

PENGARUH PENERAPAN FINGERPRINT DAN SANKSI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN PALEMBANG

Ririn Saputri¹, Meilin Veronica², Yeni³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
e-mail: ririnsaputri3003@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan fingerprint dan sanksi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas kebudayaan Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 76 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh dengan pengukuran skala likert. Data yang di proses melalui program spss versi 26 dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dari hasil uji t membuktikan bahwa penerapan fingerprint berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja sebesar 2,345 pada tingkat sig. sebesar 0,022 dan sanksi sebesar 8,045 pada tingkat sig. 0,000 yang diajukan dalam penelitian ini. Berdasarkan hipotesis tersebut maka H1 dan H2 dapat diterima karena nilai signifikan < 0,05. Kemudian pada hasil uji f membuktikan penerapan fingerprint dan sanksi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan melihat nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu ($69,897 > 3,12$) dengan nilai signifikan (0,000) < tingkat kesalahan (0,05), maka hipotesis diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan fingerprint dan sanksi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Kata kunci: Fingerprint, Sanksi, Disiplin Kerja

Abstract

The study aims to find out the impact of the application of fingerprints and punishment sanctions on the work discipline of officials at the Palembang City Cultural Service. The research uses quantitative research methods and uses primary data through the dissemination of questionnaires to officials of the Palembang City Cultural Service. The population in this study is 76 respondents with saturated sampling technique with likert scale measurement. Data processed through spss program version 26 with double linear regression analysis technique. The results of this study show that the application of fingerprints has a positive and significant impact on labour discipline, while punitive sanctions have a positive, significant effect on labor discipline. The results of the test showed that the application of fingerprints had a partial impact on the work discipline of 2,345 at a rate of 0.022 and a penalty of 8,045 at the rate of 0,000 that was proposed in this study. Based on the hypothesis then H1 and H2 can be accepted because of significant values < 0,05. Then on the result of the test f proved the application of fingerprints and punishment sanctions simultaneously influenced against the labour discipline by seeing the value of F-computing greater than the F-table is ($69,897 > 3,12$) with a significant value (0,000) < error rate (0,05), then the hypothetical accepted, so it can be concluded that the application fingerprint and punitive sanctions jointly or concurrently have a significant influence on the work discipline at the Cultural Services of the City of Palembang.

Keywords: Fingerprint, Punishment, Work Discipline

PENDAHULUAN

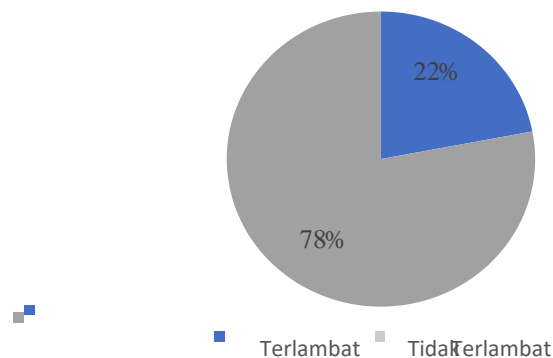
Sumber daya manusia adalah elemen kunci yang vital dalam sebuah organisasi karena mereka mendukung operasional dan perkembangan instansi tersebut. Kesuksesan dan kemajuan suatu instansi sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Sebuah instansi tidak dapat beroperasi atau berkembang secara optimal tanpa kehadiran dan kontribusi dari sumber daya manusia yang berkualitas (Halisa, 2020). Dalam manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan merupakan fungsi terpenting karena tingkat kedisiplinan pegawai berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas mereka di tempat kerja. Bagi instansi disiplin kerja menjamin pelaksanaan tugas secara tertib dan lancar sehingga mencapai hasil yang optimal (Leuhery & Rensya, 2019).

Disiplin kerja Rizal et al., (2019) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta menjalankannya dan tidak menolak menerima sanksi-sanksi apabila suatu individu melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian menurut Dinda Felencia Adhany, et al., (2022) maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa absensi fingerprint berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Menurut Emelda, (2019) absensi sidik jari (fingerprint) adalah perangkat untuk mencatat tanggal dan jam masuk atau keluar pegawai melalui penempelan sidik jari. Penggunaan sistem absensi fingerprint tidak dapat dimanipulasi, maka dari itu sudah tidak sedikit instansi yang telah menggunakan sistem absensi fingerprint. Hasil penelitian menurut Emelda (2019) maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi fingerprint terhadap disiplin kerja.

Dalam rangka menertibkan kedisiplinan pegawai, instansi perlu memberlakukan sanksi hukuman guna memberikan peringatan bagi pegawai. Kardiyasa et al., (2020) menyatakan bahwa sanksi adalah akibat yang diterima oleh pelaku atau akibat yang diterima karena telah melanggar peraturan yang berlaku. Sanksi sangat penting untuk menjaga disiplin pegawai, semakin berat hukuman maka akan semakin takut pegawai akan melanggar aturan, yang mengakibatkan penurunan perilaku indisipliner (indisipliner adalah pelanggaran disiplin atau perilaku tidak disiplin). Hasil penelitian menurut Siti Rokhaya, et al., (2021) menunjukkan bahwa dimensi akurat, dimensi keamanan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja.

Sejak tahun 2019, Dinas Kebudayaan Kota Palembang telah memperkenalkan sistem absensi menggunakan teknologi fingerprint untuk memantau tingkat disiplin pegawai. Sebelumnya, penggunaan sistem absensi manual tidak mampu secara akurat mencatat kehadiran pegawai lainnya, menyebabkan kurangnya pengawasan terhadap kedisiplinan mereka. Masalah ini masih berlangsung hingga saat ini. Pada tahun 2022 terdapat data absensi disiplin kerja berdasarkan keterlambatan sebagai berikut:



Gambar 1 Disiplin Kerja Berdasarkan Keterlambatan
Sumber: Dinas Kebudayaan Kota Palembang

Dari gambar diatas menunjukkan keterangan didapatkan hasil bahwasanya banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti datang terlambat dan tidak melakukan absensi. Selain itu, ada juga pegawai yang tidak masuk ke kantor tanpa keterangan dan jam istirahat yang lebih tidak sesuai dengan jadwal kerja.

Selain menegakkan kedisiplinan di antara pegawai, instansi juga harus memberlakukan sanksi sebagai peringatan. Namun, meskipun sistem absensi fingerprint telah diterapkan, masih ada banyak pegawai yang terlambat datang. Dalam hal ini, Dinas Kebudayaan Kota Palembang telah mengadopsi sanksi pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) sebagai tindakan disiplin bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan, misalnya terlambat datang. Besarnya potongan TPP tersebut disesuaikan dengan lamanya keterlambatan yang tercatat pada absensi fingerprint.

Berdasarkan pernyataan yang telah ditulis oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Penerapan Fingerprint dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif serta Analisis Regresi Linear Berganda. Data kuantitatif adalah pendekatan di mana peneliti mengumpulkan, menganalisis, dan

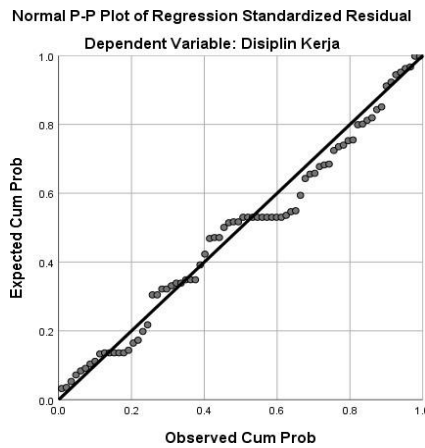
menginterpretasi data berupa angka atau data numerik (Zakariah, 2020). Objek penelitian yang diteliti yaitu pengaruh penerapan fingerprint dan sanksi hukuman terhadap disiplin kerja, yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 76 Orang.

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi fokusnya pada pengaruh penerapan fingerprint dan sanksi terhadap pegawai di Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh langsung dari sumber asli atau pertama. Untuk mengumpulkan data primer, metode yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara dengan pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Data sekunder dalam penelitian ini berupa buku, penelitian terdahulu, jurnal, data karyawan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan struktur organisasi perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

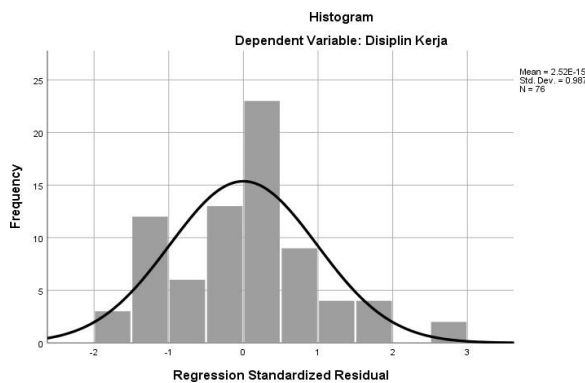
Uji Normalitas

Menurut Usmani, (2020) uji normalitas yang paling sederhana adalah membuat grafik distribusi frekuensi atas skor yang ada. Kriteria yang terdapat pada metode ini adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka asumsi normalitas dikatakan terpenuhi.



Gambar 2 Grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual
 Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.26 (2023)

Berdasarkan gambar diatas cara yang dapat digunakan grafik P-P Plot biasa untuk menguji normalitas data dengan memeriksa penyebaran data. Berdasarkan gambar diatas jika distribusi data pada grafik mengikuti pola linear, maka data tersebut terdistribusi normal.



Gambar 3 Grafik Histogram Uji Normalitas
 Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.26 (2023)

Berdasarkan gambar 3 diatas menunjukkan bahwa distribusi penyebaran residual yang normal, karena grafik tersebut tidak menunjukkan arah yang condong ke kanan maupun ke kiri. Tampilan grafik normal Plot yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal.

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

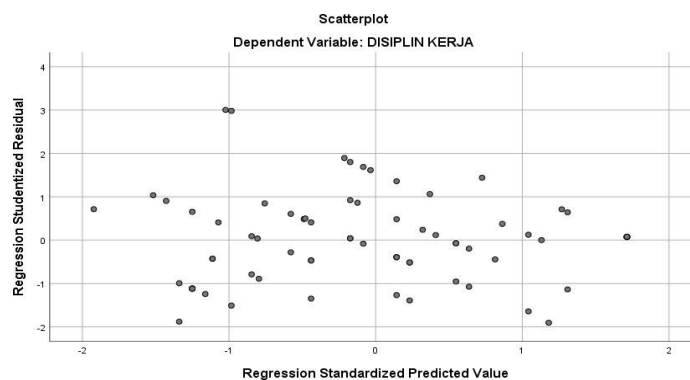
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		76	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.13411501	
Most Extreme Differences	Absolute	.108	
Test Statistic	Positive	.108	
	Negative	-.060	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.315 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.303
		Upper Bound	.327
		Upper Bound	

Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.26 (2023)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa untuk pengujian One-sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu dengan taraf probabilitas signifikan 0,05, maka data didapat dari besaran nilai koefisien probabilitas Monte Carlo. Sig. Kolmogorov Smirnov pada dua sisi sebesar 0,315 lebih besar dari 0,05 ($0,315 > 0,05$). Dengan demikian, maka secara statistik pada taraf signifikan 0,05 hasil ini menunjukkan bahwa variasi sebaran data penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis regresi linier berganda. Untuk mendukung hasil uji normalitas, peneliti juga mencantumkan hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan grafik normal P-Plot residual.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatterplot yaitu dengan melihat sebaran pola titik pada scatterplot regresi. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik- titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka nol.



Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.26 (2023)

Dari gambar 4 scatterplot diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Uji Multikolinearitas

Metode ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) pada model regresi. Model regresi bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kecil dari 10 dan tolerance besar dari 0,1.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.660	1.516
.660	1.516

Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.26 (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas memperlihatkan nilai VIF dari semua variabel bebas. Nilai Tolerance yang didapat penerapan fingerprint (X1) sebesar 0,660 > 0,01, sanksi hukuman (X2) sebesar 0,660 > 0,01. Sedangkan nilai VIF penerapan fingerprint (X1) sebesar 1,516 < 10, sanksi hukuman (X2) sebesar 1,516 < 10. Nilai tolerance besar dari 0,1 dan nilai VIF kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk pembuktan hipotesis penelitian. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 3 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.654	1.745		3.813	.000
Penerapan Fingerprint	.140	.060	.198	2.345	.022
Sanksi Hukuman	.636	.079	.679	8.045	.000

Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.26 (2023)

Hasil analisis regresi linier berganda yang masih berbentuk angka akan dijelaskan dalam Bahasa yang mudah dipahami sebagai mana berikut ini:

1. Nilai konstanta sebesar 6,654 berarti jika variabel X₁ dan X₂ bernilai nol, maka variabel Y akan bernilai sebesar 6,654. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel X₁ dan X₂ maka variabel Y akan sebesar 6,654 dan menunjukkan hasil yang positif.
2. Variabel penerapan fingerprint mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,140 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel penerapan fingerprint meningkat 1, maka berpengaruh terhadap disiplin kerja akan meningkatkan sebesar 0,140.
3. Variabel sanksi hukuman mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,636 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel sanksi hukuman meningkat 1, maka berpengaruh terhadap disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,636.

Uji-t (Parsial)

Uji parsial merupakan uji korelasi untuk mengetahui apakah satu variabel berpengaruh terhadap korelasi antar variabel lain, jika t-hitung > t-tabel dapat disimpulkan secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.654	1.745		3.813	.000
Penerapan Fingerprint	.140	.060	.198	2.345	.022
Sanksi Hukuman	.636	.079	.679	8.045	.000

Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.26 (2023)

Pada tabel 4 dihasilkan t-hitung variabel penerapan fingerprint (X1) sebesar 2,345 pada tingkat signifikan sebesar 0,022. Kemudian pada variabel sanksi hukuman (X2) sebesar 8,045 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil uji-t tersebut dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Diketahui nilai signifikan pengaruh Penerapan Fingerprint (X1) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai t-hitung $2,345 > t\text{-tabel } 1,665$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti Penerapan Fingerprint (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Pada nilai signifikan untuk variabel Sanksi Hukuman (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 > 0,05$ dan nilai t-hitung $8,045 > t\text{-tabel } 1,665$. Dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti Sanksi Hukuman (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan biasanya adalah 0,05. Jika nilai probabilitas F lebih besar dari 0,05, maka model regresi tersebut tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain, variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	184.731	2	92.366	69.897	.000 ^b
Residual	96.466	73	1.321		
Total	281.197	75			

Sumber: Diolah menggunakan SPSS V.26 (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, nilai F-hitung sebesar 69,897, maka dapat dijelaskan bahwa nilai F-hitung $> F\text{-tabel } 3,12$. Hal ini dapat diperkuat dengan signifikan $F 0,000 < \alpha$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa H3 adanya pengaruh signifikan variabel Penerapan Fingerprint dan Sanksi Hukuman secara Bersama-sama atau simultan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi (R²) menunjukkan persentase variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, nilai R² menyediakan indikasi tentang tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam analisis regresi.

Tabel 6 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.648	1.150

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan melalui Model Summary pada tabel 4.12 didapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,657. Maka, nilai ini menunjukkan bahwa 65,7% variasi dalam disiplin kerja pegawai dapat dijelaskan melalui faktor penerapan fingerprint dan sanksi hukuman. Dengan demikian, berdasarkan data hasil temuan analisis koefisien determinasi ini maka dapat dinyatakan bahwa faktor penerapan fingerprint dan sanksi hukuman memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang sebesar 65,7%, sedangkan 34,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Penerapan Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (parsial) diketahui nilai signifikan pada penerapan fingerprint (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai uji t penerapan fingerprint (X_1) sebesar $2,345 > 1,665$ dan pada koefisien korelasi 0,648 sehingga dapat disimpulkan pada penerapan fingerprint (X_1) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan fingerprint dengan disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Pengaruh Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan uji t (parsial) diketahui nilai signifikan pada sanksi hukuman (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan pada nilai t hitung sebesar $8,045 > 1,665$ dan pada koefisien korelasi 0,648 sehingga dapat disimpulkan pada disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Y . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara sanksi hukuman dengan disiplin kerja pegawai Dinas Kebudayaan Kota Palembang.

Pengaruh Penerapan Fingerprint dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari uji F mendapatkan nilai F-hitung sebesar 69,897 lebih besar dari nilai F-tabel 3,12 sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan fingerprint dan sanksi hukuman berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Pada taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari α 0,05 maka H_3 diterima variabel bebas yaitu penerapan fingerprint dan sanksi hukuman memiliki pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Fingerprint dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Hasil penelitian menunjukkan penerapan fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Penerapan Fingerprint memiliki peran penting dalam menjalankan absensi pada instansi. Hal ini dibuktikan dengan adanya perbedaan t hitung dengan t tabel, dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara penerapan fingerprint terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dengan t hitung sebesar $2,345 >$ dari t tabel 1,665 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan penerapan fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian menunjukkan sanksi hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Sanksi hukuman merupakan salah satu faktor yang dapat membantu mengoptimalkan disiplin kerja, dengan adanya sanksi hukuman maka akan semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari uji nilai hitung $8,045 >$ dari t tabel 1,665 dengan tingkat 66 signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan sanksi hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian menunjukkan penerapan fingerprint dan sanksi hukuman berpengaruh positif dan signifikan secara simultan pada Dinas Kebudayaan Kota Palembang. Kedua variabel bebas tersebut memiliki fungsi yang sama atau menjadi sarana dalam kedisiplinan intansi. Hal ini dibuktikan dimana $F_{hitung} 69,897 > F_{tabel} 3,12$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis memberikan beberapa saran kepada Dinas Kebudayaan Kota Palembang dan peneliti selanjutnya. Bagi instansi, disarankan untuk meningkatkan efektivitas penerapan absensi fingerprint dengan mengikutsertakan jam istirahat serta memberlakukan sanksi hukuman yang lebih tegas seperti teguran, surat peringatan, dan ancaman hukuman berat seperti skorsing atau pemecatan. Pimpinan diharapkan menegakkan peraturan dengan ketegasan untuk meningkatkan disiplin kerja.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan perusahaan lain untuk mendapatkan hasil yang lebih umum. Variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan juga dapat diteliti untuk mendapatkan hasil yang lebih beragam.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang besar kepada Universitas Indo Global Mandiri dan Dinas Kebudayaan Kota Palembang atas dukungan dan bantuan yang sangat berarti selama proses penelitian skripsi ini. Tanpa bantuan dan saran yang diberikan, penelitian ini tidak akan mencapai kesuksesannya. Semoga kerjasama ini dapat berlanjut untuk mendukung kemajuan ilmu pengetahuan dan industri di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhany, D. F., Fauzi, R. U. A., & Dessyarti, R. S. (2022). Pengaruh Absensi Fingerprint, Pengawasan, Reward, dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo. Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi, September.
- Ali, J., & Faroji, R. (2021). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Neraca Peradaban*, 1(2), 128–135.
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, 8(1), 179.
- Chusnah, C., & Purwanti, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sgi. *Kinerja*, 2(01), 122–132.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 53–63.
- Herlina, H. (2020). Pengaruh Keteladanan Guru terhadap Kedisiplinan Peserta Didik. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 19(2), 182–196.
- Kardiyasa, I. M., Dewi, A. A. S. L., & Karma, N. M. S. (2020). Sanksi Pidana Terhadap Ujaran Kebencian (Hate Speech). *Jurnal Analogi Hukum*, 2(1), 78–82.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Fihris: Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16(1), 4
- Maryadi, K. Y., Firman, A., Hidayat, M., Pekerjaan, D., & Papua Barat, U. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur SipilNegara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBIR)*, 1(3), 2021.
- Ningsih, S., & Dukulang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada AnalsisRegresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43– 53.
- Purba, D., & Purba, M. (2022). Aplikasi Analisis Korelasi dan Regresi menggunakan Pearson Product Moment dan Simple Linear Regression. *Citra Sains Teknologi*, 1(2),97–103.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128 .