given is that the Pemecutan Kaja Village Office is expected to conduct an analysis within the institution, always unite, review, and improve the implementation of the existing attendance system, increase open communication between fellow village officials and provide additional income. to the village apparatus based on objective considerations.

Keywords: *Work Discipline; Biometric Attendance (fingerprint); Work Motivation; Financial Compensation.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh absensi biometrik (*fingerprint*), motivasi kerja dan kompensasi *financial* terhadap disiplin kerja aparatur desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 responden. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Absensi Biometrik (*fingerprint*), Motivasi Kerja dan Kompensasi *Financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Aparatur Desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar baik secara parsial maupun simultan. Saran yang dapat diberikan yaitu pihak Kantor Desa Pemecutan Kaja diharapkan mengadakan analisis jabatan yang ada dalam institusi, selalu memantau, meninjau, dan memperbaiki pelaksanaan sistem absensi yang sudah ada, meningkatkan komunikasi secara terbuka antara sesama aparatur desa dan memberikan tambahan penghasilan kepada aparatur desa berdasarkan pertimbangan yang obyektif.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja; Absensi Biometrik (fingerprint); Motivasi Kerja; Kompensasi Financial.*

Pendahuluan

Dalam mewujudkan organisasi yang ideal, sumber daya manusia merupakan faktor yang memegang peran sangat penting (Sanjaya, 2018). Sumber daya manusia mengacu pada sumber daya yang memegang peranan dalam menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan organisasi (Alimuddin, 2002). Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi oleh karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dengan melihat tingkat kedisiplinan dari pegawainya.

Disiplin kerja mengacu kepada sikap dan tingkah laku pegawai sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2013). Dengan tingginya tingkat kepatuhan para pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi maka akan menciptakan suasana lingkungan kerja lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada kegiatan operasional organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi mempunyai harapan agar pegawai dapat mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan (Sanjaya dan Saputra, 2020).

Seiring perkembangan teknologi, guna mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan pegawai saat ini terdapat absensi yang sedang populer dan sudah banyak diterapkan baik pada perusahaan maupun organisasi, yakni absensi sidik jari (*fingerprint*). Absensi biometrik (*fingerprint*) merupakan salah satu faktor penting dan sangat berpengaruh dalam penerapan kedisiplinan pegawai. Absensi sidik jari (*fingerprint*) dilakukan dengan menggunakan absensi sidik jari pegawai dimana tidak ada lagi yang bisa menitipkan absensi karena sistem *fingerprint* hanya dapat merekam sidik jari pegawai yang bersangkutan. Teknologi *fingerprint* merupakan suatu sistem yang dapat memberikan kemudahan bagi para pegawai dalam melakukan absensi dan diterapkan guna menghindari adanya manipulasi data absensi yang sangat mudah dilakukan apabila absensi masih dilakukan secara manual (Puspaningrum, 2019).

Selain absensi biometrik (*fingerprint*) satu hal yang dikira sangat penting agar dapat terwujudnya tujuan organisasi adalah pegawai harus memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi maupun perusahaan dimana pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih maksimal serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya (Susilo, 2012).

Terciptanya disiplin kerja pegawai yang tinggi dapat didorong dengan diterapkannya absensi biometrik (*fingerprint*) dan pemberian motivasi saja melainkan juga dengan adanya pemberian kompensasi dalam hal ini kompensasi *financial* berupa imbalan kepada pegawai. Menurut Sinambela (2017) kompensasi adalah keseluruhan dari semua penghargaan yang

diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang pegawai bersangkutan telah berikan kepada organisasi. Semakin tinggi jabatan atau wewenang yang dimiliki maka akan semakin tinggi kompensasi yang diterimanya.

Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah dengan sudah diterapkannya absensi biometrik (*fingerprint*) serta pemberian kompensasi yang sudah tepat namun disiplin pegawai yang masih lemah serta motivasi kerja pegawai yang masih sangat kurang. Demikian juga halnya terjadi pada Kantor Desa Pemecutan Kaja yang beralamat di Jalan Setia Budi, Gang B 03, Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar. Adapun fenomena yang terjadi di Kantor Desa Pemecutan Kaja adalah timbulnya suatu gejala yang tidak diinginkan dimana para aparatur desa dalam melaksanakan pekerjaan menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja dan tidak bekerja sebagaimana yang diharapkan.

Permasalahan menurunnya disiplin kerja aparatur desa dapat ditandai dengan kurangnya tingkat kedisiplinan aparatur desa dalam menjalankan tugasnya untuk datang tepat waktu membuat masyarakat harus bolak balik ke Balai Desa untuk melengkapi persyaratan tersebut. Sehingga pelayanan yang seharusnya bisa cepat di layani menjadi lamban karena tidak lengkapnya berkas – berkas yang diajukan. Berdasarkan pengamatan peneliti pada Kantor Desa Pemecutan Kaja, peraturan aparatur desa yang diharuskan datang pukul 08:00 WITA namun pada realitanya banyak aparatur desa yang datang ke kantor lewat dari jam peraturan tersebut, dan juga banyak aparatur desa yang pulang sebelum jam 16.00 WITA.

Dengan seringnya terjadi pelanggaran disiplin waktu jam kerja menyebabkan ketidaklancaran proses pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan Kantor Desa Pemecutan Kaja. Fenomena tersebut menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi kemampuan aparatur desa dalam melaksanakan tugasnya dan tidak meratanya beban kerja pada masing-masing bagian. Adapun yang harus dipenuhi masing-masing desa diantaranya: RKPDes (Rencana Kegiatan Pembangunan Desa), LPPD (Laporan Pertanggungjawaban Pembangunan Desa), LKPD (Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Desa), ILPPD (Informasi Laporan Pertanggungjawaban Desa).

Kantor Desa Pemecutan Kaja telah menerapkan presensi aparatur desa dengan sistem *fingerprint* bagi seluruh aparatur desa. Sistem baru tersebut diterapkan guna memantau kehadiran aparatur desa setiap harinya, serta pemenuhan 8 jam ke kantor setiap minggunya. Penggunaan sistem presensi dengan menggunakan sistem biometrik *fingerprint* akan mengurangi masalah masalah yang ditimbulkan oleh penggunaan sistem presensi manual. Namun berdasarkan hasil wawancara kepada aparatur desa, aparatur desa menyampaikan keluhannya mengenai sistem *fingerprint* ini, dimana terdapat beberapa masalah seperti penerapan *fingerprint* dianggap kurang

efektif karena mesin *fingerprint* sering mati dan masalah lain yang timbul yaitu terkadang alat *fingerprint* sering mengalami *error*.

Faktor penting lainnya yang menyebabkan penurunan disiplin kerja aparatur desa ialah motivasi kerja aparatur desa yang rendah. Rendahnya motivasi kerja aparatur desa dapat dilihat dari tingginya tingkat pelanggaran disiplin waktu jam kerja yang dilakukan oleh aparatur desa pada tahun 2020. Kedisiplinan dan motivasi saling berhubungan satu sama lain yang belum berjalan dengan efektif pada Kantor Desa Pemecutan Kaja dimana hal tersebut ditunjukkan dengan adanya fenomena aparatur desa merasa tidak puas karena disebabkan kurangnya dukungan pimpinan untuk bawahannya, dimana Kantor Desa Pemecutan Kaja hanya memberikan pelatihan untuk aparatur tertentu namun itupun hasilnya belum optimal dan kompensasi yang diberikan pada aparatur yang dirasa tidak sesuai dengan hasil kerja.

Selain pengaruh absensi biometrik (*fingerprint*) dan motivasi kerja, identifikasi dari permasalahan menurunnya disiplin kerja aparatur desa karena pengaruh kompensasi *financial* yang dapat ditandai dengan adanya sistematis pemberian kompensasi *financial* yang dinilai kurang tepat. Untuk lebih mengetahui data penghasilan tetap dan tunjangan aparatur desa pada Kantor Desa Pemecutan Kaja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Penghasilan Tetap dan Tunjangan Aparatur Desa Pemecutan Kaja Tahun 2020

| No | Jabatan | Penghasilan Tetap (Rp) | Tunjangan (Rp) |
|----|--------------------------|------------------------|----------------|
| 1 | Sekretaris Desa | 2.800.000 | 4.000.000 |
| 2 | Kasi Pelayanan | 2.400.000 | 2.400.000 |
| 3 | Kasi Pemerintahan | 2.400.000 | 2.400.000 |
| 4 | Kasi Kesejahteraan | 2.400.000 | 2.400.000 |
| 5 | Kaur Perencanaan | 2.400.000 | 2.400.000 |
| 6 | Kaur umum dan Tata usaha | 2.400.000 | 2.400.000 |
| 7 | Kaur Keuangan | 2.400.000 | 2.400.000 |
| 8 | Kepala Kewilayahan | 2.400.000 | 1.500.000 |

Sumber : Kantor Desa Pemecutan Kaja, (2021)

Berdasarkan tabel 1 diatas memberikan informasi mengenai rincian penghasilan tetap yang diberikan Kantor Desa Pemecutan Kaja kepada aparatur desanya. Selain itu Perangkat Desa mendapatkan tunjangan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan Perangkat Desa dalam menyelenggarakan tugas Pemerintahan Desa yang bersumber dari APB Desa dan besarnya ditetapkan oleh Peraturan Wali Kota.

Berdasarkan data rincian tunjangan yang didapat oleh Aparatur Desa, dapat diketahui bahwa tunjangan yang didapat Aparatur Desa (selain sekretaris desa yang diisi Pegawai Negeri

Sipil) belum mencukupi karena masih di bawah upah minimum kabupaten/kota. Berdasarkan SK Gubernur Bali bernomor 532/03-M/HK/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2021 bahwa UMP Kota Denpasar yaitu sebesar Rp 2.770.300,00.

Walaupun sudah mengalami peningkatan penghasilan tetap, namun besaran tunjangan yang diberikan dianggap belum sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh aparatur desa sehingga belum mampu membuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab perangkat desa tinggi. Selain itu, dalam proses pemberian gaji sering mengalami keterlambatan yaitu sesuai perjanjian yang telah ditetapkan yaitu pada tanggal 1 setiap awal bulan dalam proses pembayaran gaji namun demikian kenyataannya sering mengalami kemuduran sampai 2-3 hari yang mengakibatkan aparatur desa merasa dirugikan dengan kondisi ini.

Selain gaji pokok, pemberian kompensasi *financial* pada Kantor Desa Pemecutan Kaja mencakup jaminan kesehatan yang diperuntukkan kepada Aparatur Desa. Berikut merupakan daftar peserta BPJS Kesehatan Kantor Desa Pemecutan Kaja:

Tabel 2. Daftar Peserta BPJS Kesehatan Kantor Desa Pemecutan Kaja Tahun 2020

| Jabatan | Gaji (Rp) | 2% potong gaji (Rp) | 3% Ditanggung Kantor (Rp) | Jumlah |
|--------------------------|-----------|---------------------|---------------------------|---------|
| Sekretaris Desa | 6.800.000 | 136.000 | 204.000 | 340.000 |
| Kasi Pelayanan | 4.300.000 | 86.000 | 129.000 | 215.000 |
| Kasi Pemerintahan | 4.300.000 | 86.000 | 129.000 | 215.000 |
| Kasi Kesejahteraan | 4.300.000 | 86.000 | 129.000 | 215.000 |
| Kaur Perencanaan | 4.300.000 | 86.000 | 129.000 | 215.000 |
| Kaur umum dan Tata usaha | 4.300.000 | 86.000 | 129.000 | 215.000 |
| Kaur Keuangan | 4.300.000 | 86.000 | 129.000 | 215.000 |
| Kepala Kewilayahan | 3.900.000 | 78.000 | 117.000 | 195.000 |

Sumber : Kantor Desa Pemecutan Kaja, (2021)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa jaminan kesehatan yang diperuntukkan kepada Aparatur Desa diperhitungkan 3% dianggarkan dalam ABPDesa dan 2% di ambil dari penghasilan tetap Aparatur Desa. Selain jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan juga diperuntukkan kepada Aparatur Desa mencakup:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja diperhitungkan 0,24% dari penghasilan tetap Aparatur Desa;
- 2) Jaminan kematian diperhitungkan 0,3% dari penghasilan Aparatur Desa;
- 3) Jaminan hari tua diperhitungkan 3,7% dianggarkan dalam APBDesa dan 2% diambil dari penghasilan tetap Aparatur Desa.

Berdasarkan teori yang ada, hasil observasi dan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya maka dalam meningkatkan disiplin kerja sangatlah penting dengan adanya penerapan

Absensi Biometrik (*Fingerprint*), dorongan Motivasi Kerja dan pemberian Kompensasi *Financial* yang optimal. Selain itu, berdasarkan fenomena di atas mengenai kecenderungan belum optimalnya disiplin kerja pegawai pada Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar yang perlu dikaji lebih lanjut sehingga rumusan masalah dan tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh Absensi Biometrik (*Fingerprint*), Motivasi Kerja dan Kompensasi *Financial* terhadap Disiplin Kerja Aparatur Desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar.

Telaah literatur terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Disiplin kerja mengacu pada kemampuan pegawai untuk konsisten bekerja secara teratur, dan tekun serta bekerja sesuai dengan kaidah atau norma-normal berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis (Sinambela, 2017). Menurut Hasibuan (2012) disiplin kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: 1) Tujuan dan kemampuan; 2) Teladanan pimpinan; 3) Keadilan; 4) Pengawasan melekat (*waskat*); 5) Sanksi hukuman; 6) Ketegasan; 7) Hubungan kemanusiaan.

Absensi biometrik (*fingerprint*) adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, yang mana sidik jari setiap individu memiliki bentuk yang berbeda-beda, oleh karena itu system *fingerprint* secara otomatis tidak dapat dimanipulasi. Absensi biometrik (*fingerprint*) dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: 1) Praktis; 2) Akurat; 3) Sekuritas (Fadila dan Septiana, 2019).

Motivasi Kerja dapat diartikan sebagai tuntutan keadaan terhadap pegawai untuk bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya atau memberikan dorongan yang mengarah kepada pencapaian kerja pegawai secara maksimal (Duha, 2018). Menurut Afandi (2018) motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: 1) Balas jasa; 2) Kondisi kerja; 3) Fasilitas kerja; 4) Prestasi Kerja; 5) Pengakuan dari atasan; 6) Pekerjaan itu sendiri.

Kompensasi *financial* mengacu pada bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain sesuai dengan beban kerja pegawai (Bangun, 2013). Menurut Saputra dan Fermayani (2019) kompensasi *financial* dapat diukur melalui indikator sebagai berikut: 1) Upah dan gaji; 2) Insentif; 3) Tunjangan.

Berdasarkan kajian teori yang relevan maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Absensi Biometrik (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Kerja

Adanya temuan bahwa pengaruh Absensi Biometrik (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Kerja adalah positif dan signifikan oleh Tambunan dan Yusuf (2018); Asman dan Darmalia (2021);

Nani dan Wijaya (2020); Fadila dan Septiana (2019); Puspaningrum (2019); Mamminanga (2020); Salman dan Wahyuningtyas (2020); Nurhajati dan Malinda (2021); Ismawati dan Mazia (2016) menggambarkan bahwa jika penerapan absensi biometrik (*fingerprint*) pada Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar berjalan dengan maksimal yang dapat diukur dari tingkat kepraktisan, keakuratan dan sekuritas alat *fingerprint* maka akan berdampak pada meningkatnya disiplin kerja aparatur desa. Dari uraian tersebut, hipotesis pertama yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga absensi biometrik (*fingerprint*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja.

Adanya temuan bahwa pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja adalah positif dan signifikan oleh Andry (2018); Dunie (2017); Fauzan (2017); Mahardika dan Mahayasa (2022); Andayani (2020); Rizal dan Radiman (2019); Farid *et al.*, (2016) mengindikasikan bahwa jika aparatur desa pada Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya maka akan berdampak pada meningkatnya disiplin kerja aparatur desa. Dari uraian tersebut, hipotesis kedua yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar.

3. Pengaruh Kompensasi *Financial* Terhadap Disiplin Kerja.

Adanya temuan bahwa pengaruh Kompensasi *Financial* Terhadap Disiplin Kerja adalah positif dan signifikan oleh Sari *et al.*, (2015); Yulius *et al.*, (2020) mengindikasikan bahwa jika sistem pemberian kompensasi financial baik dari segi upah dan gaji, insentif maupun tunjangan telah sesuai dengan harapan dan beban kerja aparatur desa maka akan berdampak pada meningkatnya disiplin kerja aparatur desa. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Diduga kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar.

4. Pengaruh Kompensasi *Financial* Terhadap Disiplin Kerja.

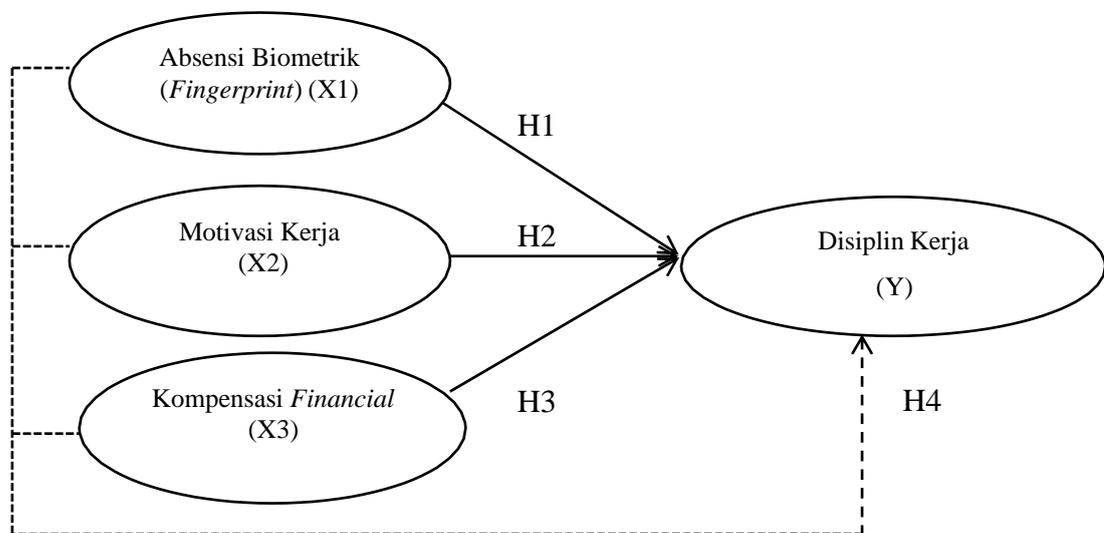
Adanya temuan bahwa pengaruh Kompensasi *Financial* Terhadap Disiplin Kerja adalah positif dan signifikan mengindikasikan bahwa jika penerapan serta pelaksanaan dari absensi biometri berjalan dengan lancar disertai adanya dorongan motivasi aparatur desa untuk bekerja lebih maksimal dan adanya pemberian kompensasi *financial* baik dari segi upah dan gaji, insentif

maupun tunjangan telah sesuai dengan harapan dan beban kerja aparatur desa maka akan berdampak pada meningkatnya disiplin kerja aparatur desa. Dari uraian tersebut, hipotesis keempat yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Diduga absensi biometrik (*fingerprint*), motivasi kerja dan kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar.

Metode Penelitian

Berdasarkan uraian hipotesis, kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Dunie (2017); Mamminanga (2020); Sari *et al.*, (2015)

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas (yang memengaruhi) yaitu absensi biometrik (*fingerprint*), motivasi kerja dan kompensasi *financial* dan 1 (satu) variabel terikat (yang dipengaruhi) yaitu disiplin kerja.

Populasi penelitian adalah aparatur desa pada Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar yang terdiri dari Sekretaris Desa, Kasi Pelayanan, Kasi Pemerintahan, Kasi Kesejahteraan, Kaur Perencanaan, Kaur Umum & Tata Usaha, Kaur keuangan, Staff BPD, Staff Kesejahteraan, Staff Kesejahteraan, Staff Kesejahteraan, Staff Umum dan Tata Usaha, Staff Umum dan Tata Usaha, Staff Perencanaan, Staff Perencanaan, Staff Keuangan, Staff Pelayanan, Staff IT, Staff Operator Siskeudes, Staff Pemerintahan, Staff Pemerintahan, Staff Loper, Kepala Dusun. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non*

Probability Sampling dengan teknik sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa yaitu data yang diperoleh secara langsung dari aparat desa melalui penyebaran kuesioner penelitian dan data sekunder yakni catatan atau dokumen mengenai gambaran umum Kantor Desa Pemecutan Kaja dan literatur yang mendukung penelitian. Uji instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta tiga pengujian dalam uji asumsi klasik terdiri atas: 1) uji normalitas; 2) uji multikolinearitas; 3) uji heterokedastisitas. Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah model regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur absensi biometrik (*fingerprnt*), motivasi kerja, kompensasi *financial* dan disiplin kerja memiliki nilai $r_{kritis} > 0,300$ yang menunjukkan bahwa semua item kuesioner yang digunakan untuk mengukur absensi biometrik (*fingerprnt*), motivasi kerja, kompensasi *financial* dan disiplin kerja adalah valid dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya. Data yang sudah valid kemudian dilakukan penghitungan nilai reliabilitas (*Conbach's Alpha*), Dari hasil pengujian uji reliabilitas dapat diketahui nilai reliabilitas untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Alpha* $> 0,700$ yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi. Dengan demikian semua instrumen (kuesioner) yang digunakan untuk mengukur setiap variabel yang ada dapat dipergunakan untuk setting yang berbeda.

Berdasarkan pengujian normalitas, dapat diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,932 yang mana memiliki *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari *alpha* 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya berdasarkan uji multikolinieritas didapatkan hasil analisis sebagai berikut: (1) Nilai *tolerance* variabel absensi biometrik (*fingerprnt*) (X1) yakni 0,986 lebih besar dari 0,10 sementara itu, nilai VIF variabel absensi biometrik (*fingerprnt*) yakni 1,014 lebih kecil dari 10,00; (2) Nilai *tolerance* variabel motivasi kerja (X2) yakni 0,766 lebih besar dari 0,10 sementara itu, nilai VIF variabel motivasi kerja (X2) yakni 1,305 lebih kecil dari 10,00; (3) Nilai *tolerance* variabel kompensasi *financial* (X3) yakni 0,769 lebih besar dari 0,10 sementara itu, nilai VIF variabel kompensasi *financial* (X3) yakni 1,301 lebih kecil dari 10,00. Dari hasil temuan tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Sementara model regresi dapat dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas apabila memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil perhitungan pada model regresi menunjukkan nilai signifikansi variabel *independen* $> 0,05$ artinya tidak menjadi masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian dan dilakukan pengolahan data maka diperoleh nilai *coeffisien* regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Coefficients ^a | | Standardized | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Beta | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | | | |
| 1 | (Constant) | 15,531 | 7,519 | | 2,066 | ,047 |
| | Absensi Biometrik | ,847 | ,212 | ,554 | 3,986 | ,000 |
| | Motivasi Kerja | ,524 | ,327 | ,327 | 1,904 | ,018 |
| | Kompensasi Finansial | ,431 | ,317 | ,215 | 1,844 | ,034 |

a. Dependent Variable: disiplin_kerja

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai konstanta α sebesar 15,531 dan koefisien regresi $b_1 = 0,847$; $b_2 = 0,524$; $b_3 = 0,431$. Nilai konstanta dan koefisien regresi ini dimasukan dalam persamaan regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = 15,531 + 0,847X_1 + 0,524X_2 + 0,431X_3 + e \dots\dots\dots(2)$$

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

| Model | Model Summary | | | |
|--------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| dimension0 1 | ,682 ^a | ,465 | ,416 | 2,514 |

A. Predictors: (Constant), Kompensasi *Financial*, Absensi Biometrik, Motivasi Kerja

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian yang tunjukkan oleh tabel 3, diketahui bahwa hasil *R Square* dari variabel absensi biometrik (*fingerpint*), motivasi kerja dan kompensasi *financial* dalam adalah sebesar 0,465 atau 46,5%. Hal tersebut menggambarkan bahwa 46,5% dari Disiplin Kerja dipengaruhi dan dapat dijelaskan oleh tiga variabel *independen* dalam penelitian ini yakni Absensi Biometrik (*Fingerpint*), Motivasi Kerja dan Kompensasi *Financial*. Sedangkan sisanya sebesar 53,5% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya diluar model regresi.

Tabel 5. Hasil Pengujian Secara Parsial

| Model | | T | Sig. |
|-------|----------------------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 2,066 | ,047 |
| | Absensi Biometrik | 3,986 | ,000 |
| | Motivasi Kerja | 1,904 | ,018 |
| | Kompensasi Finansial | 1,844 | ,034 |

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Absensi Biometrik (*Fingerpint*) Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Desa Di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar

Dari hasil perhitungan uji parsial variabel absensi biometrik (*fingerprint*) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,986 > t_{tabel}$ sebesar $1,684$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa absensi biometrik (*fingerprint*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja aparatur desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terkandung dalam absensi biometrik (*fingerprint*) seperti tingkat kepraktisan dalam menggunakan absensi biometric jika dibandingkan dengan absensi manual, tingkat keakuratan alat *fingerprint* mampu meminimalisir adanya kecurangan dalam melakukan absensi dan tingkat sekuritas alat *fingerprint*. Hasil temuan tersebut sejalan atau mendukung dengan hasil temuan peneliti Fadila dan Septiana (2019); Mamminanga (2020) yang menyatakan bahwa penerapan absensi sidik jari dapat mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Desa Di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar

Dari hasil perhitungan uji parsial variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,904 > t_{tabel}$ sebesar $1,684$ dengan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil daripada $0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja aparatur desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terkandung dalam motivasi kerja seperti adanya balas jasa yang sesuai harapan, kondisi kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, tingkat prestasi kerja yang tinggi, adanya pengakuan dari atasan serta pekerjaan itu sendiri. Hasil temuan tersebut sejalan atau mendukung dengan hasil temuan peneliti Dunie (2017) yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan.

3. Pengaruh Kompensasi *Financial* Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Desa Di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar

Dari hasil perhitungan uji parsial variabel kompensasi *financial* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $1,844 > t_{tabel}$ sebesar $1,684$ dengan tingkat signifikansi $0,034 < 0,05$. Karena nilai t_{hitung} lebih besar

daripada t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja aparatur desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terkandung dalam motivasi kerja seperti pemberian upah dan gaji, insentif dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja dan diberikan secara tepat waktu. Hasil temuan tersebut sejalan atau mendukung dengan hasil temuan peneliti Yulius *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi *financial* dapat mempengaruhi disiplin kerja secara positif dan signifikan.

Tabel 6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

| Model | | Sum of Squares | ANOVA ^b | | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|--------------------|-------------|--------|-------|
| | | | Df | Mean Square | | |
| 1 | Regression | 302,206 | 2 | 151,103 | 11,806 | ,000a |
| | Residual | 2009,394 | 157 | 12,799 | | |
| | Total | 2311,600 | 159 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi *Financial*, Absensi Biometrik, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,806 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , menurut Sugiyono (2014) yang didasarkan pada $dk \text{ pembilang} = k$ dan $dk \text{ penyebut} = (n-k)$, dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5% maka diperoleh $F_{tabel} = 2,84$, yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil ini membuktikan bahwa variabel absensi biometrik (*fingerprint*), motivasi kerja, dan kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar.

Hasil temuan tersebut mengindikasikan bahwa dengan adanya penerapan serta pelaksanaan dari absensi biometri berjalan dengan lancar disertai adanya dorongan motivasi aparatur desa untuk bekerja lebih maksimal dan adanya pemberian kompensasi *financial* baik dari segi upah dan gaji, insentif maupun tunjangan telah sesuai dengan harapan dan beban kerja aparatur desa maka akan dapat mempengaruhi disiplin kerja aparatur desa secara positif dan signifikan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas, dapat diambil simpulan sebagai berikut: 1) absensi biometrik (*fingerprint*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar; 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota

Denpasar; 3) kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar; 4) absensi biometrik (*fingerprint*), motivasi kerja, dan kompensasi *financial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Desa di Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu: 1) Untuk meningkatkan disiplin kerja, diharapkan Kantor Desa Pemecutan Kaja sebelum menerima aparatur desa baru harus mengadakan analisis jabatan yang ada dalam institusi dan menentukan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon aparatur desa yang akan menduduki jabatan tersebut dengan begini institusi bisa mendapatkan aparatur desa yang mutunya sesuai dengan jabatan yang dipikunya selain itu aparatur desa pada Kantor Desa Pemecutan Kaja diharapkan lebih meningkatkan kualitas pekerjaan yang maksimal dalam bekerja dengan membiasakan diri menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat waktu, lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan; 2) Untuk meningkatkan absensi biometrik (*fingerprint*) berkaitan dengan disiplin kerja, diharapkan pihak Kantor Desa Pemecutan Kaja selalu memantau, meninjau, dan memperbaiki pelaksanaan sistem absensi yang sudah ada dan hendaknya lebih memperketat sistem pelaksanaan absensi dengan melakukan absen disiang hari, sehingga aparatur desa tidak bisa pergi sekehendaknya disaat jam kerja; 3) Untuk meningkatkan motivasi kerja berkaitan dengan disiplin kerja, diharapkan pihak Kantor Desa Pemecutan Kaja, Kecamatan Denpasar Utara, Kota Denpasar perlu meningkatkan lagi hubungan sosial antar aparatur desa dengan cara melakukan komunikasi yang terbuka antara sesama aparatur desa dan sebaiknya Kantor Desa Pemecutan Kaja dapat lebih melakukan suatu aktivitas yang dilakukan secara berkelompok atau tim dimana dengan aktivitas tersebut dapat memupuk keinginan aparatur desa untuk mau bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya; 4) Untuk meningkatkan kompensasi *financial* berkaitan dengan disiplin kerja, pemerintah desa dapat memberikan tambahan penghasilan kepada aparatur desa berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan desa dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta pemberian gaji hendaknya dilakukan secara berkala dan tepat waktu hal ini untuk meningkatkan disiplin kerja aparatur desa.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Alimuddin. (2002). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Daerah Kota Makassar*. Universitas Gajah Mada.
- Andayani, M. (2020). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja*

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Andry. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jwem Stie Mikroskil*, 8(2), 117–126.
- Asman, M., dan Darmalia, N. (2021). 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. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi 1). Deepublish.
- Dunie, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Charitas Belitang Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 15(2), 93.
- Fadila, R., dan Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53–63.
- Farid, H., Hamid, D., dan Nurtjahjono, G. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Pt. Pln Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 32(1), 75–81.
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1).
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Ismawati, D., dan Mazia, L. (2016). Efektivitas penerapan sistem kehadiran guru dengan menggunakan fingerprint terhadap tingkat kedisiplinan. *Bina Insani ICT Journal*, 3(2), 350–359.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Mamminanga, I. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Elektronik Sidik Jari Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2(1), 11–23.
- Martahi, Saoloan Tambunan, H., dan Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pada Pt.Telkom Indonesia Jakarta. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2), 2614–3747.
- Nani, A., dan Wijaya, A. A. M. (2020). Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 8–15.
- Nurhajati, N., dan Malinda, C. (2021). Dampak Penerapan Absensi Finger Print Dengan Kedisiplinan Pegawai Di Uptd Pasar Kauman Kabupaten Tulungagung. *Publiciana : Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 14(1), 144–168.
- Puspaningrum, D. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 35–44.
- Rizal, Said Muhammad, dan Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Salman, Intania Fernidella, dan, Wahyuningtyas, R. (2020). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Singgar Mulia-Brown&Root Unit Duri-Riau). *E-Proceeding of Management*, 7(2), 5576–5582.

-
- Sanjaya, P. K. A., (2018). Etika Bisnis Dan Entrepreneurship Dalam Pembangunan Ekonomi Bali: Dalam Perspektif Hindu. *Dharmasmrti: Jurnal Ilmu Agama Dan Kebudayaan*, 18(1), 93–101.
- Sanjaya, P. K. A., dan Saputra, I. P. J. (2020). Analisis Beberapa Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Gentha Persada Tibubeneng Kabupaten Badung : *Ordinary Least Square Model. Prosiding*, 2, 19–36.
- Saputra, J., dan Fermayani, R. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laboratorium Klinik Pramita Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(1), 30–42.
- Sari, Puput, M., A. Bakri, S., dan M. Diah, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *JEMBATAN- Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 87–96.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. ALFABETA.
- Susilo, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Prenada Media.
- Yulius, H. S., Sabarofek, M., dan Fachira, F. (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Cakrawala Management Business Journal*, 3(1), 583.