

**PENGARUH *FINGER PRINT* DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA  
KARYAWAN UPT. PERPUSTAKAAN UIN AR-RANIRY**

**SKRIPSI**

**Diajukan Oleh:**

**SYARIFUDIN**

**NIM. 531303228**

**Mahasiswa Fakultas Adab dan Humaniora**

**Program Studi Ilmu Perpustakaan**



**FAKULTAS ADAB DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2020 M/ 1441 H**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Adab dan Humaniora  
UIN Ar-Raniry Darussalam-Banda Aceh sebagai salah satu  
beban studi program sarjana (S1) dalam Fakultas Adab dan Humaniora**

**oleh :**

**SYARIFUDIN  
NIM. 531303228**

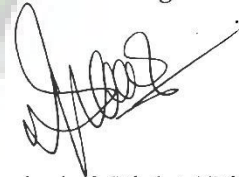
**Disetujui oleh :**

**Pembimbing I,**



**Drs. Khatib A.Latief, M.LIS**  
**Nip :196950211 199703 1002**

**Pembimbing II**



**Nurrahmi, S.Pd I, M.Pd**  
**Nip:19790222 200312 2001**

**SKRIPSI**

**Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi  
Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan  
Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah satu Beban Studi  
Program Sarjana (S-1) Dalam Ilmu Perpustakaan**

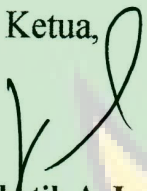
Pada Hari/Tanggal:

Senin, 20 Januari 2020  
24 Jumadil Awal 1441 H

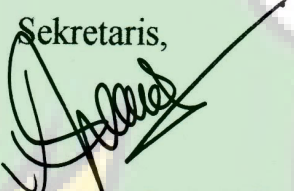
Darussalam - Banda Aceh

**PANITIA SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

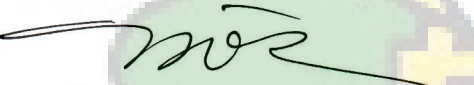
Ketua,

  
**Drs. Khatib A. Latief, M.LIS**  
NIP. 19650211 199703 1002

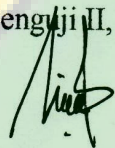
Sekretaris,

  
**Nurrahmi, S.Pd.I., M.Pd**  
NIP. 197902222003122001



Penguji I,

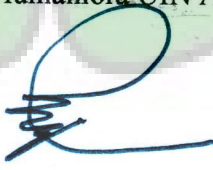
  
**Dr. M. Nasir, M. Hum**  
NIP. 196601131994021002

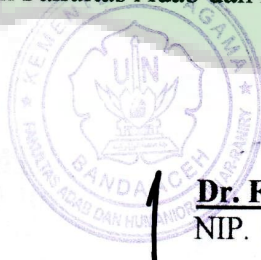
Penguji II,

  
**Asnawi, S.IP., M.IP**  
NIDN. 2022118801

Mengetahui,

 Dekan Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh 

  
**Dr. Fauzi Ismail, M.Si**  
NIP. 196805111994021001



## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Syarifudin

NIM : 531303228

Fakultas : Adab dan Humaniora

Prodi : Strata satu (S1) Ilmu Perpustakaan

Judul : Pengaruh *Finger Print* dalam Meningkatkan Etos Kerja  
Karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan Saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya Saya, dan memang ternyata ditemukan bukti bahwa Saya telah melanggar pernyataan ini, maka Saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 20 Januari 2020

Yang menyatakan,



Syarifudin

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah swt, shalawat salam kepada nabi Muhammad saw. Dengan rahmat dan karunia Allah penulis telah diberi kesempatan untuk menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) yang berjudul “Pengaruh *Finger Print* dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry” dapat penulis selesaikan dengan baik.

Penulisan karya ilmiah ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Perpustakaan pada UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Penulis menyadari skripsi ini sangat jauh dari kata sempurna oleh karena itu penulis mengharapkan saran yang sifatnya untuk kebaikan karya ilmiah ini, dengan harapan dapat digunakan serta member manfaat bagi perkembangan ilmu pendidikan. Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini penulis mendapat arahan dan bantuan dari dosen pembimbing.

Terima kasih kepada Drs. Khatib A. Latief, M.LIS sebagai dosen pembimbing I dan Nurrahmi, S.Pd.I., M.Pd sebagai pembimbing II, kedua beliau yang telah banyak meluangkan waktu guna mengarahkan dan membimbing serta memotivasi selama proses menyelesaikan skripsi ini. Dr. Fauzi Ismail M.Si. selaku Dekan pada Fakultas Adab dan Humaniora, ketua Jurusan Ibu Nurhayati Ali Hasan, M. LIS, sekretaris jurusan Mukhtaruddin, M.LIS beserta seluruh staf pengajar dan karyawan yang telah memberikan berbagai kemudahan dan fasilitas baik selama penulisan skripsi ini maupun selama penulis mengikuti studi ini. Terima kasih kepada kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Drs. Khatib A.Latief, M.LIS dan

seluruh karyawan yang telah bersedia memberikan data dengan ikhlas, sehingga mendukung proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.

Terima kasih kepada kedua orang tua yang telah memberikan do'a, dukungan, dan segala bentuk bantuan dari awal kuliah sampai menyelesaikan studi di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Terima kasih kepada seluruh keluarga besarku yang tidak disebutkan yang selalu memberikan dukungan dan do'a bagi penulis sehingga telah mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Dan juga kepada seluruh sahabat baik yang ada di lingkungan Prodi Ilmu Perpustakaan maupun di luar Prodi Ilmu Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Kepada semua pihak yang telah banyak membantu tetapi tidak disebutkan satu per satu, terima kasih banyak semoga segala amal yang ikhlas ini mendapat ganjaran pahala yang setimpal dari Allah swt. Amin yarabbal'amin.

Banda Aceh, 20 Januari 2020  
Penulis,

Syarifudin

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh *Finger Print* dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah *finger print* berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *finger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry sebanyak 15 orang termasuk pimpinan UPT. Perpustakaan, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data digunakan dengan menggunakan regresi linier sederhana dan hipotesis di uji dengan menggunakan uji F. hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan penggunaan *finger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry sebesar 70,73% dengan persamaan regresi  $\hat{y} = 11,83 + 0,76x$  yang dibuktikan dengan hasil uji F bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $31,47 \geq 9,07$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain pengaruh, *finger print* juga berhubungan dengan etos kerja karyawan yaitu nilai  $r = 0,764$ , merujuk pada pendapat ahli, maka penggunaan *finger print* berhubungan sangat kuat dengan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

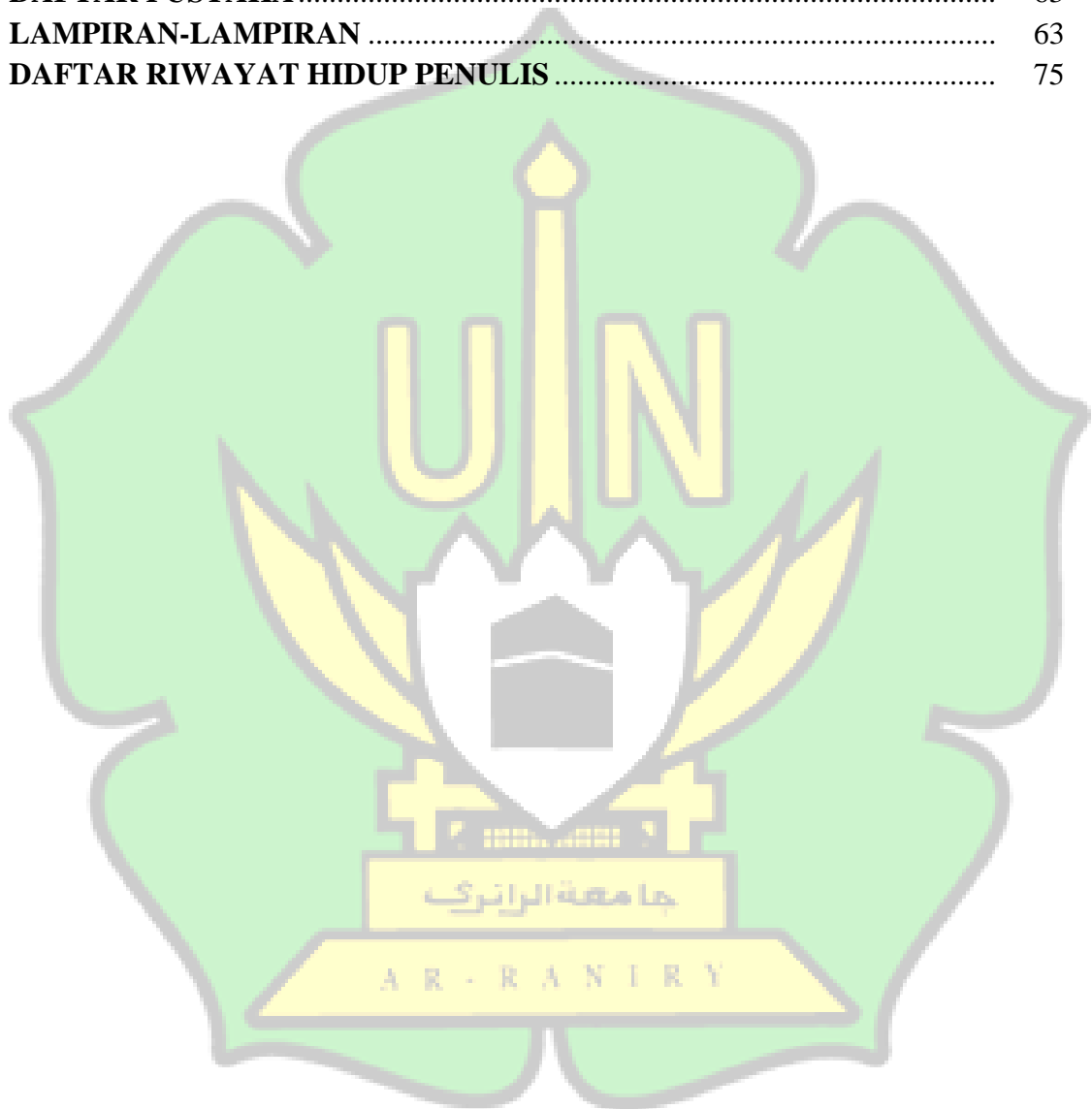
Kata Kunci: *Finger Print*, Etos Kerja, Karyawan.

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	v
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	vi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Penjelasan Istilah .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Kajian Pustaka .....	12
B. Mesin Absensi Sidik Jari ( <i>Finger Print</i> ) .....	15
1. Pengertian Absensi Sidik Jari ( <i>Finger Print</i> ) .....	15
2. Konsep Kerja <i>Finger Print</i> .....	19
3. Manfaat Penggunaan Absensi Sidik Jari ( <i>Finger Print</i> ).....	21
C. Etos Kerja Karyawan.....	23
1. Pengertian dan Indikator Etos Kerja.....	23
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
D. Hipotesis Penelitian .....	32
E. Validitas dan Reliabilitas.....	33
F. Teknik Pengumpulan Data .....	36
G. Teknik Analisis Data .....	38
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Profil UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.....	42
2. Hasil Validasi dan Reliabilitas.....	46
3. Pengaruh <i>Finger Print</i> terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry .....	47

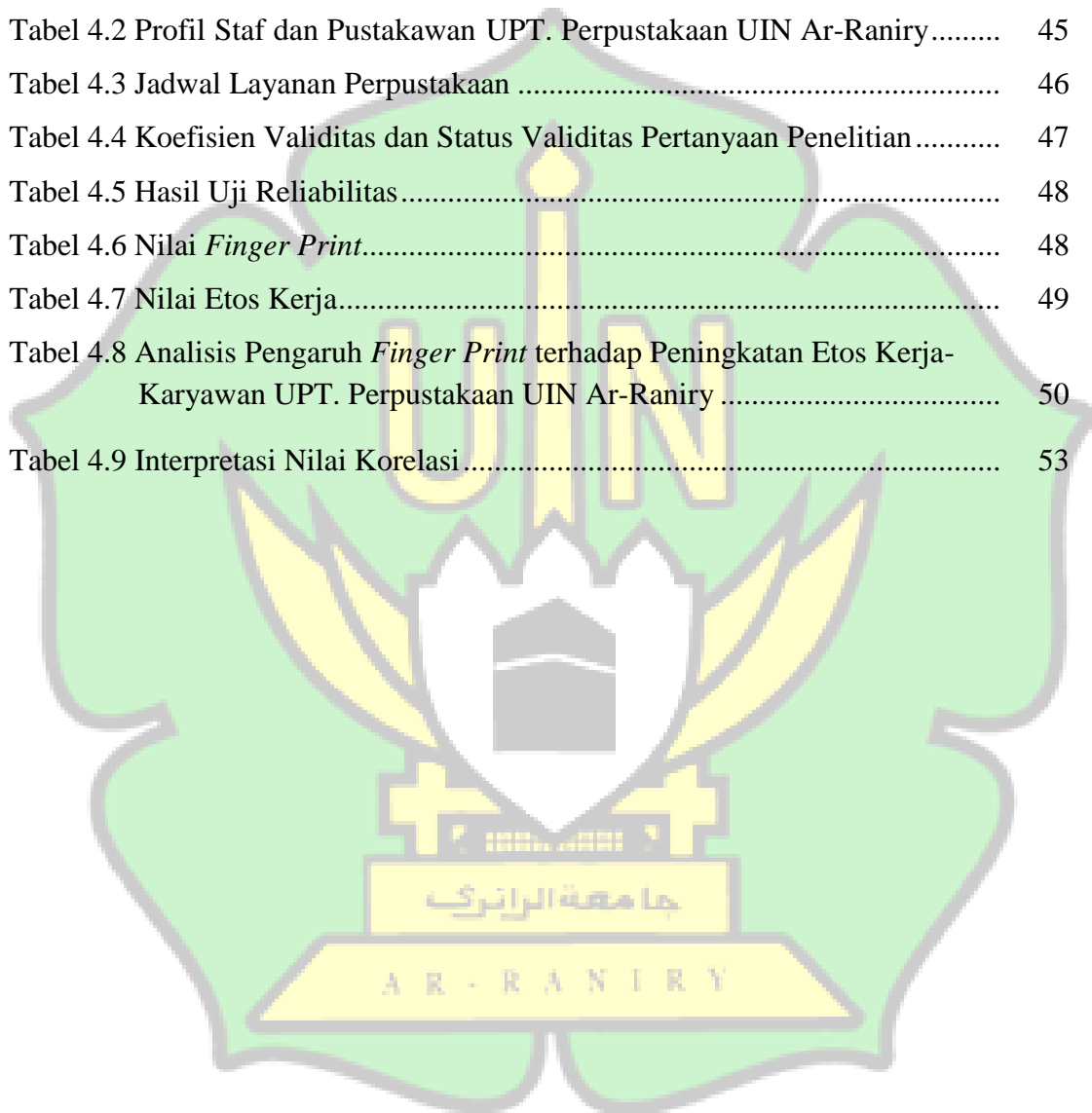


4. Pengujian Hipotesis .....	54
B. Pembahasan .....	58
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Simpulan.....	61
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>63</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS .....</b>	<b>75</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Instrumen, dan Bentuk Data .....	37
Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Korelasi .....	40
Tabel 4.1 Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dari Masa ke Masa.....	43
Tabel 4.2 Profil Staf dan Pustakawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.....	45
Tabel 4.3 Jadwal Layanan Perpustakaan .....	46
Tabel 4.4 Koefisien Validitas dan Status Validitas Pertanyaan Penelitian.....	47
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.6 Nilai <i>Finger Print</i> .....	48
Tabel 4.7 Nilai Etos Kerja.....	49
Tabel 4.8 Analisis Pengaruh <i>Finger Print</i> terhadap Peningkatan Etos Kerja- Karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry .....	50
Tabel 4.9 Interpretasi Nilai Korelasi.....	53



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Mekanisme Sistem Biometric .....	21
---	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. SK Pembimbing.....	65
Lampiran 2. SK Izin Pengumpulan Data .....	66
Lampiran 3. SK Telah Melakukan penelitian .....	67
Lampiran 4. Angket Penelitian .....	68
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup Penulis.....	74



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perpustakaan di perguruan tinggi atau universitas merupakan sarana penunjang yang sudah selayaknya diperhatikan dan ditangani dengan serius. Fungsi perpustakaan bagi perguruan tinggi sangatlah vital, seperti jantung di dalam tubuh manusia. Perpustakaan sangat perlu dibangun dengan baik yang mampu bersinergi dengan perguruan tinggi dan sivitas akademiknya, dibutuhkan SDM dalam hal ini pustakawan dan tenaga perpustakaan yang profesional, yang memiliki kejujuran, berdedikasi, loyal, mempunyai kemauan dan kemampuan untuk berkembang dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Etos berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang berarti karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau prinsip (*ideals*) yang menuntun orang menjadi ciri sebuah komunitas, bangsa atau ideologi.<sup>1</sup> Kerja adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan. Etos kerja adalah sikap, perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan semangat kerja yang terlihat dari cara seseorang dalam menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi seseorang melakukan suatu pekerjaan, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

---

<sup>1</sup> Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*, (Jakarta: Gramedia, 2016), h. 2.

Standar etos kerja yang harus dimiliki seorang pengelola perpustakaan yakni harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya, mempunyai semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang pengelola perpustakaan, beretika yang baik terhadap pemustaka yang datang dan dapat berkerja sama terhadap pengelola perpustakaan yang lain untuk memajukan sebuah perpustakaan.<sup>2</sup> Indikator seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut Darodjat yaitu: (1) Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu, (2) Memiliki orientasi ke masa depan, (3) Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja, (4) Kerja keras serta menghargai waktu, (5) Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab, (6) Hemat dan sederhana, dan (7) Tekun dan ulet.<sup>3</sup>

Dari etos kerja ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati akhlak dengan baik-buruk (moral), sehingga dalam etos kerja terkandung gairah atau semangat yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Etika pada umumnya diidentikkan dengan moral (moralitas). Meskipun sama terkait dengan baik-buruk tindakan manusia, etika dan moral memiliki perbedaan pengertian. Secara singkat, jika moral lebih cenderung pada pengertian nilai baik dan buruk dari setiap perbuatan manusia, etika mempelajari tentang baik dan buruk. Jadi, bisa dikatakan, etika berfungsi sebagai teori dan perbuatan baik dan buruk (ethics atau 'ilm al-akhlak) dan moral (akhlak) adalah praktiknya.

---

<sup>2</sup> Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.

<sup>3</sup> Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 29.

Dalam Al-Qur'an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pemurah lagi Maha Penyayang. "Dan kamu lihat gunung-gunung itu, kamu sangka dia tetap di tempatnya, padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (*Qs. An-Naml: 88*).

Etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan pun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim. Bicara tentang etos kerja, sangat erat kaitannya dengan niat atau motivasi utama orang tersebut bekerja. Sebelum membahas lebih lanjut tentang etos kerja, sebaiknya seorang muslim memahami lebih dulu fungsi dan kedudukan bekerja dalam Islam.

Hubungan antara perpustakaan dengan etos kerja yaitu agar sebuah perpustakaan dapat berkembang dengan baik dalam semua aspek meliputi: disiplin kerja, layanan maupun dalam koleksi bahan pustaka sehingga pustakawan dapat lebih menghargai waktu, bertanggung jawab dengan pekerjaan, terus meningkatkan kualitas layanan yang telah disediakan serta koleksi-koleksi yang telah digunakan pemustaka dapat disusundengan rapi di raknya masing-masing agar pemustaka dapat menemukan kembali bahan pustaka yang diperlukan, sehingga mudah ditemukan dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pemustaka.

Perpustakaan sebagai pusat informasi bagi seluruh mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry terus mengembangkan layanan maupun koleksi informasi dan komunikasi untuk

memudahkan pemustaka dalam mengakses dan menemukan informasi yang dibutuhkan. UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry memiliki sejumlah pengelola perpustakaan, jadi untuk memaksimalkan kinerja perpustakaan hendaknya pengelola perpustakaan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kepuasan kepada pemustaka dan meningkatkan pemanfaatan perpustakaan oleh pemustaka. Pemustaka membutuhkan perpustakaan yang dapat memberikan kepuasan pada pemustaka dalam pencarian dan memanfaatkan informasi.

Salah satu upaya dalam rangka meningkatkan etos kerja pegawainya, UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry menerapkan absensi sidik jari (*finger print*). *Finger Print* berasal dari bahasa Inggris yang artinya sidik jari. Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat pada ujung kulit jari. Sidik jari berfungsi untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih erat.<sup>4</sup> *Finger print* mempunyai tingkat akurasi mencapai 95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat.<sup>5</sup> *Finger print* merupakan mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap orang berbeda-beda oleh karena itu mesin tersebut otomatis tidak dapat dimanipulasi. Proses yang dilakukan dalam *finger print* akan menghasilkan laporan yang dapat dibuat dengan cepat dan tepat.

Penerapan absensi sidik jari sangat efektif digunakan bagi pegawai karena penggunaan absensi sidik jari (*fingerprint*) sangat mudah dan absensi tidak dapat di manipulasi. Hasil wawancara dengan staf bagian kepegawaian Biro Rektorat UIN Ar-Raniry diketahui bahwa penerapan absensi (*fingerprint*) belum berjalan dengan efektif, karena masih ada ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di

---

<sup>4</sup> Nugroho, *Biometrika: Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), h. 17

<sup>5</sup> Suyadi, *Rahasia Sidik Jari*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2010), h. 103.



UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry seperti pegawai yang meninggalkan kantor saat jam kerja, datang dan pulang tidak sesuai jam kerja, datang ke kantor untuk absensi kemudian pergi meninggalkan kantor, serta kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan pelayanan yang optimal.<sup>6</sup>

Penerapan absensi sidik jari (*finger print*) ini dilakukan agar memudahkan kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry untuk melihat tingkat kedisiplinan dari masing-masing pegawai. Absensi manual belum efektif memberikan informasi kepada kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dalam melihat tingkat kedisiplinan pegawai, masalahnya pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang, pegawai bisa merapel dihari lain atau menitip absen pada pegawai lain sehingga menyulitkan kepala untuk memberikan sanksi. Pemberian sanksi bagi pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran kedisiplinan dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya berupa teguran hingga pemotongan tunjangan kinerja pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi juga diberikan apresiasi seperti kenaikan pangkat dan lain sebagainya sehingga menjadi motivasi bagi pegawai lainnya.

Tujuan dari penggunaan absensi sidik jari menurut Maeyasari, yaitu: (a) Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja; (b) Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada pegawai dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kepegawaian; (c) Meningkatkan sistem *paperless* pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi sidik jari yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional; (d) Memberikan informasi yang selengkap-lengkapnyanya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu dari syarat kerja serta memberikan

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Staf bagian kepegawaian Biro Rektorat UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Rabu 20 Maret 2019.

informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai.<sup>7</sup>

Upaya dalam rangka meningkatkan kedisiplinan pegawai, maka upaya pengendalian dan pengawasan disiplin kerja pegawai UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry 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 periodik di evaluasi. Sistem pelaporan absensi manual yang selama ini dilakukan cenderung manipulasi dan tidak menyampaikan laporan kehadiran pegawai dengan apa adanya.

Mesin absensi elektronik (*finger print scanner*) berfungsi sebagai alat yang merekam kehadiran pegawai setiap harinya, dimana peraturan tentang jam masuk dan jam pulang sudah ditetapkan. Pegawai harus datang dan pulang sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditentukan pada mesin absensi elektronik tersebut. Salah satu bentuk kepatuhan dalam pelaksanaan disiplin kerja adalah menaati jam masuk dan jam pulang kerja. Pada absensi manual biasanya masih sering terjadi manipulasi data kehadiran pegawai, yang mana adanya budaya titip menitip absen antar pegawai yang satu dengan lainnya, sehingga banyak pegawai yang tidak patuh terhadap aturan tentang ketentuan jam datang dan jam pulang karena absensi bisa dititipkan atau dirapel pada hari berikutnya.

Pertanyaan yang kemudian muncul adalah apakah benar *Finger Print* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry?. Pertanyaan ini sangat penting dikaji secara rinci karena etos kerja karyawan sangat

---

<sup>7</sup> Erna Maeyasari, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*. Skripsi. (Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2012), h. 26.

menentukan kualitas pelayanan pada perpustakaan, serta menjadi indikator tanggungjawab moral baik bagi institusi dan juga kewajiban dalam menaati aturan dalam agama Islam. Etos mengandung *ghirah* (semangat) yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik, bahkan berusaha mencapai kualitas kerja yang sebaik mungkin.

Menarik untuk dikaji secara mendalam dan ilmiah tentang keberadaan *finger print* di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry serta pengaruhnya terhadap etos kerja karyawan yang ada di UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Untuk itu, penulis melakukan suatu penelitian terkait dengan permasalahan tersebut dengan judul **“Pengaruh *Finger Print* dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah *finger print* berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *finger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat, diantaranya sebagai berikut:

## 1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai suatu karya ilmiah serta menjadi sumber untuk dipelajari mengenai pengaruh *finger print* dalam meningkatkan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.
- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti lainnya yang ingin mengembangkan lebih lanjut penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis kajian ini dapat bermanfaat pada beberapa pihak terkait, yaitu:

- a. Bagi pihak UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry, kajian ini menjadi bahan masukan atau evaluasi agar ke depannya terus meningkatkan etos kerjanya dalam berbagai aspek.
- b. Bagi pembaca, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau rujukan bagi para pembaca agar mendapat suatu gambaran tentang kerajinan pengaruh *finger print* dalam meningkatkan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

## E. Penjelasan Istilah

Agar menghindari kesalahpahaman pembaca dalam memahami isi kajian skripsi ini maka dijelaskan beberapa istilah dasar, yaitu:

### 1. Pengertian Pengaruh

Menurut Hugiono dan Poerwantana, pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek.<sup>8</sup> Badudu dan Zain mengemukakan bahwa pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi,

<sup>8</sup> Hugiono dan Poerwantana, *Pengantar Ilmu Sejarah*, (Jakarta: Bina Aksara, 2000), h. 47.

sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain.<sup>9</sup> Pengaruh sebagai suatu efek yang tegar dan membentuk terhadap pikiran dan perilaku manusia baik sendiri-sendiri maupun kolektif.<sup>10</sup>

Berdasarkan konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu reaksi yang timbul (dapat berupa tindakan atau keadaan) dari suatu perlakuan akibat dorongan untuk mengubah atau membentuk sesuatu keadaan kearah yang lebih baik. Pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh *finger print* dalam meningkatkan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

## **2. *Finger Print***

*Finger print* berasal dari bahasa Inggris yang artinya sidik jari. Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat pada ujung kulit jari. Sidik jari berfungsi untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih erat.<sup>11</sup> Adapun yang dimaksud *finger print* dalam penelitian ini ialah mesin absensi elektronik yang merekam kehadiran pustakawan dan kinerjanya pada UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Indikator etos kerja dalam penelitian disadur dari hasil penelitian Khatib A. Latief yaitu: ketelitian, efisiensi, efektif, universal, kesesuaian, keamanan data, kecepatan waktu, mudah digunakan, mengatur kedisiplinan, kehandalan sistem, kepuasan pengguna.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Badudu, J.S dan Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001), h. 131.

<sup>10</sup> Louis Gottschalk, *Mengerti Sejarah*, (Depok: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia, 2000), h. 171.

<sup>11</sup> Nugroho, *Biometrika: Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), h. 17.

<sup>12</sup> Khatib A. Latief, *Korelasi antara Finger Print dengan Kinerja Pegawai UIN Ar-Raniry*, (Banda Aceh: Pusat Penelitian Dan Penerbitan LP2M Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2015).

### 3. Etos Kerja Karyawan

Secara etimologis, kata etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti: sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu.<sup>13</sup> Sedangkan secara terminologi kata etos diartikan sebagai suatu aturan umum, cara hidup, tatanan dari perilaku atau sebagai jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku yang berupaya untuk mencapai kualitas yang sesempurna mungkin.<sup>14</sup> Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.<sup>15</sup> Adapun etos kerja yang dimaksud dalam kajian ini ialah etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang mencakup sikap kedisiplinan, kepribadian, watak, karakter, serta pengetahuan.

Indikator seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut Darodjat yaitu:

(1) Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu, (2) Memiliki orientasi kemasa depan, (3) Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja, (4) Kerja keras serta menghargai waktu, (5) Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab, (6) Hemat dan sederhana, dan (7) Tekun dan ulet.<sup>16</sup>

### 3. Karyawan Perpustakaan جامعة الرانيري

Karyawan adalah tiap-tiap masyarakat yang masuk kedalam umur kerja (berumur di rentang 15 sampai 64 tahun), atau jumlah keseluruhan semua masyarakat yang ada pada suatu negara yang menghasilkan barang serta layanan bila ada keinginan juga akan tenaga yang mereka produksi, apabila mereka ingin

<sup>13</sup> Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), h.15.

<sup>14</sup> Clifford, *Kebudayaan dan Agama*, (Yogyakarta: Kanisius, 2000), h.50.

<sup>15</sup> Jansen H. Sinamo, *8 Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Malta Printindo, 2008), h. 26.

<sup>16</sup> Darodjat, *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*, (Bandung: Refika Aditama, 2015), h. 29.

menekuni/berperan serta dalam kesibukan itu.<sup>17</sup> Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah tiap-tiap orang yang memberi layanan pada perusahaan maupun organisasi yang memerlukan layanan tenaga kerja, yang mana dari layanan itu, karyawan juga akan memperoleh balas layanan berbentuk upah serta kompensasi-kompensasi yang lain.

Adapun karyawan yang dimaksud dalam kajian ini ialah para pengelola UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang terdiri dari, pimpinan, pengurus, dan pustakawan yang memberikan layanan perpustakaan bagi pengguna.



---

<sup>17</sup>Mulyadi Subri. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Rajawali, 2002), h. 11.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kajian Pustaka

Penelitian tentang *finger print* telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, sebagai landasan penelitian awal penelitian ini berikut direview beberapa penelitian yang berkaitan dengan *finger print*.

Kajian yang dilakukan oleh Khatib A. Latief<sup>1</sup>, beranjak dari permasalahan bahwa secara kumulatif kedisiplinan pegawai Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry masih rendah, karena itu perlu diterapkan absensi *finger print* untuk meningkatkan kedisiplinan mereka. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dan kombinasi kuantitatif kualitatif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (A). *Finger print* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai UIN Ar-Raniry. Nilai koefisien korelasi hanya menunjukkan  $r_{xy} = 0.1960$ . (B) Tidak adanya korelasi yang signifikan antara *finger print* dengan kinerja pegawai disebabkan oleh rendahnya kesadaran pegawai terhadap tugas-tugasnya, kurang memahami tanggung jawab pada tugas dan wewenangnya, tidak ada sasaran dan target kerja pegawai, dan lemah pengawasan dari atasan. (C). Nilai uji determinasi ( $R^2$ ) hanya sebesar 3.8416% yang menunjukkan bahwa hanya 4% kontribusi *finger print* (variable X) terhadap kinerja pegawai (variable Y) sementara 96% ditentukan oleh variabel lain. (D). *Finger print* belum efektif mendisiplinkan pegawai apabila disiplin dimaknai sebagai suatu keadaan di mana pegawai UIN Ar-Raniry secara senang hati mematuhi dan melaksanakan peraturan-peraturan yang ada. (E). *Finger print* berhasil merubah

---

<sup>1</sup> Khatib A. Latief, *Korelasi antara Finger Print dengan Kinerja Pegawai UIN Ar-Raniry*, (Banda Aceh: Pusat Penelitian Dan Penerbitan LP2M Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2015).



pola kehadiran pegawai UIN Ar-Raniry. Akan tetapi kenaikan persentase kehadiran tidak dapat dibaca secara otomatis terjadi peningkatan kinerja pegawai UIN Ar-Raniry. (F). Dari tujuh indikator kinerja pegawai yang diteliti, kinerja pegawai UIN Ar-Raniry hanya positif pada indikator kehadiran.

Penelitian yang dilakukan oleh Umi Fathimiyah,<sup>2</sup> didasarkan pada kebutuhan teknologi informasi sekaligus persyaratan bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, agar berkesinambungan harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prakarsa dan daya kreasi untuk memajukan diri. Karena memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi merupakan impian dari setiap perusahaan. Sistem absensi biometrik yang berbentuk sidik jari (*finger print*) ini telah diterapkan oleh FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan bisa dinilai disiplin apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh instansi. Begitu pula sebaliknya jika tidak sesuai dengan aturan maka dinilai tidak disiplin. Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif data dikumpulkan melalui angket dan wawancara, alat analisis data digunakan regresi berganda. Dari hasil penelitian secara parsial dengan uji t bahwa absensi sidik jari tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang dengan nilai t hitung sebesar 1,060, sedangkan variabel

---

<sup>2</sup> Umi Fathimiyah, *Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan* (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang), (Semarang: UIN Walisongo, 2016).

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang dengan nilai t hitung 3,128.

Faisal Ali,<sup>3</sup> mengangkat permasalahan sumber daya manusia sebagai salah satu sumberdaya terpenting di setiap organisasi, oleh karena itu memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi merupakan impian dari setiap perusahaan. Untuk itu IPB pada awal tahun 2005 menerapkan sistem absensi sidik jari dalam rangka memperbaiki manajemen sumberdaya manusia yang dimilikinya, dengan harapan IPB mampu bersaing dengan universitas lain dan menjadi universitas bertaraf internasional di masa yang akan datang. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara mengisi absen, penerapan absen, sarana penunjang, kesesuaian absen dengan pekerjaan, absen adalah hal yang penting, kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, lebih baik dalam bekerja, dan insentif, dengan motivasi kerja. Komponen yang tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan motivasi kerja adalah metode absen dan sikap. Perubahan-perubahan yang terjadi pada komponen-komponen absensi yang signifikan akan menyebabkan perubahan pada tingkat motivasi kerja karyawan, sedangkan perubahan yang terjadi dengan metode absen dan sikap tidak akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja.

Penelitian Erna Maeyasari,<sup>4</sup> yang dilatarbelakangi oleh keresahan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai kabupaten Lebak yang terkesan kurang disiplin, dimana penggunaan absensi manual banyak sekali coretan-coretan dan dihapus, selain itu terdapat tandagan atau paraf yang sama antara pegawai yang satu dengan pegawai

---

<sup>3</sup> Faisal Ali, *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan*, (Bogor:Perustakaan Institut Pertanian Bogor, 2006).

<sup>4</sup> Erna Maeyasari, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*, (Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2012).

lainnya. Hasil penelitiannya menunjukkan efektivitas penerapan absensi *finger print* di sekretariat daerah kabupaten Lebak 76,9% dengan tingkat disiplin pegawai negeri sipil sekretariat daerah kabupaten Lebak sebesar 80,5% dan terdapat pengaruh pada keefektifan penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil sebesar 35,2%. Selanjutnya, diketahui terdapat hubungan yang sedang dan signifikan dengan uji koefisien korelasi thitung  $0,593 > t_{tabel} 0,148$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan absensi *finger print* dan sikap tegas dari pemimpin.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian di atas terletak pada penggunaan *finger print* sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Selain itu, penelitian ini juga sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel yang dipengaruhi, misalnya penelitian di atas fokus pada disiplin kerja karyawan, sedangkan penelitian ini fokus pada etos kerja karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada objek yang diteliti, dimana penelitian ini fokus pada karyawan perpustakaan saja. Selain itu, pada penelitian di atas, terdapat beberapa variabel tambahan seperti sikap tegas dari pemimpin sebagai variabel yang mempengaruhi selain variabel *finger print*.

## **B. Mesin Absensi Sidik Jari (*Finger Print*)**

### **1. Pengertian Absensi Sidik Jari (*Finger Print*)**

Absensi adalah suatu bukti bahwa seorang pegawai datang dalam bekerja di sebuah kantor atau sekolah. Absensi juga merupakan sebuah penerapan dalam disiplin yang telah di atur masing-masing oleh kantor. Pelaksanaan daftar hadir atau

pengisian absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari.

Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji atau upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga umum. Kemudian, pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan 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. Pada sebuah instansi pemerintahan, biasanya masih belum terbiasa menggunakan teknologi. Mereka lebih terbiasa dan lebih mengenal sistem manual, namun sistem manual sudah tidak cocok untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau Human Resources Management). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang karyawan dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Pada alat pencatatan absensi karyawan yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran karyawan yang sedang dicatat kehadirannya. Untuk itu, diperlukan teknologi asli yang mampu menjawab kebutuhan organisasi saat ini.

Teknologi asli manajemen adalah salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas kerja ialah dengan meningkatkan disiplin kerja dengan menggunakan

absensi *finger print*. *Finger print* 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>5</sup>

Sidik jari adalah gurat-gurat yang terdapat di kulit ujung jari. Sistem pengamanan dengan menggunakan sidik jari sudah mulai digunakan di Amerika oleh E. Henry pada tahun 1901. Sistem Henry menggunakan pola ridge (punggung alur pada kulit tangan dan kaki), yang terpusat pola jari tangan, jari kaki, khususnya telunjuk.<sup>6</sup>

Para pakar membuktikan bahwa tidak ada dua individu yang mempunyai pola ridge yang serupa. Pola ridge tidak bisa diwariskan. Pola ridge dibentuk waktu embrio, dan tidak pernah berubah seumur hidup. Perubahan pada pola ridge hanya dapat terjadi akibat trauma, misal akibat luka-luka, terbakar, penyakit, atau penyebab lain. Sistem biometrika sidik jari merupakan sistem autentifikasi berbasis biometrika yang paling banyak digunakan saat ini karena memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan mudah diterapkan. Dari hasil penelitian, ditemukan 7 macam pola utama papillary ridge, antara lain: *Loop, Arch, Whorl, Tented Arch, Double Loop, Central Pocked Loop*, dan *Accidental*.<sup>7</sup>

Mesin absensi *finger print* merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis mengenai sistem informasi manajemen, sebagai berikut:

<sup>5</sup> Eko Nugroho, *Biometrika: Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2009), h. 17.

<sup>6</sup> Suprihatin, *Sistem Informasi Presensi Menggunakan Sidik Jari (Study Kasus Presensi Perkuliahan Program Studi Sistem Informasi FMIPA UAD)*, JUSI Vol. 1, No. 2 September 2011.

<sup>7</sup> Ibid...

- a. Perangkat keras komputer, terdiri atas komputer. Pusat pengolahan, unit masukan atau keluaran, unit penyimpanan, file, dan peralatan penyimpanan data;
- b. Database, data yang tersimpan dalam media penyimpanan computer;
- c. Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik, seperti buku panduan dan instruksi.
- d. Personalia pengoperasian, seperti operator komputer, analisis sistem pembuatan program, personalia penyimpanan data dan pimpinan sistem informasi.<sup>8</sup>

Teknologi yang digunakan pada mesin *finger print* (sidik jari) adalah teknologi *Biometric*. Biometrika atau *biometrics* berasal dari kata *bio* dan *metrics*. *Bio* berarti sesuatu yang hidup dan *metrics* berarti mengukur. Biometrika berarti mengukur karakteristik pembeda pada badan atau perilaku seseorang yang digunakan untuk melakukan pengenalan secara otomatis terhadap identitas orang tersebut dengan cara membandingkannya dengan karakteristik yang sebelumnya telah tersimpan di *database*. Pengertian “pengenalan secara otomatis” pada definisi biometrika diatas adalah penggunaan teknologi (komputer).

Pengenalan terhadap identitas seseorang dapat dilakukan secara waktu nyata (*realtime*), tidak membutuhkan waktu berjam-jam atau berhari-hari untuk proses pengenalan ini.<sup>9</sup> Teknologi biometrika merupakan sebuah teknologi baru yang memiliki fungsi utama untuk mengenali manusia melalui sidik jari, mata, wajah, atau bagian tubuh yang lain. Biometrika berasal dari kata *bios*, yang berarti kehidupan, dan *metron*, yang berarti ukuran. Biometrika merupakan teknologi untuk mengenali seseorang secara unik.

<sup>8</sup> Gordon B. Davis, *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian II : Struktur dan Pengembangannya*, (Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1992), h. 3.

<sup>9</sup> Darma Putra, *Sistem Biometrika*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), h. 21.

Ada beberapa teknologi *biometric* yang digunakan yaitu sidik jari, tangan, bentuk wajah, suara, dan retina. Namun yang paling banyak digunakan adalah teknologi sidik jari, hal ini dikarenakan teknologi sidik jari jauh lebih murah dan akurat dibanding teknologi lainnya. Berdasarkan survey Kevin Young dari PC Magazine pada tahun 2000, hampir 85% teknologi biometrik yang digunakan adalah sidik jari.<sup>10</sup>

## 2. Konsep Kerja *Finger Print*

Konsep kerja absensi dengan *finger print* berbeda-beda tergantung pada jenis sensornya. Absensi *finger print* ada dua, yaitu: absensi *PC based* dan absensi *stand alone*.<sup>11</sup> Absensi *finger print stand alone* adalah alat absensi menggunakan sidik jari yang dapat berdiri sendiri tanpa terhubung dengan komputer pada waktu digunakan. Sensor mesin absensi sidik jari *stand alone* sangat signifikan dan sensitif dalam mengenali sidik jari. Sensor yang digunakan untuk mendeteksi sidik jari menggunakan sistem optikal, dimana pendeteksian dilakukan dengan pembacaan kontur atau tinggi rendahnya permukaan sidik jari dan listrik statis tubuh. Hal ini menghasilkan tingkat keamanan yang tinggi, karena tidak bisa dipalsukan dengan foto copy sidik jari, sidik jari tiruan bahkan dengan cetak lilin yang detail dengan guratan-guratan kontur sidik jari sekalipun.<sup>12</sup>

Cara kerja sistem absensi ini langkah pertama yang dilakukan adalah mendaftarkan sidik jari karyawan, untuk selanjutnya karyawan dapat menggunakan jarinya sebagai absensi, tentu saja dengan jari yang sudah tersimpan di alat. Jadi karyawan tidak perlu repot-repot membawa kartu. Pada dasarnya alat absensi sidik

<sup>10</sup> Eko Nugroho, *Biometrika: Mengenal...*, h. 32.

<sup>11</sup> Darma Putra, *Sistem...*, h. 28.

<sup>12</sup> *Ibid.*, h. 33.

jari *stand alone* bisa menerima jam berapapun tanpa terpengaruh oleh setingan jam kerja yang dibuat di aplikasi *attendace management* yang disertakan pada setiap alat absensi, karena fungsi alat absensi disini sebagai *record* keluar-masuk karyawan. Data yang dihasilkan dari mesin absensi sidik jari berupa *record* cek *in* dan cek *out* atau *log* transaksi. Setelah data absensi tersimpan selanjutnya data karyawan *download* dari alat absensi dengan koneksi yang telah *include* dalam program aplikasi tetapi beberapa absensi *stand alone* seperti *enterprise 2000* dan *multimedia series* data bisa *real time* terlihat langsung dengan terkoneksi komputer. Data *record* dari absensi akan dikalkulasi oleh aplikasi yang berisi parameter-parameter yang telah disesuaikan dengan jam kerja dan jadwal kerja. Hasil data absensi pada akhirnya akan menghasilkan data laporan dari *record* masuk, pulang, terlambat, pulang cepat sampai total jam kerja sesuai kebutuhan perusahaan.<sup>13</sup>

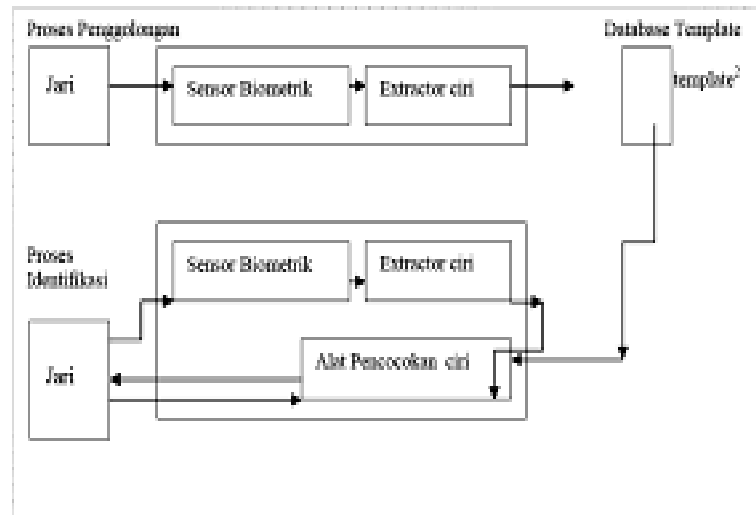
Alat absensi sidik jari maupun sensor sidik jari yang digunakan untuk keperluan lain seperti akses kontrol mempunyai beberapa teknik pembacaan sidik jari. Proses scan mulai berlangsung saat meletakkan jari pada lempengan kaca dan sebuah kamera CCD mengambil gambarnya. Scanner memiliki sumber cahaya sendiri, biasanya berupa larik light emitting diodes (LED), untuk menyinari alur sidik jari. Sistem CCD menghasilkan gambar jari yang terbalik, area yang lebih gelap merepresentasikan lebih banyak cahaya yang dipantulkan (bagian punggung dari alur sidik jari), dan area yang lebih terang merepresentasikan lebih sedikit cahaya yang

---

<sup>13</sup> Cara Kerja Absensi Sidik Jari (On-line), Tersedia di : <http://www.absensisidikjari.com/2015/01/cara-kerja-sistem-absensi-dengan-sidik-jari.html>, (Diakses Pada, 14 September 2019).



dipantulkan (bagian lembah dari alur sidik jari).<sup>14</sup> Di bawah ini digambarkan skema ringkas bagaimana *finger print* bekerja.



Gambar 2.1 Mekanisme Sistem Biometric (Khatib A. Latief, 2015)

Sejauh ini penulis belum banyak menemukan literatur tentang absensi dengan menggunakan sidik jari (*finger print*). Hal ini mungkin disebabkan oleh peralatan absensi *finger print* tersebut masih baru diperkenalkan di Indonesia. Peralatan absensi *finger print* ini baru masuk dan diperkenalkan di Indonesia sejak pertengahan tahun 2000 seiring dengan perkembangan interfacing dan perangkat keras (*hardware*) computer.

### 3. Manfaat Penggunaan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*)

Berikut ini adalah beberapa faktor mengapa memilih mesin absensi *finger print* sebagai pilihan yang tepat dengan berbagai keunggulannya.<sup>15</sup>

<sup>14</sup>Khatib A. Latief, *Korelasi antara Finger Print dengan Kinerja Pegawai UIN Ar-Raniry*, (Banda Aceh: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M UIN Ar-Raniry, 2015), h. 26.

<sup>15</sup>Erna Maeyasari, *Analisis Efektivitas Penerapan Absensi Sidik Jari Pegawai Negeri Sipil di Sekertaris Daerah Kabupaten Lebak*, (Skripsi, Ilmu Administrasi Negara, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang, 2012), h. 25-26.

a. Kenyamanan

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

b. Keamanan

Dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari seseorang berbeda-beda. Jadi pengguna tidak bisa menitipkan absensi seperti yang dilakukan menggunakan absensi tanda tangan.

c. Efektivitas waktu

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

d. Efisiensi biaya

Absensi sidik jari lebih efisien jika dibandingkan dengan identifikasi dengan suara maupun retina mata. atau dengan *amano* yang setiap bulanya harus mengeluarkan biaya membeli kertas, tinta maupun *maintenance* yang repot. Dengan mesin absensi sidik jari juga dapat mengurangi kecurangan jam kerja yang bisa saja membuat bangkrut perusahaan anda. Bahkan dewasa ini perusahaan yang sudah menggunakan absensi sidik jari mereka memperkerjakan bagian penggajian atau HRD (*Human Resources Department*) yang jumlahnya 1-2 orang. Jadi selain mengefisiensi biaya perawatan, pemakaian juga mengefisiensi dalam pengeluaran penggajian setiap bulannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa manfaat penggunaan absensi *finger print* diantaranya memberikan kenyamanan bagi karyawan, aman dari penyalahgunaan absensi, waktu yang digunakan lebih efisien, dan biaya operasional lebih hemat.

## C. Etos Kerja Karyawan

### 1. Pengertian dan Indikator Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.<sup>16</sup> Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.

Etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal.<sup>17</sup> Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang

---

<sup>16</sup> Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), h. 4.

<sup>17</sup> Totok Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Gema Insani, Jakarta, 2002, h.15.

menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku.<sup>18</sup>

Etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai-nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat.<sup>19</sup> Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral.<sup>20</sup> Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Apabila individu yang ada di dalam komunitas atau organisasi memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya apabila sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.<sup>21</sup> Etos kerja ialah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan para anggota suatu organisasi.<sup>22</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian etos kerja tersebut peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal. Etos kerja

---

<sup>18</sup> Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), h. 12.

<sup>19</sup> Mulyadi, *Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*, (Bekasi: Manajemen Pendidikan UNISMA, 2008), h. 32.

<sup>20</sup> Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif tasawuf*, (Bandung: Pustaka Nusantara Publishing, 2003), h. 81.

<sup>21</sup> Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 21.

<sup>22</sup> Tampubolon, Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9, 2007. Hal: 106- 115.

adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

Tasmara membagi indikator etos kerja kedalam 4 aspek, yaitu sebagai berikut:

- a. Menghargai waktu; Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.
- b. Tangguh dan pantang menyerah; Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.
- c. Keinginan untuk mandiri; Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengatuali sasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.
- d. Penyesuaian diri; Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.<sup>23</sup>

Selain pendapat di atas, Husni menyebutkan bahwa aspek etos kerja terdiri dari:

- a. Mempunyai perilaku seperti kerja keras; Seseorang yang memiliki etos kerja akan menunjukkan perilaku bekerja dengan semaksimal mungkin tanpa merasa mengeluh.
- b. Disiplin, jujur dan tanggung jawab; Sikap disiplin, jujur dan tanggung jawab ini merupakan gambaran dari seseorang yang memiliki etos kerja tinggi. Dicerminkan dari kebiasaannya ketika mendapatkan tugas dalam pekerjaannya.
- c. Rajin dan tekun; Sikap rajin dan tekun ini dapat dilihat dari kinerjanya ketika menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya tanpa pantang menyerah sebelum selesai.

<sup>23</sup> Totok Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Gema Insani, Jakarta, 2002), h.18-19.

- d. Menggunakan waktu secara tepat; Dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, seseorang yang memiliki etos kerja akan menggunakan waktu dengan sebaik mungkin. Sehingga tidak ada waktu yang terbuang sia-sia ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.<sup>24</sup>

Aspek yang menjadi pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko yaitu sebagai berikut:

- a. Aspek dari dalam, yaitu aspek penggerak atau pembangkit semangat dari dalam diri individu. Minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
- b. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar diri individu. Aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja seseorang.
- c. Aspek persepsi, yaitu aspek yang berhubungan dengan sesuatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan seseorang memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktivitas kerjanya.<sup>25</sup>

Indikator Etos kerja menurut Mokodompit sebagai mana dikutip oleh Asifudin, tercantum dalam pancasila dan UUD 1945, yaitu:

- a. Iman dan takwa kepada Tuhan yg Maha Esa, terwujud dalam sikap, perilaku, ungkapan bahasa dalam komunikasi sosial, budi pekerti yang luhur, jujur, adil, dan dapat dipercaya.
- b. Berkepribadian tangguh dan mandiri yang membuatnya mampu menghadapi persoalan dengan pikiran jernih.
- c. Bekerja keras, tidak suka berpangku tangan atau bermalas-malasan, sebagai cermin dari tingginya semangat dan motivasi
- d. Berdisiplin dalam melaksanakan tugas, sehingga bisa selesai dengan baik.
- e. Bertanggungjawab atas segala tingkah lakunya.
- f. Cerdas, arif dan bijaksana, yang membuatnya mampu mengendalikan diri dan menyikapi orang lain, baik ketika situasi konflik maupun saat tenang
- g. Terampil dalam bekerja dan selalu berupaya meningkatkan keterampilannya.

<sup>24</sup> Husni, Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1*, 2014, h. 34.

<sup>25</sup> Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 29.

- h. Sehat jasmani dan rohani, memiliki kesadaran untuk menjaganya agar mampu mengoptimalkan seluruh potensinya
- i. Memiliki kesadaran patriotisme yang tinggi, semangat ini tidak hanya berhubungan dengan tanah air, namun berhubungan pula dengan kelompok identitas atau organisasi.<sup>26</sup>

Dari beberapa aspek etos kerja yang dikemukakan para ahli diatas, maka aspek yang digunakan oleh peneliti adalah 4 aspek etos kerja yaitu menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri dan penyesuaian diri. Peneliti menggunakan aspek ini karena setiap aspek tersebut dapat mengungkap variabel etos kerja yang sesuai dengan kondisi subjek penelitian dan selanjutnya aspek ini akan dijadikan sebagai acuan dalam pembuatan alat ukur penelitian

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi etos kerja, Anoraga menjelaskan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, antara lain:

### **a. Faktor internal**

Faktor internal terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi.<sup>27</sup> Seseorang yang memiliki keteguhan pribadi diwujudkan dengan kemampuan dalam mengendalikan diri dan mampu mengembangkan kelemahan didalam dirinya menjadi sebuah kekuatan. Kemampuan mengetahui kelemahan dan kekuatan diri sendiri tersebut merupakan salah satu perwujudan dari konsep diri. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar yang meliputi organisasi tempat bekerja, perlengkapan bekerja, serta manajemen pengelolaan. Soewarso mengungkapkan bahwa seseorang yang memiliki gambaran utuh terhadap dirinya secara positif atau

<sup>26</sup> Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Universitas Muhammadiyah, 2004), h. 20-21.

<sup>27</sup> Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 23.

konsep diri positif akan memiliki kesadaran penuh untuk mengubah dirinya sendiri menjadi pribadi yang kuat dan tahan dalam menghadapi kesulitan. Sehingga pada akhirnya akan membentuk sikap etos kerja yang tinggi.<sup>28</sup>

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri manusia selain motivasi. Meliputi organisasi tempat bekerja, perlengkapan kerja, serta manajemen pengelolaan. Adanya faktor ini akan mempengaruhi bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada etos kerjanya. Anoraga menyatakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:<sup>29</sup>

a. Agama

Agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu dipengaruhi sejauh mana seseorang memahami dan menyelami nilai-nilai keagamaan. Agama sebagai tuntunan internal dalam diri seseorang yang dapat memberikan arahan dan motivasi untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan kaidah-kaidah tertentu. Hal tersebut secara tidak langsung akan menanamkan etos kerja tertentu dalam diri seseorang.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga akan mempengaruhi kualitas individu didalamnya. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi, sebaliknya masyarakat yang memiliki sistem budaya masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja.

d. Motivasi individu

Individu yang akan memiliki etos kerja tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator. Faktor

<sup>28</sup> Soewarso, *Total Quality Management*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), h. 102

<sup>29</sup> Anoraga, *Psikologi Kerja*,...h. 26-28



*hygiene* adalah hal-hal yang secara langsung didapatkan di tempat kerja, termasuk diantaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan antara rekan kerja dengan supervisi. Faktor yang kedua adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses, pengakuan, kemungkinan untuk meningkat dalam jabatan, tanggung jawab, kemungkinan berkembang dan pekerjaan itu sendiri.<sup>30</sup>

e. Persepsi

Pencapaian etos kerja bergantung pula pada bagaimana cara pandang karyawan terhadap terhadap situasi kerja, yang mendorong atau melemahkan etos kerja. Persepsi positif terhadap konteks pekerjaan, perilaku pimpinan, kesempatan yang disediakan perusahaan dan persepsi terhadap peluang yang dapat dicapai (pengembangan karir) akan meningkatkan dorongan dalam diri karyawan untuk menunjukkan etos kerja yang baik sesuai nilai perusahaan.

Asyifudin menjabarkan faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut:<sup>31</sup>

a. Faktor internal

Merupakan faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja individu ditinjau dari sisi internalnya atau individunya. Faktor internal meliputi: Dorongan kebutuhan (motivasi), pencarian makna dari kerja yang dilakukan, frustrasi individu dan kemalasan pribadi.

b. Faktor eksternal

Merupakan faktor- faktor yang mempengaruhi pembentukan etos kerja pada individu yang berasal dari luar individu (lingkungan, kelompok kerja). Faktor eksternal meliputi pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman, latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, janji serta ancaman yang bersumber dari agama, kecocokan dengan atasan.

Berdasarkan faktor etos kerja yang telah dikemukakan beberapa ahli di atas, penulis menggunakan konsep diri sebagai variabel bebas yang termasuk di dalam faktor internal. Seseorang yang memiliki gambaran utuh terhadap dirinya secara positif atau konsep diri positif akan memiliki kesadaran penuh untuk mengubah dirinya sendiri menjadi pribadi yang kuat dan tahan dalam menghadapi kesulitan sehingga pada akhirnya akan membentuk sikap etos kerja yang tinggi. Sehingga

<sup>30</sup> Siagian dan Sondang, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1983), h. 30

<sup>31</sup> Asyifudin, *Etos Kerja Islami*,...h. 25-28

dapat dinyatakan bahwa faktor konsep diri menjadi penting dan selanjutnya peneliti dijadikan sebagai variabel bebas dalam penelitian tersebut.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang di peroleh berupa angka-angka (nilai) atau pernyataan-pernyataan yang di nilai, dan dianalisis dengan analisis statistik.<sup>1</sup>

Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk memperoleh penjelasan dari suatu teori dan hukum-hukum realitas. Penelitian kuantitatif dikembangkan dengan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis. Penelitian kuantitatif biasanya digunakan untuk membuktikan dan menolak suatu teori. Karena penelitian ini biasanya bertolak dari suatu teori yang kemudian di teliti, dihasilkan data, kemudian dibahas dan diambil kesimpulan. Pemilihan penelitian kuantitatif karena penelitian ini berusaha untuk mengetahui pengaruh *finger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang beralamat di Jl. Syeikh Abdul Rauf Darussalam Banda Aceh. Pemilihan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh sebagai lokasi penelitian dikarenakan penerapan absensi (*fingerprint*) belum berjalan dengan efektif, karena masih ada ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry seperti pegawai yang meninggalkan kantor saat jam kerja, datang dan pulang tidak sesuai jam kerja, datang kekantor untuk absensi kemudian pergi meninggalkan

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 8.

kantor, serta kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan pelayanan yang optimal. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2019.

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>2</sup> Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry sebanyak 15 orang termasuk pimpinan UPT. Perpustakaan.

Pengambilan sampel penelitian merujuk pada pendapat pendapat Arikunto yaitu apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah subjeknya besar yaitu lebih dari 100, maka dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih.<sup>3</sup> Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, maka keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi yaitu sebanyak 15 karyawan dan pimpinan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

### D. Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto, hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.<sup>4</sup> Hipotesis penelitian yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

<sup>2</sup>Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 61.

<sup>3</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 112.

<sup>4</sup>Ibid., h. 64.

Ha : *Finger print* berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT.

Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Ho : *Finger print* tidak berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan

UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Adapun hipotesis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>0</sub>:  $\rho = 0$

H<sub>a</sub>:  $\rho \neq 0$

Hipotesa nol (*null hypotheses*) H<sub>0</sub>. Hipotesa nol sering juga disebut hipotesa statistik, karena biasanya dipakai dalam penelitian yang bersifat statistik, yaitu diuji dengan perhitungan statistik. Bertolak pada pemikiran diatas dapat dikemukakan bahwa dalam penelitian diajukan hipotesis kerja dan hipotesis nihil (nol). Maka keputusannya terdapat pengaruh *finger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument.<sup>5</sup> Cara yang dipakai dalam menguji tingkat validitas adalah dengan variabel internal, yaitu menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan, untuk mengukurnya menggunakan analisis butir. Untuk mendapatkan nilai penggunaan *finger print* (variabel X) dan nilai peningkatan etos kerja karyawan (variabel Y), dilakukan

<sup>5</sup>Ibid., h. 144.

dengan membagikan angket kepada karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang menjadi responden penelitian.

Pengukuran pada analisis butir yaitu dengan cara skor-skor yang ada kemudian dikorelasikan dengan menggunakan Rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto.

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

Kesesuaian harga  $r_{xy}$  diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus diatas dikonsultasikan dengan tabel harga *regresi moment* dengan korelasi harga  $r_{xy}$  lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika  $r_{xy}$  lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid. Standar validitas yang digunakan memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel  $\geq 0,25$ . Item yang punya r hitung  $< 0,25$  akan dieliminasi karena hanya menjadi faktor pengganggu instrumen penelitian. Adapun langkah-langkah pengujian validitas yaitu:

1. Menyebarkan intrumen yang akan diuji validitasnya kepada responden yang tidak termasuk ke dalam sampel.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrumen.
3. Memeriksa kelengkapan data untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang diisi pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai koefisien *product moment* untuk setiap butir/item angket dari skor-skor yang diperoleh.

7. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai hitung  $r$  dan nilai tabel  $r$ . kriterianya jika nilai hitung  $r$  lebih besar ( $>$ ) dari nilai tabel  $r$ , maka item instrumennya dinyatakan valid.<sup>6</sup>

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara menganalisis setiap item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Penentuan validitas didasarkan atas perbandingan nilai korelasi yang diperoleh antara skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Apabila nilai korelasi hitung ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan dinyatakan valid.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrumen pengukuran yang mempunyai kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran.<sup>7</sup> Reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas stabilitas yaitu mengacu pada konsisten hasil, Maksudnya pengukuran ini dilakukan dengan dua kali kedua pengukuran tersebut menunjukkan hasil yang sama (konsisten). Alasan menguji reliabilitas adalah untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini angket dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Adapun langkah-langkah uji reliabilitas instrument adalah sebagai berikut:

1. Menyebarkan instrument yang akan diuji reliabilitasnya kepada responden yang tidak termasuk ke dalam sampel.
2. Mengumpulkan data hasil uji coba instrument.

---

<sup>6</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2016), h. 121.

<sup>7</sup>Ibid., h. 99.

3. Memeriksa kelengkapan data untuk memastikan lengkap tidaknya lembaran data yang terkumpul. Termasuk di dalamnya memeriksa kelengkapan pengisian item angket.
4. Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
5. Memberikan/menempatkan skor (*scoring*) terhadap item-item yang sudah diisi responden pada tabel pembantu.
6. Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total.
7. Menghitung nilai koefisien alfa.
8. Membuat kesimpulan dengan cara membandingkan nilai hitung  $r$  dan nilai tabel  $r$ . kriterianya jika nilai hitung  $r$  lebih besar ( $>$ ) dari nilai tabel  $r$ , maka instrumennya dinyatakan reliabel.<sup>8</sup>

Pengujian realibilitas instrument dilakukan dengan cara menganalisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$   $r$  tabel maka reliabel dan sebaliknya apabila nilai Cronbach's Alpha  $<$   $r$  tabel maka tidak reliabel.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data serta keterangan-keterangan yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan (*field research*). Metode ini dimaksudkan agar dapat mengetahui cara-cara yang diperlukan dalam upaya untuk memperoleh data yang lebih objektif. Dalam hal ini penulis melakukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Angket

Angket merupakan suatu alat pengumpulan data berisikan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang dapat dijawab langsung oleh responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, responden tinggal memilih alternatif jawaban yang telah disediakan didalam angket sehingga dapat mempermudah peneliti dalam mengolah hasil angket. Jawaban setiap item

<sup>8</sup>Ibid., h. 121.



instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

Alternatif jawaban	Jawaban positif	Jawaban negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Angket diberikan kepada karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry yang menjadi responden penelitian ini. Dalam mengisi angket diberikan keleluasaan secara penuh kepada responden baik tempat pengisian dan waktu yang dibutuhkan sehingga resiko tingkat kesalahan dalam mengisi angket dapat diminimalisir. Adapun tempat pembagian angket yaitu di dalam UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Jika ada karyawan yang tidak datang pada hari yang bersangkutan maka akan dilakukan pada hari atau waktu karyawan yang bersangkutan hadir di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Berikut ini diterangkan variabel, indikator, instrumen dan bentuk data yang dikumpulkan.

Tabel 3.1 Variabel, Indikator, Instrumen, dan Bentuk Data

Variabel	Indikator	Instrumen	Bentuk Data
<i>Fingerprint</i>	Ketelitian, efisiensi, efektif, universal, kesesuaian, keamanan data, kecepatan waktu, mudah digunakan, mengatur kedisiplinan, kehandalan sistem, kepuasan pengguna. <sup>9</sup>	Angket	Ordinal
Etos kerja	Kesungguhan, efisiensi waktu, kepuasan kerja, disiplin waktu, menggunakan atribut kerja,	Angket	Ordinal

<sup>99</sup> Khatib A. Latief, *Korelasi antara Finger Print dengan Kinerja Pegawai UIN Ar-Raniry*, (Banda Aceh: Pusat Penelitian Dan Penerbitan LP2M Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2015).

	kesopanan, taat aturan, menjiwai pekerjaan, tidak terbebani, rasa bangga. <sup>10</sup>		
--	---	--	--

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku, dokument berbentuk tulisan, gambaran, atau karya-karya monumental dari seseorang.<sup>11</sup> Dokumen yaitu suatu teknik yang penulis lakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari catatan dan transkrip, untuk mendapatkan data karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dan data-data lainnya yang dapat mendukung kelengkapan penulisan skripsi ini.

### G. Teknik Analisis Data

Dalam pengolahan data, penulis terlebih dahulu mengumpulkan semua data baik yang diperoleh dari angket dan dokumentasi. Pengolahan data bertujuan untuk memperoleh data yang efektif setelah dilakukan *survei* lapangan. Menurut Burhan Bugin pengolahan data secara umum dilaksanakan tiga tahap, yaitu:<sup>12</sup>

#### 1. *Editing* (pemeriksaan)

Tahap awal analisis data adalah melakukan edit data terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survey di lapangan. Pada prinsipnya proses editing data bertujuan agar data yang nanti akan dianalisis telah akurat dan lengkap. Informasi yang ada harus diuraikan secara jelas, sehingga semuanya dapat diberi kode secara sistematis. Kegiatan *editing* ini meliputi:

<sup>10</sup> Disadur dari berbagai sumber.

<sup>11</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 142.

<sup>12</sup> Burhan Bugin, *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya, Ed. 1*, (Surabaya: Kencana, 2005), h. 164.

- a. Meneliti kelengkapan pengisian.
- b. Keterbacaan tulisan.
- c. Kejelasan makna jawaban.
- d. Konsistensi jawaban satu sama lain.

## 2. *Coding* (pemberian kode )

Setelah melakukan proses editing terhadap data, maka proses selanjutnya ialah coding. Pemberian kode adalah usaha untuk mengklasifikasikan jawaban-jawaban para responden berdasarkan macamnya. Tujuannya yaitu untuk mengklasifikasikan jawaban-jawaban ke dalam kategori-kategori yang penting. Kode tersebut dapat berupa angka-angka. Pemberian kode ini bertujuan untuk memudahkan penulis dalam mengolah dan menganalisis data.

## 3. Tabulasi (pembeberan)

Tabulasi adalah bagian akhir dari pengolahan data. Maksud dari tabulasi di sini adalah memasukan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya.<sup>13</sup> Untuk menyelidiki hubungan antara variabel  $x$  dan  $y$  maka dicari persamaan regresi linier:

$$\hat{y} = a + bx$$

Dimana  $a$  dan  $b$  merupakan bilangan konstan yang dapat dicari dengan penyelesaian :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

<sup>13</sup>Ibid., h. 168.

Data-data yang diperoleh tersebut, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan rumus-rumus mencari korelasi dan  $F_{hitung}$ . Rumus korelasi “r” *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Angka indeks korelasi “r” product moment
- $n$  = Jumlah sampel
- $x$  = Nilai penggunaan *finger print* (variabel terikat)
- $y$  = Nilai etos kerja (variabel bebas).<sup>14</sup>

Agar dapat ditarik kesimpulan tertentu dan terarah sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu menginterpretasikan nilai yang diperoleh dari analisis data. Interpretasi nilai sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono<sup>15</sup> adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Interpretasi Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Keterangan: Apabila diperoleh angka negatif, berarti korelasinya negatif. Ini menunjukkan adanya kebalikan urutan, indeks korelasi tidak lebih dari 1,00.

Langkah selanjutnya adalah pengujian signifikansi dengan menggunakan uji

F. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka tolak  $H_0$ , artinya signifikan dan jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka terima  $H_0$ , artinya tidak signifikan.

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg[b|a]}}{RJK_{res}}$$

<sup>14</sup> Sujdana, *Metode Statistika*. (Bandung: Tarsito, 2009), h. 243.

<sup>15</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 183.

Ket:

$F_{hitung}$  = Nilai F yang dicari

$RJK_{reg[b|a]}$  = Rata-rata jumlah kuadrat regresi

$RJK_{res}$  = Rata-rata jumlah kuadrat residu.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

###### **a) Sejarah UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

Perpustakaan IAIN Ar-Raniry resmi berdiri pada saat atau bersamaan dengan resmi berdirinya IAIN Ar-Raniry, yaitu pada tanggal 5 Oktober 1963. Sebelum resmi berdiri, pada tanggal 2 September 1960 di Banda Aceh, terlebih dahulu berdiri Fakultas Syari'ah yang merupakan Fakultas cabang dari IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan SK. Menteri Agama RI. No. 40 tahun 1960. Perpustakaan pada waktu itu adalah Perpustakaan Fakultas Syari'ah yang dikepalai oleh Abdullah Arif. Lokasi Perpustakaannya berada disalah satu ruang di lantai II kompleks Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala milik Pemerintah Daerah. Perpustakaan Fakultas Syari'ah merupakan cikal bakal menjadi UPT. Perpustakaan IAIN Ar-Raniry.

Pada tanggal 5 Oktober 1963, Fakultas Syari'ah di Banda Aceh berubah status menjadi IAIN yang berdiri dengan nama IAIN Jami'ah Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh sebagai IAIN yang ketiga di Indonesia setelah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan IAIN Syarif Hidayatullah di Jakarta dengan SK Menteri Agama RI Nomor 89 tahun 1963. IAIN Ar-Raniry waktu itu terdiri dari tiga Fakultas yaitu: Syari'ah, Tarbiyah, Ushuluddin. Ketika itu Perpustakaan Fakultas Syari'ah berubah menjadi Perpustakaan IAIN Ar-Raniry dengan jumlah koleksi yang masih terbatas dan Kepala Perpustakaan saat itu adalah Drs. Said Mahmud AR.

Setelah keluar Peraturan Presiden (Perpres) RI Nomor 64 Tahun 2013. Tanggal 1 Oktober 2013 Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ar-Raniry Banda Aceh resmi berubah status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry dan nama perpustakaan induk IAIN Ar-Raniry turut berubah nama menjadi UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Sepanjang sejarah berdirinya UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry, hingga tahun 2013, perpustakaan telah dipimpin oleh 9 orang Kepala Perpustakaan. Berikut nama-nama yang pernah dan sedang menjabat sebagai Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry :

**Tabel 4.1 Kepala UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dari Masa ke Masa**

No.	Nama Kepala Perpustakaan	Periode	Keterangan/Status
1.	Abdul Arif	1960-1965	Perpustakaan Fak. Syari'ah (Cikal bakal UPT. Perpustakaan)
2.	Drs. Said Mahmud AR	1965-1969	Perpustakaan Induk
3.	Drs. M. Yacob Syamaun	1970-1974	Perpustakaan Induk
4.	Dra. Halimah Ismail	1974-1079	Perpustakaan Induk
5.	Drs. Fauzi Mahmud	1979-2002	Perpustakaan Induk s/d UPT. Perpustakaan
6.	Drs. Sulaiman Ibrahim	2003-2006	UPT. Perpustakaan
7.	Dra. Cut Maryam Idris	2007-2008	UPT. Perpustakaan
8.	Drs. Zulkarnaen Idham	2009-2010	UPT. Perpustakaan
9.	Abdul Manar, S.Ag., SIP., M.Hum	2011-2015	UPT. Perpustakaan November 2014 berubah sebutan menjadi UPT. Perpustakaan
10.	Drs. Khatib A. Latief, MLIS.	2016-2022	

Sumber: Profil UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

**b) Visi dan Misi UPT. Perpustakaan Ar-Raniry**

Visi UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh adalah: “Menjadi pusat komunikasi ilmiah yang unggul, relevan, dan inovatif pada tahun 2019”. Adapun Misi dari UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry adalah:

1. Membangun dan mendorong pengembangan budaya akademik dalam upaya pencapaian visi dan misi UIN Ar-Raniry.
2. Merencanakan, menyediakan, mengembangkan layanan yang berkualitas dan sumber daya yang *qualified*.
3. Berupaya mengembangkan dan mendukung proses pendidikan dan pembelajaran, dan penelitian dan keilmuan, dan pengabdian masyarakat, dengan mengidentifikasi, seleksi, mengumpulkan, mengadakan koleksi pustaka berbasis kebutuhan, kerelevansian, kemutakhiran, dan kelestarian koleksi.
4. Menyiapkan dan melaksanakan pelayanan dan penelusuran informasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan teknologi informasi (opac dan internet).
5. Membangun *resources sharing* dan jaringan perpustakaan baik lokal, Regional, nasional, dan international.

**c) Profil dan Staf Pustakawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

Saat ini UPT Perpustakaan di pimpin oleh Drs. Khatib A. Latief, MLIS yang diangkat 16 Maret 2016 dan dikukuhkan kembali pada Agustus 2018 untuk periode 2018-2022. Profil dan staf pustakawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry periode ini dapat dilihat pada tabel berikut.



**Tabel 4.2 Profil Staf dan Pustakawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

No	Pegawai PNS dan Pustakawan	No	Staf Kontrak
1	Drs. Khatib A. Latief, MLIS	1	Alrizki Istigfar Ekatama Hidayat
2	Dra. Qudisisara, S.IPI	2	Verawati
3	Nurhabibah, S.IPI		
4	Maryana, S.Ag		
5	Muslina, S.Ag, S.IP, M.Ag, MLIS		
6	Yusrawati, S. Pd.I.,S.IPI		
7	Dra. Zulaikha		
8	Marlini. S.Kom		
9	Munawar, S.Ag		
10	Nurasiah, S.IP		
11	Rosmanidar, SE		
12	Syairadhi		
13	Drs. Hasanuddin		

**d) Fasilitas, Layanan dan Jenis Koleksi UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

Lantai 1 memiliki fasilitas pendukung kerja dan layanan berupa: perangkat elektronik baik *hardware* dan *software*, OPAC, sensormatic, internet *Wifi*, sistem automasi terintegrasi, daftar pengunjung digital, keanggotaan digital, mesin foto copy, lemari, filing cabinet, AC, sound system, rak buku, kursi dan meja baca, mushalla, ruang meeting, toilet umum, tempat parkir roda empat dan roda dua, locker, sofa ruang tunggu/ruang tamu, lemari display buku terbaru, serta televisi.

Lantai 2 terdiri dari ruang Koleksi Umum, Referensi, OPAC, Audio Visual, Arab Book Corner, Arun Book Corner, Karya Ilmiah, Serba guna, Kepala Perpustakaan, Ruang Meeting Kepala Perpustakaan, dan Toilet.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh merupakan bagian integral Tridharma PT yang menyediakan dan mendiseminasi informasi ilmiah kepada komunitas UIN Ar-Raniry selama 7 jam per hari dan 3 jam di malam hari, serta layanan Sabtu dan Minggu.

**Tabel 4.3 Jadwal Layanan Perpustakaan**

Hari	Jam
Senin – Kamis	08.00 – 12.00
	14.00 – 16.30
Jumat	08.00 – 11.30
	14.00 – 16.30
Sabtu dan Minggu	08.00 – 17.00
Malam	20.00 – 22.00

Perpustakaan menyediakan berbagai koleksi dalam bentuk buku cetak dan digital, jurnal ilmiah cetak dan e-jurnal, audiovisual, karya ilmiah online, dan konsultasi ilmiah. Saat ini memiliki 36.000 judul buku/84000 examplar, dan lebih 3.000 koleksi digital.

## 2. Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan terhadap 11 soal dengan *product moment pearson correlation* yang melihat korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dengan skor total. Selanjutnya uji reliabilitas dilakukan pada item pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* dengan 0,5.

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan memiliki nilai signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa 11 pertanyaan tersebut valid. Berikut adalah tabel hasil uji validitas pertanyaan penelitian.

**Tabel 4.4 Koefisien Validitas dan Status Validitas Pertanyaan Penelitian**

No Pertanyaan	<i>Finger Print</i>		Etos Kerja	
	Koefisien Validitas	Status Validitas	Koefisien Validitas	Status Validitas
1	0,0321	Valid	0,0299	Valid
2	0,0310	Valid	0,0450	Valid
3	0,0411	Valid	0,0169	Valid
4	0,0291	Valid	0,0120	Valid
5	0,0455	Valid	0,0473	Valid

6	0,0244	Valid	0,0102	Valid
7	0,0499	Valid	0,0362	Valid
8	0,0333	Valid	0,0239	Valid
9	0,0021	Valid	0,4297	Valid
10	0,0489	Valid	0,0319	Valid
11	0,0493	Valid	0,0467	Valid

Tahapan berikutnya adalah menentukan tingkat reliabilitas butir pertanyaan terhadap 11 pertanyaan tentang *finger print* dan 11 butir pertanyaan tentang etos kerja yang dinyatakan valid dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Pertanyaan	<i>cronbach's alpha</i>	Butir Soal yang Valid
<i>Finger Print</i>	0,705	11
Etos Kerja	0,614	11

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk 11 pertanyaan *finger print* adalah 0,705. Karena nilai *cronbach's alpha* di atas 0,5, maka 11 pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel, demikian juga dengan nilai *cronbach's alpha* untuk 11 pertanyaan etos kerja adalah 0,614. Karena nilai *cronbach's alpha* di atas 0,5, maka 11 pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.

### **3. Pengaruh *Finger Print* terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

Data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket kepada karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dengan tujuan untuk memperoleh nilai pemanfaatan *finger print* dan juga nilai etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Nilai-nilai yang diperoleh tersebut dapat dianalisis satu persatu sebagai berikut.

a) **Analisis Nilai Penggunaan *Finger Print* Karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

*Finger print* berfungsi sebagai alat yang merekam kehadiran pegawai setiap harinya, dimana peraturan tentang jam masuk dan jam pulang sudah ditetapkan. Pegawai harus datang dan pulang sesuai dengan peraturan jam kerja yang telah ditentukan pada mesin absensi elektronik tersebut. Salah satu bentuk kepatuhan dalam pelaksanaan disiplin kerja adalah menaati jam masuk dan jam pulang kerja. Nilai pemanfaatan *finger print* yang diperoleh dari angket yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Nilai *Finger Print***

No. Urut Responden	Nilai <i>Finger Print</i> (Variabel X)
1	49
2	51
3	41
4	46
5	40
6	50
7	44
8	49
9	52
10	50
11	47
12	45
13	38
14	40
15	52

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

**b) Analisis Nilai Etos Kerja Karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

Salah satu upaya dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawannya, UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry menerapkan absensi sidik jari (*finger print*). Nilai etos kerja karyawannya UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7 Nilai Etos Kerja**

No. Urut Responden	Nilai Etos Kerja (Variabel Y)
1	52
2	53
3	45
4	45
5	41
6	52
7	48
8	51
9	51
10	48
11	42
12	45
13	42
14	42
15	51

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

**c) Pengaruh *Finger Print* terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

Setelah memperoleh nilai *finger print* dan nilai etos kerja karyawannya UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry, langkah selanjutnya adalah mencari pengaruh pengaruh *finger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Analisis Pengaruh *Finger Print* terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry**

No	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	49	52	2401	2704	2548
2	51	53	2601	2809	2703
3	41	45	1681	2025	1845
4	46	45	2116	2025	2070
5	40	41	1600	1681	1640
6	50	52	2500	2704	2600
7	44	48	1936	2304	2112
8	49	51	2401	2601	2499
9	52	51	2704	2601	2652
10	50	48	2500	2304	2400
11	47	42	2209	1764	1974
12	45	45	2025	2025	2025
13	38	42	1444	1764	1596
14	40	42	1600	1764	1680
15	52	51	2704	2601	2652
<b>Σ</b>	<b>694</b>	<b>708</b>	<b>32422</b>	<b>33676</b>	<b>32996</b>

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Untuk menyelidiki hubungan fungsional antara variabel X (*finger print*) dengan variabel Y (etos kerja karyawan) maka dicari persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + bx$$

Dimana a dan b merupakan bilangan konstan yang dapat dicari dengan penyelesaian :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(708)(32422) - (694)(32996)}{15(132422) - (694)^2}$$

$$a = \frac{22954776 - 22899224}{486330 - 481636}$$

$$a = \frac{55552}{4694}$$

$$a = 11,83$$

Sedangkan nilai b adalah sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{15(32996) - (694)(708)}{15(32422) - (694)^2}$$

$$b = \frac{494940 - 491352}{486330 - 481636}$$

$$b = \frac{3588}{4694}$$

$$b = 0,76$$

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat ditulis persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$\hat{y} = a + bx$$

$$\hat{y} = 11,83 + 0,76x$$

Harga b = 0,76 bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk setiap X (*finger print*) bertambah, maka perkiraan untuk Y (etos kerja karyawan)

akan bertambah sebesar 0,76. Begitu juga sebaliknya, setiap pengurangan pemanfaatan *finger print* maka akan mengurangi etos kerja karyawan sebesar 0,76.

Setelah mendapatkan nilai regresi antara variabel X dan Y, langkah selanjutnya adalah mencari pengaruh variabel X (Pemanfaatan *finger print*) dan variabel Y (etos kerja karyawan), dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{15 (32996) - (694) (708)}{\sqrt{\{15 (32422) - (694)^2\} \{15(33676) - (708)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{494940 - 491352}{\sqrt{\{486330 - 481636\} \{505140 - 501264\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3588}{\sqrt{\{4694\} \{3876\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3588}{\sqrt{18193944}}$$

$$r_{xy} = \frac{3588}{4265,435968}$$

$$r_{xy} = 0,841$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi di atas, dimana diperoleh nilai r sebesar 0,841. Artinya pemanfaatan *finger print* berhubungan dengan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh hubungan tersebut bila



merujuk pada pendapat Sugiyono<sup>25</sup> termasuk pada kategori sangat kuat. Adapun kategori korelasi menurut Sugiyono adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Interpretasi Nilai Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
<b>0,800 – 1,000</b>	<b>Sangat Kuat</b>

Berdasarkan tabel intepretasi nilai korelasi di atas, maka nilai  $r = 0,841$  berada pada kategori kuat (0,800-1,000). Maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan *finger print* berhubungan sangat kuat dengan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel  $x$  terhadap variabel  $y$ , digunakan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = (0,841)^2 \times 100\%$$

$$KP = 0,707281 \times 100\%$$

$$KP = 70,73\%$$

Berdasarkan hasil Koefisien Penentu (KP) di atas, yaitu sebesar 70,73% maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel  $x$  (penggunaan *finger print*) terhadap variabel  $y$  (tos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry) sebesar 70,73% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

<sup>25</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 183.

## B. Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan pengaruh sebesar 58,36% tersebut, perlu dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan yaitu:

Ha : Terdapat pengaruh *finger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Ho : Tidak terdapat pengaruh *finger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan rumus F, yaitu sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg[b|a]}}{RJK_{res}}$$

Untuk menghitung nilai nilai  $F_{hitung}$  maka haru dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung nilai b

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{15(32996) - (694)(708)}{15(32422) - (694)^2}$$

$$b = \frac{494940 - 491352}{486330 - 481636}$$

$$b = \frac{3588}{4694}$$

$$b = 0,76$$

2. Menghitung nilai a

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

$$a = \frac{708 - 0,76 (694)}{15}$$

$$a = \frac{708 - 0,76 (694)}{15}$$

$$a = \frac{708 - 527,44}{15}$$

$$a = \frac{180,56}{15}$$

$$a = 12,037$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{reg(a)}$ ) dengan rumus:

$$JK_{reg(a)} = \frac{(\sum y)^2}{n}$$

$$JK_{reg(a)} = \frac{(708)^2}{15}$$

$$JK_{reg(a)} = \frac{501264}{15}$$

$$JK_{reg(a)} = 33417,6$$

4. Mencari jumlah kuadrat regresi ( $JK_{reg[a|b]}$ ) dengan rumus:

$$JK_{reg[b|a]} = b \cdot \left( \sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n} \right)$$

$$JK_{reg(b|a)} = 0,76 \left( 32996 - \frac{(694)(708)}{15} \right)$$

$$JK_{reg(b|a)} = 0,76 \left( 32996 - \frac{491352}{15} \right)$$

$$JK_{reg(b|a)} = 0,76 (32996 - 32756,8)$$

$$JK_{reg(b|a)} = 0,76 (239,2)$$

$$JK_{reg(b|a)} = 182,84$$

5. Mencari jumlah kuadrat residu ( $JK_{res}$ ) dengan rumus:

$$JK_{res} = \sum y^2 - JK_{reg(b|a)} - JK_{reg(a)}$$

$$JK_{res} = 32996 - 182,84 - 33417,6$$

$$JK_{res} = 75,56$$

6. Rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $RJK_{reg(a)}$ ):

$$RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$$

$$JK_{reg(a)} = 33417,6$$

7. Rata-rata jumlah kuadrat regresi ( $JK_{reg[a|b]}$ )

$$JK_{reg[b|a]} = JK_{reg[b|a]}$$

$$JK_{reg(b|a)} = 182,84$$

8. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu ( $RJK_{res}$ ) dengan rumus:

$$RJK_{res} = \frac{JK_{res}}{n-2}$$

$$RJK_{res} = \frac{75,56}{15-2}$$

$$RJK_{res} = \frac{75,56}{13}$$

$$RJK_{res} = 5,81$$

Langkah selanjutnya adalah menghitung nilai  $F_{hitung}$  untuk membuktikan pengaruh penggunaan *finger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry. Dengan kaidah pengujian signifikansi jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka tolak  $H_0$ , artinya signifikan dan jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka terima  $H_0$ , artinya tidak signifikan.

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg[b/a]}}{RJK_{res}}$$

$$F_{hitung} = \frac{182,84}{5,81}$$

$$F_{hitung} = 31,47$$

Jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya tidak signifikan pengaruhnya. Pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$  yaitu:

$$F_{tabel} = F\{(1-\alpha)(df=Reg (b/a) 1), (df Res)\}$$

$$F_{tabel} = F\{(1-0.05)(df=Reg (b/a), 1) (df=15-2)\}$$

$$F_{tabel} = F\{(0.95)(1,13)\}$$

Berdasarkan pencarian di atas, maka dapat ditentukan nilai  $F_{tabel}$  sebagai berikut:

- Angka 1 sebagai angka pembilang
- Angka 13 sebagai angka penyebut
- Dengan demikian  $F_{tabel} = 9,07$

Berdasarkan nilai  $F_{tabel} = 9,07$ , maka dapat diketahui bahwa ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $31,47 \geq 9,07$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan penggunaan

*finger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

### C. Pembahasan

Sistem absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah sejak lama diterapkan oleh organisasi perusahaan. Sistem absensi yang diterapkan oleh organisasi perusahaan berbeda-beda, ada yang menggunakan absen manual, seperti absen kehadiran, absen panggil sampai absen dengan memasukan kertas ke dalam mesin absen. Namun sistem absensi manual memiliki beberapa kelemahan diantaranya absensi mudah dititipkan dan dimanipulasi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap disiplin kerja karyawan yang diyakini berdampak pada etos kerja karyawan itu sendiri.

Menjawab permasalahan tersebut, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry menggunakan *finger print*. *Finger print* adalah salah satu bentuk biometrik, sebuah ilmu yang menggunakan karakteristik fisik untuk mengidentifikasi. Sidik jari sangat ideal untuk tujuan ini karena tergolong lebih murah/mudah dijangkau, mudah untuk mengumpulkan dan menganalisis serta tidak pernah berubah, bahkan dengan umur orang. Pada sistem presensi dengan *finger print* tingkat kecurangan yang sering terjadi seperti manipulasi data dan penitipan absensiakan dapat dikurangi. Kurangnya pengawasan dalam penggunaan sistem presensi *finger print* dapat mempengaruhi tingkat efektivitas dari laporan yang dihasilkan.

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa harga  $b = 0,76$  bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk setiap  $X$  (*finger print*) bertambah,

maka perkiraan untuk Y (etos kerja karyawan) akan bertambah sebesar 0,76. Begitu juga sebaliknya, setiap pengurangan pemanfaatan *finger print* maka akan mengurangi etos kerja karyawan sebesar 0,76.

Hubungan fungsional tersebut juga diperkuat oleh nilai korelasi yaitu diperoleh sebesar 0,841. Artinya pemanfaatan *finger print* berhubungan dengan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh hubungan tersebut bila merujuk pada pendapat Sugiyono<sup>26</sup> termasuk pada kategori sangat kuat.

Besarnya pengaruh variabel  $x$  terhadap variabel  $y$  yaitu sebesar sebesar 70,73% maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel  $x$  (penggunaan *finger print*) terhadap variabel  $y$  (tos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry) sebesar 70,73% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain..

Membuktikan hasil regresi dan korelasi tersebut di atas, diuji dengan uji statistik yang menghasilkan bahwa pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan dk  $15-2 = 13$ . Nilai  $F_{tabel} = 9,07$ , maka dapat diketahui bahwa ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $31,47 \geq 9,07$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan penggunaan *finger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry.

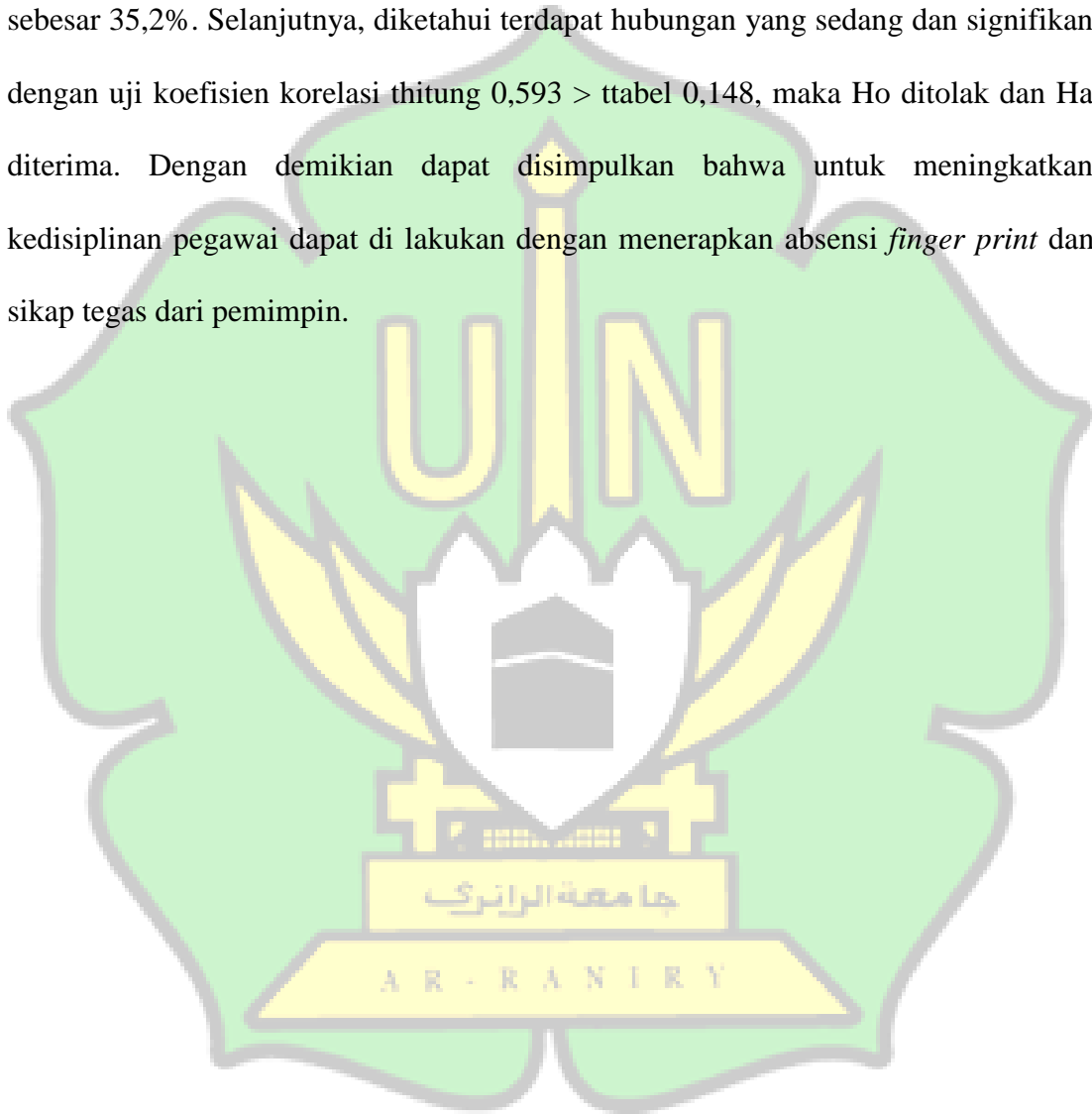
Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh beberapa hasil penelitian sebelumnya diantaranya adalah oleh Khatib A. Latief<sup>27</sup> bahwa *finger print* berhasil merubah pola kehadiran pegawai UIN Ar-Raniry. Penelitian Erna Maeyasari<sup>28</sup> juga menguatkan

<sup>26</sup> Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 183.

<sup>27</sup> Khatib A. Latief, *Korelasi antara Finger Print dengan Kinerja Pegawai UIN Ar-Raniry*, (Banda Aceh: Pusat Penelitian Dan Penerbitan LP2M Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2015).

<sup>28</sup> Erna Maeyasari, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*, (Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2012).

hasil penelitian ini bahwa menunjukkan efektivitas penerapan absensi *finger print* di sekretariat daerah kabupaten Lebak 76,9% dengan tingkat disiplin pegawai negeri sipil sekretariat daerah kabupaten Lebak sebesar 80,5% dan terdapat pengaruh pada keefektifan penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil sebesar 35,2%. Selanjutnya, diketahui terdapat hubungan yang sedang dan signifikan dengan uji koefisien korelasi thitung  $0,593 > t_{tabel} 0,148$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan absensi *finger print* dan sikap tegas dari pemimpin.





## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka penelitian ini menyimpulkan bahwa:

1. Hasil persamaan regresi linier diperoleh  $\hat{y} = 11,83 + 0,76x$  menunjukkan bahwa arah pengaruh *pinger print* terhadap etos kerja karyawan bertanda positif. Artinya setiap terjadi *pinger print* (X) bertambah, maka perkiraan untuk etos kerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,764. Begitu juga sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan *pinger print* terhadap peningkatan etos kerja karyawan yang dibuktikan dengan hasil uji F bahwa nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yaitu  $31,47 \geq 9,07$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selanjutnya nilai  $r = 0,841$ , merujuk pada pendapat ahli, maka penggunaan *pinger print* berhubungan sangat kuat dengan etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Hasil uji koefisien penentu (KP) adalah 70,73% maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel X (penggunaan *pinger print*) terhadap variabel Y (etos kerja karyawan UPT. Perpustakaan UIN Ar-raniry Banda Aceh) sebesar 70,73% sedangkan 29,27 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

### A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak terkait atas penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian untuk mempertahankan etos kerja karyawan melalui *pinger print* yang sudah ada. Hendaknya pihak UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry selalu meninjau, memantau system pelaksanaan *pinger print* yang sudah ada. Tujuanya untuk mengurangi sikap karyawan yang tidak begitu termotivasi dengan system absensi *pinger print*.
2. Pihak instansi UIN Ar-Raniry seharusnya lebih memperketat system pelaksanaan absensi *pinger print*, karena diterapkannya absensi *pinger print* bukan sekedar untuk mengukur pegawai datang terlambat maupun tidak terlambat dan bukan sekedar untuk menyusun kebijakan atau peraturan tetapi semua itu memerlukan kerja keras yang didasari dengan perubahan-perubahan yang sungguh-sungguh dari seorang karyawan, sehingga penerapan *pinger print* lebih efektif dan efisien dalam meningkatkan etos kerja karyawan.
3. Etos kerja harus diperhatikan oleh pimpinan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat dan baik. Dengan motivasi kerja dari atasan diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang factor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badudu, J.S dan Zain. 2001. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Clifford. 2000. *Kebudayaan dan Agama*. Yogyakarta: Kanisius.
- Darma Putra. 2008. *Sistem Biometrika*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Darodjat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. Bandung: Refika Aditama.
- Desmon Ginting. 2016. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Gramedia.
- Erna Maeyasari. 2012. *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*. Skripsi. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Faisal Ali. 2006. *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan*. Bogor: Perustakaan Institut Pertanian Bogor.
- Ferry Novliadi. 2009. *Hubungan antara Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*. Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Gordon B. Davis. 1992. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian II : Struktur dan Pengembangannya*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hugiono dan Poerwantana. 2000. *Pengantar Ilmu Sejarah*. Jakarta: Bina Aksara.
- Husni. 2014. Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Volume 2 Nomor 1, 2014*, h. 34.
- Jansen H. Sinamo. 2008. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Malta Printindo.
- Khatib A. Latief. 2015. *Korelasi antara Finger Print dengan Kinerja Pegawai UIN Ar-Raniry*. Banda Aceh: Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Louis Gottschalk. 2000. *Mengerti Sejarah*. Depok: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia.

- Mulyadi Subri. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.
- Mulyadi. 2008. *Relasi Antara Kuualitas Keagmaan dengan Etos Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*. Bekasi: Manajemen Pendidikan UNISMA.
- Nugroho Eko. 2009. *Biometrika: Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Tentang Jabatan Fungsional Pustakawan dan Angka Kreditnya.
- Sudirman Tebba. 2003. *Membangun Etos Kerja dalam Perspektif Tasawuf*. Bandung: Pustaka Nusantara Publishing.
- Suprihatin. 2011. *Sistem Informasi Presensi Menggunakan Sidik Jari (Study Kasus Presensi Perkuliahan Program Studi Sistem Informasi FMIPA UAD)*, JUSI Vol. 1, No. 2 September 2011.
- Suyadi. 2010. *Rahasia Sidik Jari*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tampubolon. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9, 2007. Hal: 106- 115.
- Toto Tasmara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Umi Fathimiyah. 2016. *Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang)*. Semarang: UIN Walisongo.

## ANGKET PENELITIAN

### A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan  
Pendidikan Terakhir : .....  
Lama Bekerja : .....  
Status Karyawan : .....  
Unit Kerja : .....

### B. Petunjuk Umum

- Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan jawaban yang diberikan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja dan kerja Bapak/Ibu.
- Kuesioner ini terdiri dari identitas responden dan pertanyaan seputar absensi finger print dan etos kerja.
- Opsi jawaban silahkan di ceklis ( $\surd$ ) pada kotak tabel pilihan yang menurut Bapak/Ibu tepat.  
Sangat Setuju (SS)  
Setuju (S)  
Kurang Setuju (KS)  
Tidak Setuju (TS)  
Sangat Tidak Setuju (STS)
- Atas jawaban dan kesediaan Bapak/Ibu semuanya saya mengucapkan terima kasih.

### C. Pernyataan Tentang Finger Print

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	<i>Fingerprint</i> memiliki ketelitian yang tinggi					
2	<i>Fingerprint</i> absensi yang praktis					
3	<i>Fingerprint</i> efektif mengatur disiplin kehadiran pegawai UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry					
4	<i>Fingerprint</i> mudah digunakan oleh karyawan					
5	Terdapat kesesuaian antara <i>fingerprint</i> dengan kebutuhan dalam pelaksanaan pekerjaan					

6	<i>Fingerprint</i> mampu menjaga data didalamnya agar terhindar dari manipulasi data					
7	Absensi <i>fingerprint</i> dapat menghindari terjadinya kecurangan					
8	Absensi <i>fingerprint</i> meningkatkan produktivitas karyawan					
9	Setelah diberlakukan <i>fingerprint</i> , bapak/ibu merasa lebih disiplin dengan pekerjaan					
10	Setelah diterapkan <i>fingerprint</i> , bapak/ibu merasa bahwa kejujuran merupakan hal yang penting dalam dunia kerja					
11	Dengan diterapkan <i>fingerprint</i> , saya merasa puas dengan sistem absensi di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry					

#### D. Pertanyaan Tentang Etos Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan saya					
2	Saya memanfaatkan waktu luang untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry					
3	Adanya rasa puas bila saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat					
4	Saya berusaha untuk datang bekerja lebih cepat dari waktu masuk kerja yang telah ditetapkan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry					
5	Saya selalu memakai baju seragam yang telah ditetapkan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry					
6	Saya tidak pulang lebih awal dari waktu pulang kerja yang ditetapkan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry					
7	Saya selalu menjaga kesopansantunan selama berada di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry					
8	Saya mencoba untuk menuruti semua peraturan yang ada di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry					

9	Saya merasa seakan-akan pekerjaan dan UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry merupakan bagian dari hidup saya					
10	Setiap kali melakukan pekerjaan, saya merasa tidak terbebani					
11	Saya bangga bekerja di UPT. Perpustakaan UIN Ar-Raniry					



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Identitas Diri

Nama Lengkap : Syarifudin  
Tempat/ Tanggal Lahir : Putri Betung, 11 Juli 1993  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
NIM : 531303228  
Kebangsaan : Indonesia  
Alamat : Desa Gumpang Lempuh  
Kecamatan : Putri Betung  
Kabupaten : Gayo Lues  
Provinsi : Aceh  
Anak Ke : 5 (lima)  
No. Telpon/HP : 0823 6121 7960  
Email : hakim.syarifudin@gmail.com

### Identitas orang Tua

Ayah : Alm. Saleh Kadri  
Ibu : Isah  
Alamat : Desa Gumpang Lempuh, Kec. Putri Betung

### Riwayat Pendidikan

Tahun	Jenjang Pendidikan
2000 – 2006	SD Negeri 3 Putri Betung
2006 – 2009	SMP Negeri 1 Putri Betung
2009 – 2012	SMA Negeri 1 Putri Betung
2013 – Sekarang	UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Banda Aceh, 20 Januari 2020  
Penulis,

Syarifudin