

Laporan Penelitian Individual



**KORELASI ANTARA *FINGERPRINT* DENGAN
KINERJA PEGAWAI UIN AR-RANIRY**



Oleh :

Khatib A. Latief
NIP.196502111997031002

Sumber Dana:

DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2015

**PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN
PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN LP2M
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSALAM - BANDA ACEH
2015**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur kepada Allah SWT. atas hidayah dan keizinan-Nya penelitian ini rampung peneliti lakukan. Selawat dan salam kepada manusia termulia Nabi Muhammad SAW. yang telah berjuang menegakkan kalimat Tauhid dan mengajarkan manusia bagaimana memuliakan ilmu dan amal.

Penelitian ini berawal dari pengamatan peneliti terhadap pegawai UIN Ar-Raniry yang melakukan absensi *fingerprunt*. Pengamatan peneliti menemukan jumlah pegawai yang melakukan absensi *fingerprunt* berindikasi positif di mana terjadi peningkatan kehadiran para pegawai dari hari ke hari di UIN Ar-Raniry. Hasil pengamatan awal tersebut peneliti teliti secara ilmiah selama 100 hari, dimulai 6 Mai sampai dengan pertengahan Agustus 2015. Proses bagaimana penelitian dilakukan dan bagaimana hasil pembuktian hipotesis, peneliti uraikan di dalam laporan penelitian ini. Laporan penelitian ini merupakan rekaman proses dan hasil penelitian.

Peneliti ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M UIN Ar-Raniry yang telah mendanai penelitian ini. Terima kasih yang sangat besar perlu peneliti sampaikan kepada responden penelitian baik yang sudah bersedia ambil bagian dengan mengisi angket saat pengujian

validitas, reliabilitas maupun responden yang sudah meluangkan waktu peneliti wawancara. Tanpa partisipasi mereka penelitian tidak akan sukses sebagaimana direncanakan. Bagian Organisasi dan Kepegawaian Biro AUPK UIN Ar-Raniry merupakan unit yang paling banyak membantu data untuk kelengkapan penelitian ini karena itu cukup pantas mereka menerima apresiasi dan terima kasih yang tinggi dari peneliti.

Terima kasih yang tinggi juga peneliti ucapkan kepada beberapa mahasiswa peneliti yang telah membantu mengedarkan dan mengumpulkan data (angket) penelitian. Para mahasiswa ini bekerja cukup baik dan teliti.

Terakhir tapi tidak berkurang arti, peneliti ucapkan terima kasih setinggi-tingginya kepada teman-teman di Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) yang memberikan dorongan supaya penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik dan benar.

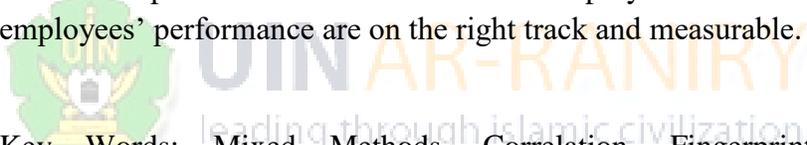
Darussalam, 21 August 2015

Peneliti

ABSTRACT

This research is a mixed Methods on the correlation between *fingerprint* with the performance of employee of UIN Ar-Raniry. *Fingerprint* is an electronic attendance record which is used by UIN Ar-Raniry to keep track the attendance of its employees; and *performance* is the outcomes achieved either in quantity or quality by the employees of UIN Ar-Raniry in performing the responsibilities assigned to them. The application of *fingerprint* at the UIN was based on the consideration that the discipline and the performance of its employees were not yet optimal. The question is then whether the *fingerprint* has correlated positively with the performance of employees of UIN Ar-Raniry? How effective was the *fingerprint* in improving the discipline of the employees of UIN Ar-Raniry? Two of those problems were studied by the researcher with *concurrent embedded mixed methods*. The *quantitative* data were collected through a questionnaires circulated to 171 employees as respondents. The respondents were selected through *proportionate stratified random* technique. The *qualitative* data were collected through interviews with 11 respondents who were selected by using *purposive sampling technique*. To analyze the correlation coefficient index between variable X and variable Y, the researcher adopted a simple linear product moment correlation index (r_{xy}). The result of r_{xy} analysis is 0.1960. This figure indicates a correlation between the two variables but very weak; and thus considered no correlation. The contribution of variable X to variable Y was only 4%, while 96% were accounted to other variables. To prove the hypotheses, t_{cal} was counted. The result showed that $t_{cal} 2.5983 > t_{table} 1.9742$, therefore H_0 was rejected and H_a was accepted. The qualitative hypotheses testing

confirmed that *fingerprint* has not effectively improved the employees' discipline. The employees did the *fingerprint* and then left the office. As such their presence was not linear with performance improvement. The awareness and accountability toward their responsibilities are still very low. From seven performance indicators, only the indicator on attendance which was positive. No progress recorded on the quantity and quality of works since the adoption of *fingerprint* technique. The interview results show that LCKH is more effective in improving the discipline among the employees than the *fingerprint*. This findings indicated that UIN Ar-Raniry need arrange a more accurate, planned, and measurable mechanism to improve the employees' performance in addition to *fingerprint* application to track the attendance. The supervisors have to oversee and keep track of the performance of their underline employees so that the employees' performance are on the right track and measurable.

Key Words: Mixed Methods, Correlation, Fingerprint, performance, concurrent embedded.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iv
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN, KERANGKA	
TEORI DAN DEFINISI OPERASIONAL,	
TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Studi Kepustakaan.....	14
B. Kerangka Teori.....	20
1. <i>Fingerprint</i>	20
a. Pengertian <i>Fingerprint</i>	20
b. Fungsi <i>Fingerprint</i>	23
c. Konsep Kerja <i>Fingerprint</i>	24

2. Kinerja	28
a. Pengertian Kinerja	28
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	29
3. Definisi Operasional.....	34
a. Korelasi	35
b. <i>Fingerprint</i>	36
c. Kinerja Pegawai	37
d. Pegawai	38
BAB III: METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi, Waktu, dan Jenis Data	41
C. Hipotesis.....	41
D. Populasi dan Sampel	43
1. Populasi	43
2. Sampel	44
E. Validitas dan Reliabilitas	48
1. Validitas.....	48
2. Reliabilitas.....	50
F. Teknik Pengumpulan Data	52
1. Angket	52
2. Wawancara	54
G. Analisis Data	55
BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Deskripsi UIN Ar-Raniry	58
1. Sejarah Singkat UIN Ar-Raniry	58
2. Visi, Misi, dan Tujuan UIN Ar-Raniry ...	60
3. Struktur UIN Ar-Raniry	61
B. Karakteristik Responden	64
1. Jenis Kelamin	65
2. Usia.....	65

3. Tingkat Pendidikan.....	66
4. Masa Kerja.....	67
5. Pangkat/Golongan	67
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	68
1. Uji Validitas.....	68
2. Uji Reliabilitas.....	79
D. Analisis Kuantitatif	84
1. Pengujian Keeratan Korelasi Variabel X Dengan Variabel Y (r_{xy})	86
2. Pengujian Kontribusi Variabel X Terhadap Variable Y (R^2)	88
3. Pengujian Hipotesis Kuantitatif (Hipotesis Pertama)	89
E. Analisis Kombinasi Kuantitatif - Kualitatif .	91
1. Analisis Responden I.....	91
2. Analisis Responden II.....	93
3. Analisis Responden III	97
F. Analisis Indikator <i>Fingerprint</i>	100
1. Keakuratan.....	101
2. Kepraktisan.....	103
3. Tanggungjawab	104
4. Kedisiplinan.....	106
G. Analisis Indikator Kinerja Pegawai.....	108
1. Kualitas Kerja.....	110
2. Kuantitas Kerja.....	113
3. Ketepatan Waktu	114
4. Efektivitas	115
5. Kemandirian	117
6. Kehadiran.....	119
7. Kemampuan Kerjasama.....	121
H. Pembuktian Hipotesis Kualitatif (Hipotesis Kedua)	123
I. Keterbatasan Penelitian	125

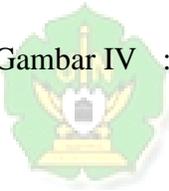
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 127

A. Kesimpulan.....	128
B. Saran.....	129
DAFTAR PUSTAKA.....	130
LAMPIRAN	135
LAMPIRAN I : Angket Penelitian.....	135
LAMPIRAN II : Tabel Uji Validitas Data.....	145
LAMPIRAN III: Uji Reliabilitas	146
LAMPIRAN IV: Hitungan Indeks Koefesien Korelasi	147
LAMPIRAN V : SK Penelitian.....	152



UIN AR-RANIRY
leading through islamic civilization
=0=

DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar I : Gambar Fingerprint.....	23
Gambar II : Mekanisme Sistem Biometric	27
Gambar III : Mekanisme Pencocokan Sidik Jari	27
 Gambar IV : Pegawai Sedang Melakukan Fingerprint ...	86

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel I : Rincian Sampel Penelitian	48
Tabel II : Nilai Interpretasi Reliabilitas	52
Tabel III : Scale Alternatif Jawaban.....	54
Tabel IV : Hubungan variable, Indikator, Instrumen, dan Bentuk Data.....	56
Tabel V : Interpretasi Nilai r.....	58
Tabel VI : Tabel Bentuk Uji Validitas Instrumen	71
Tabel VII : Contoh Hitungan Validitas Pertanyaan No.1	73
Tabel VIII : Contoh Hitungan Validitas Pertanyaan No.2	76
Tabel IX : Ringkasan Uji Validitas Instrumen.....	79
Tabel X : Ringkasan Nilai Indeks Koefesien Korelasi Variabel X dan Y	87

DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran I : Angket Penelitian.....	138
Lampiran II : Uji Validitas Data	145
Lampiran III : Uji Reliabilitas Data.....	146
 Lampiran IV : Tabel Hitungan Indeks Koefesien Korelasi Variable X dan Variable Y	147
Lampiran V : SK Penelitian	152

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai yang belum maksimal merupakan tantangan yang paling besar dihadapi lembaga pendidikan di lingkungan Kantor Kementerian Agama termasuk UIN Ar-Raniry. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan kementerian agama masih rendah dan belum menunjukkan kinerja kerja yang optimal. Profesionalisme, kinerja, efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas PNS dianggap belum memenuhi standar yang diinginkan di kalangan pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Agama.

Menyadari kondisi tersebut Sekjen Kementerian Agama mengeluarkan surat edaran Nomor SJ/B.II/1.b/Kp.01/02/7486/2010 dan Peraturan Menteri Agama (PMA) No. 28 tahun 2013¹ tentang peningkatan disiplin PNS di lingkungan Kementerian Agama RI. Surat edaran dan peraturan tersebut mengatur disiplin kehadiran PNS yang menetapkan jumlah hari kerja bagi PNS dalam lingkungan kementerian agama adalah lima hari per minggu, yaitu mulai Senin sampai

¹Peraturan Menteri Agama No 28 Tahun 2013, (Jakarta, 2013)

dengan Jum'at di mana setiap pegawai harus terpenuhi minimal 7,5 jam kerja per hari.

Menyahuti peraturan tersebut, Rektor IAIN Ar-Raniry pada tanggal 28 Pebruari 2013 mengeluarkan SK Rektor No.In.01/R/Kp.004/232/2013 tentang penentuan jam kerja di IAIN Ar-Raniry. Surat keputusan tersebut diperkuat dengan Surat Edaran Rektor Nomor In.01/R/HK.00.7/865/2013 tanggal 7 Maret 2013 tentang disiplin jam dinas masuk dan pulang kantor bagi seluruh PNS di lingkungan IAIN Ar-Raniry.² Di dalam surat edaran tersebut poin nomor 4 disebutkan setiap PNS wajib datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja. Bagi yang melakukan pelanggaran disiplin pada poin nomor 8 dijelaskan dapat dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan berat ringan pelanggarannya.³

Pengaturan dan pembenahan UIN Ar-Raniry semakin diintegrasikan sejak berubah status dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ar-Raniry menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry pada Oktober 2014. Pembenahan kedisiplinan dilakukan dengan penetapan kebijakan penerapan absensi secara elektronik, yaitu *fingerprint* sebagaimana diatur di dalam surat edaran di atas. *Fingerprint* adalah suatu metode absensi sidik jari

²IAIN Ar-Raniry, Surat Edaran Rektor IAIN Ar-Raniry No.In.01/R/HK.00.7/865/2013, Banda Aceh, 2013.

³IAIN Ar-Raniry, Ibid.

yang menggunakan mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran pegawai dan dosen di UIN Ar-Raniry.⁴

Penerapan *fingerprint* tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kedisiplinan kehadiran pegawai dan dosen UIN Ar-Raniry. Dengan peningkatan persentase tingkat kehadiran pegawai dan dosen di asumsikan berdampak positif pada kinerja mereka. Pegawai akan meningkatkan profesionalisme, efektifitas dan produktivitas kerjanya karena dapat hadir dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hasil absensi *fingerprint* juga digunakan sebagai dasar pemberian uang makan harian.

Kebijakan penerapan *fingerprint* di UIN Ar-Raniry pada tahap awal pelaksanaan tahun 2013 dipermasalahkan oleh sebahagian dosen. Menurut sebahagian dosen kebijakan tersebut tidak tepat karena menyamakan jam kerja antara pegawai administrasi dengan dosen; jam kerja dosen berbeda dengan pegawai administrasi. Dosen berkewajiban melaksanakan tugas utama tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan

⁴Banyak sekali pengertian *fingerprint*. FBI mendefinisikan *Fingerprint Identification is the method of identification using the impressions made by the minute ridge formations or patterns found on the fingertips. No two persons have exactly the same arrangement of ridge patterns, and the patterns of any one individual remain unchanged throughout life. Fingerprints offer an infallible means of personal identification. Other personal characteristics may change, but fingerprints do not.* Lebih lanjut mengenai pembahasan apa itu *fingerprint* dapat dibaca Stephen Mayhew, *What is fingerprint identification?* di dalam <http://www.biometricupdate.com/201205/what-is-fingerprint-identification>.

pengajaran, penelitian dan pengembangan ilmu, dan pengabdian kepada masyarakat.⁵ Ketiga tugas utama tersebut tidak selalu terjadwal regular dari pukul 08.00 sampai dengan pukul 17.00 WIB sebagaimana jadwal kerja pegawai administrasi.

Pro dan kontra tersebut sampai sekarang masih belum selesai. Hal ini dapat dipahami karena Peraturan Direktorat Jenderal Pendidikan Islam No.2 Tahun 2013 juga masih ditemukan ketidakjelasan pada rincian jam kerja dosen pada pasal 3 poin 2. Akan tetapi data menunjukkan bahwa kehadiran pegawai di UIN Ar-Raniry setelah diberlakukan *fingerprint* meningkat dari bulan ke bulan. Peningkatan persentase kehadiran ini memiliki makna positif bagi pegawai dari sudut kedisiplinan kehadiran seperti yang diatur di dalam Peraturan Menteri Agama dan Peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam di atas.

Masalah kedisiplinan PNS sebetulnya sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang kemudian diganti dengan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pada Bab I pasal I ayat 1 peraturan tersebut disebutkan disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar

⁵Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 Pasal 60 poin a, (Jakarta, 2005).

dijatuhi hukuman disiplin.⁶ Pada ayat 3 pada pasal yang sama di atas dikatakan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Pengertian disiplin PNS dikalangan Kementerian Agama diatur dalam Peraturan Menteri Agama (PMA) No. 28 tahun 2013. Pada Bab I pasal I PMA tersebut disebutkan yang dimaksudkan dengan disiplin kehadiran adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban datang, melaksanakan tugas dan pulang sesuai dengan ketentuan jam kerja.⁷

Disiplin merupakan kesadaran personal dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menjalankan semua peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dia merupakan sikap mental yang mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin. Salah satu faktor yang paling menonjol adalah faktor internal khususnya pendidikan dan kemampuan. Karena itu peran pimpinan sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

⁶Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

⁷Peraturan Menteri Agama No 28 Tahun 2013, (Jakarta, 2013).

Dalam ajaran Islam disiplin sangat ditekankan seperti ayat 59 dalam Surat An Nisa “Hai orang-orang yang beriman, “taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu ...” (An Nisa: 59). Islam mengatur disiplin cukup ketat terutama dalam hal ibadah *mahdah*, yaitu ibadah yang telah rinci ditentukan prosedur dan mekanisme pelaksanaannya. Ibadah yang seperti itu manusia tidak boleh menambah dan menguranginya dan Allah hanya akan menerima nilai ibadah tersebut ketika dilaksanakan dengan ketentuan-Nya. Peninggian Islam terhadap disiplin tercermin pada sikap Allah sendiri yang bersumpah dengan waktu “demi masa, sesungguhnya manusia itu benar benar dalam kerugian...” (Qs. al-‘Ashr: 2). Inilah ensensi disiplin, yaitu ketaatan pada mekanisme yang telah ditetapkan.

Ketaatan pada aturan dalam melakukan pekerjaan dapat melahirkan hasil pekerjaan yang berkualitas. Islam sangat menekankan pekerja yang berkualitas. Dalam al-Qur’an dikenal kata *itqan* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna (QS An-Naml :88). Rasulullah SAW juga bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang di antara kamu yang melakukan pekerjaan dengan *itqan*” (HR. al-Baihaki).

Itqan dipahami sekarang sebagai kinerja (*performance*) dalam manajemen modern. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁸ Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.⁹ Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu.¹⁰ Pengertian ini mengindikasikan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Bernardin and Russel mendefinisikan kinerja sebagai *as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a time period*.¹¹ Berdasarkan pendapat Bernardin and Russel, kinerja cenderung dilihat sebagai hasil dari suatu proses pekerjaan yang pengukurannya dilakukan dalam kurun

⁸Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, (Ternate: Penerbit LepKhair, 2010), hal.71.

⁹Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal.231.

¹⁰Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, terj. Hadyana, (Jakarta: Preinhalindo, 1996), hal.24.

¹¹H John Bernardin, and Rusell J.E.A, *Human Resource Management: An Experiential Approach*, (New York: McGraw-Hill,1993), p.93.

waktu tertentu. Bernardin bahkan menyimpulkan *the achievement of high performance is an achievement for every organization and its unit organization, therefore every organization is required to constantly improve its performance.*¹²

Pertanyaannya adalah apakah *fingerprint* berkorelasi positif dengan kinerja pegawai UIN Ar-Raniry? Apakah peningkatan persentase tingkat kehadiran pegawai memiliki korelasi dengan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas masing-masing? Apakah *fingerprint* cukup efektif mendisiplinkan pegawai UIN Ar-Raniry? Inilah beberapa permasalahan utama yang diteliti di dalam penelitian ini.

Permasalahan ini sangat penting diteliti karena persoalan disiplin dan kinerja kerja bukan hanya masalah yang berkaitan dengan regulasi bagi pegawai UIN Ar-Raniry tetapi jauh lebih luas, yaitu bersentuhan langsung dengan kejujuran dan integritas personal yang sangat diperhatikan di dalam Islam. Pada konteks yang lebih dalam, pengingkaran pada apa yang ditugaskan oleh undang-undang dan peraturan terhadap pegawai secara implisit bermuara pada kemunafikan, yaitu menafikan kontrak kerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan munafiq diancam oleh Allah SWT dengan firman-Nya “sesungguhnya orang-orang munafik itu (ditempatkan) pada tingkatan yang paling bawah dari

¹²Bernardin and Rusell, Ibid.

neraka. Dan kamu sekali-kali tidak akan mendapat seorang penolongpun bagi mereka” (*QS An-Nisa: 145*).

Dalam *big picture*, berkualitas dan tidak berkualitas kinerja pegawai UIN Ar-Raniry dapat memberikan gambaran bagaimana orang-orang Islam bekerja yang pendapatannya dari hasil kerja tersebut dijadikan sebagai penyangga kehidupan diri dan keluarga. Dengan kata lain, rendah dan buruk kinerja pegawai UIN Ar-Raniry dapat dianggap sebagai gambaran kecil dari kualitas orang Islam secara keseluruhan. Hal ini karena di UIN Ar-Raniry 100% pegawai adalah orang Islam dan nama lembaga juga berembel Islam. Salah satu bukti akan adanya konklusi general seperti tersebut adalah sebuah tulisan di Serambi Indonesia pada 5 September 2013.¹³ Tulisan tersebut mempersoalkan bagaimana mungkin di sebuah lembaga pendidikan tinggi Islam persentase kehadiran pegawai dan dosen sangat rendah. Tulisan tersebut menduga ada yang keliru komunitas IAIN dalam menjalankan tugas masing-masing.

Di samping itu, penelitian ini menarik diteliti karena kenyataan di lapangan belum ditemukan perubahan yang signifikan dalam pelayanan manajemen UIN Ar-Raniry. Hasil Audit Lembaga Penjamin Mutu (LPM) yang dilakukan pada bulan Desember 2014 terhadap lembaga dan Unit Kerja di

¹³Safaruddin, *Menggugat Peran IAIN dalam Penegakan Syariat*, Opini, Hariian Serambi Indonesia, 5 September 2013.

lingkungan UIN Ar-Raniry menyimpulkan bahwa pengelolaan dan penataan Kabag, Kasubbag, dan lembaga di lingkungan UIN Ar-Raniry belum memenuhi standar minimum manajemen dan administrasi modern¹⁴. Belum banyak unit kerja yang memiliki Standar Operating Prosedure (SOP) dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menimbulkan ketidakseragaman prosedur di dalam menyelesaikan pekerjaan. Di banyak unit kerja di lingkungan UIN Ar-Raniry masih ditemukan pegawai yang tidak berada di mejanya pada saat jam kerja. Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka fungsi dan tujuan dari *fingerprint* tidak efektif dan tidak memberikan manfaat yang berarti terhadap peningkatan profesionalisme pegawai.

Data LPM tersebut mengindikasikan ada ketidakamanahan para pegawai UIN Ar-Raniry di dalam melaksanakan amanah yang telah diberikan kepadanya. Kata amanah digunakan di sini karena semua pegawai ketika diangkat menjadi PNS sudah sumpah untuk taat melaksanakan tugas-tugasnya. Dari sudut pandang amanah ini, maka hasil penelitian ini nanti dapat memberikan manfaat yang sangat besar kepada lembaga UIN Ar-Raniry, yang dapat digunakan, sebagai referensi untuk membenahi dan memberdayakan lebih sistematis tentang sumber

¹⁴Lembaga Penjamin Mutu (LPM), *Laporan Hasil AMI Terhadap Kabag TU, Kasubbag Akademik, dan Lembaga Di Lingkungan UIN Ar-Raniry Desember 2-3, 2014*, LPM UIN Ar-Raniry, 2014.

daya manusia dalam rangka menjadikan UIN Ar-Raniry sebagai universitas bertaraf international.

B. Rumusan Masalah

Fingerprint dan kinerja merupakan variabel yang saling berkaitan satu sama lain. *Fingerprint* diberlakukan untuk mengatur kedisiplinan. Disiplin memberikan keteraturan dan kenyamanan dalam bekerja yang kemudian secara teoritis mampu meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Salah satu faktor strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah mendisiplinkan mereka dan *fingerprint* bermaksud untuk tujuan tersebut. Karena itu *fingerprint* juga merupakan suatu usaha untuk menghindari terjadi kesalahan pencatatan kehadiran pegawai. Dengan *fingerprint* diharapkan akan mampu menghilangkan manipulasi data kehadiran pegawai sehingga dapat diperoleh jumlah kehadiran secara akurat yang merefleksikan kondisi yang sebenarnya.

Beranjak dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat korelasi positif yang signifikan antara *fingerprint* (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) UIN Ar-Raniry?
2. Seberapa efektifkah *fingerprint* dalam mendisiplinkan pegawai UIN Ar-Raniry?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. menemukan korelasi antara *fingerprint* dengan kinerja pegawai UIN Ar-Raniry.
- b. mengetahui efektivitas *fingerprint* dalam mendisiplinkan pegawai UIN Ar-Raniry.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

- 1) Penggunaan *fingerprint* sebagai alat pengaturan disiplin kehadiran pegawai masih relative baru di Indonesia. Belum banyak lembaga memanfaatkan dan mengetahui manfaatnya. Padahal salah satu kelebihan *fingerprint* memiliki keakuratan dan keamanan data kehadiran 90% dibandingkan dengan absensi manual. Karena itu hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan gambaran, ide, maupun sumbangan pemikiran terhadap upaya peningkatan prestasi pegawai hubungannya dengan kinerja mereka. Di samping itu, *fingerprint* juga

dapat memperkecil keterlibatan pegawai dalam pengelolaan data absensi kehadiran.

- 2) Penerapan *fingerprint* sebagai absensi memiliki kelebihan seperti keakuratan data, mudah diakses, data terpusat, dan mudah di kontrol. Karena itu hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk mengukur efektivitas absensi *fingerprint* dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan kemudian dapat menata lebih baik ke depan baik manajemen maupun pemilihan *software* dari *fingerprint* tersebut.

b. Secara Praktis

- 1) UIN Ar-Raniry memasuki era baru dengan bertambah beberapa fakultas yang belum memiliki akar keilmuan di UIN. Karena itu hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menata Manajemen Sumber Daya Manusia pada fakultas baru yang berkaitan dengan kinerja.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi lembaga pendidikan Islam lain untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN, KERANGKA TEORI DAN DEFINISI OPERASIONAL

A. Studi Kepustakaan

Penerapan *fingerprint* di lembaga-lembaga pendidikan masih relatif baru di Indonesia. Salah satu penelitian yang dianggap paling awal meneliti tentang *fingerprint* di Indonesia adalah penelitian Faisal Ali yang mengkaji penerapan absensi sidik jari di FMIPA-IPB dan menganalisis sejauh mana hubungan penerapan absensi tersebut dengan motivasi dan kinerja karyawan, sehingga dapat terlihat apakah sistem absensi tersebut lebih efektif dari sistem absensi sebelumnya. Penelitian dilakukan dengan analisis korelasi terhadap data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan sampel sebanyak 30 orang, wawancara langsung, dan data instansi terkait. Hasil penelitian 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.¹⁵ Penelitian Faisal ini dalam beberapa variable

¹⁵Faisal Ali Ahmad, *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor, Bogor, Research Report Khatib...*

memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan peneliti teliti. Namun berbeda dengan jenis penelitian di mana penelitian peneliti merupakan penelitian kombinasi (*Mixed Methods*).

Ratih Kumalasari meneliti pengaruh penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) dan sikap kerja terhadap kinerja PNS di Kantor Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jakarta juga menggunakan satu pendekatan penelitian, yaitu kuantitatif. Ratih menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diedarkan kepada 45 responden di mana sampel dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Hasil hasil penelitian dan analisis data, secara simultan variabel *fingerprint*, dan sikap kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel penerapan *fingerprint* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel sikap kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja sebagai moderat tidak memiliki pengaruh dengan penerapan *fingerprint* dan sikap kerja terhadap kinerja.¹⁶ Penelitian Ratih menarik dilihat karena ternyata

Jawa Barat) dapat diakses
<http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/44601/A06faa.pdf?sequence=1>

¹⁶Ratih Kumalasari, *Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari Fingerprint dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi* dapat diakses di <http://library.gunadarma.ac.id/repository/view/3787518/>

variable motivasi tidak terpengaruh dengan *fingerprint*. Menarik karena secara teoritis agak sulit dipahami jika disebutkan motivasi tidak berpengaruh dalam kaitan dengan kehadiran karena itu ada kemungkinan kekeliruan penelitian tersebut pada penentuan teknik pengambilan sample.

Beberapa penelitian mengenai absensi *fingerprint* dalam kaitannya dengan motivasi kerja pada lembaga-lembaga pemerintah juga sudah pernah dilakukan. Elfira meneliti tentang pengaruh efektivitas penerapan absensi elektronik *handkey* terhadap disiplin pegawai di Kantor Loka Monitor Padang di mana penelitiannya beranjak dari suatu pertanyaan apakah absensi elektronik efektif mendisiplinkan pegawai di kantor tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut Elfira mengedarkan angket kepada 26 orang pegawai di kantor tersebut.¹⁷ Pendekatan yang digunakan dalam penelitian Elfira adalah penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8.9 dan koefisien regresi sebesar 0.56 sehingga besarnya variabel rata-rata efektivitas penerapan absensi elektronik *handkey* dipengaruhi oleh disiplin pegawai atau setiap peningkatan 1 satuan efektivitas penerapan absensi elektronik *handkey* maka akan berpengaruh

¹⁷Elfira, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Elektronik Handkey Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Loka Monitor Padang*, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang, 2014.

terhadap disiplin pegawai sebesar 0,564. Begitu juga sebaliknya setiap penurunan efektivitas penerapan absensi *handkey* sebesar 1 satuan akan berpengaruh terhadap penurunan rata-rata disiplin pegawai sebesar 0,564. Keterkaitan penelitian ini dengan penelitian Elfira adalah pada salah satu variabel penelitian yang penulis teliti, yaitu efektivitas penggunaan *fingerprint*, namun berbeda dari pendekatan penelitian yang bukan hanya menekankan pada satu jenis penelitian.

Fenny menganalisis hubungan antara faktor-faktor motivasi kerja terhadap disiplin kerja di sebuah rumah sakit dengan menggunakan teori disiplin yang dikembangkan Gibson, 1987 dan Muchlas. Permasalahan utama yang diteliti Fenny adalah bagaimana kaitan antara faktor motivasi kerja dengan disiplin kerja. Metode yang digunakan Fenny dalam meneliti hal tersebut adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan *cross sectional*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang diedarkan kepada 95 orang. Dari hasil *chi-square*, variable faktor motivasi imbalan/balas jasa, supervisi, pengakuan, dan hubungan sosial berhubungan dengan variable disiplin kerja.¹⁸

¹⁸Fenny Agria Median, *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis Di Gedung Administrasi X*, Skripsi UI, 2014 dapat diakses lib.ui.ac.id/file?file=digital/20319007-S-PDF.

Penelitian yang hampir sama juga dilakukan oleh Erna Maeyasari yang fokus pada pengaruh efektivitas penerapan absensi *fingerprint* terhadap PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak. Penelitiannya bertujuan untuk¹⁹ mengetahui keefektifan penerapan kehadiran elektronik dengan *fingerprint* terhadap kedisiplinan PNS di Sekretariat Kabupaten Lebak. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang diterapkan pada 164 sampel yang diambil berdasarkan teknik pengambilan sampel jenuh. Instrumen yang digunakan adalah kuesionnaire. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 80.5 persen pegawai disiplin dan terdapat hubungan yang sedang dan signifikan dengan uji koefisien korelasi t_{hitung} 0.59, t_{tabel} 0.148. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.²⁰

Ibramsyah meneliti tentang efektivitas penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kehadiran PNS di Kantor Wilayah Lampung Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Asumsi yang dibangun Ibramsyah penerapan *fingerprint* adalah lebih

¹⁹Erna Maeyasari, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Sekretaria Daerah Kabupaten Lebak*, dapat diakses di <https://www.academia.edu/3252594/>, akses Maret 18, 2015.

²⁰Erna Maeyasari, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Sekretaria Daerah Kabupaten Lebak*, dapat diakses di <https://www.academia.edu/3252594/>, akses Maret 18, 2015.

dikarenakan program Remunerasi.²¹ Metode penelitian yang digunakan Ibramsyah adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam.

Penelitian Ibramsyah mendasarkan diri pada reformasi birokrasi dengan mengacu pada indikator yang terdapat pada Peraturan Menteri PAN dan RB No.60 Tahun 2012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* dapat dinilai telah berhasil dan efektif dalam meningkatkan disiplin kehadiran pegawai. Dan penerapan absensi *fingerprint* pada Kantor Wilayah Lampung Kemenkumham ternyata tidak selalu berjalan lancar, terdapat beberapa hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya. Hambatan-hambatan tersebut lebih disebabkan oleh faktor kesadaran dan rasa tanggung jawab pegawai di kantor tersebut.

Diperhatikan dari permasalahan, pendekatan dan metode penelitian yang digunakan Ibramsyah dan dibandingkan dengan hasil yang diperoleh mengindikasikan penelitian Ibramsyah lemah metodologinya. Analisisnya hanya deksriptif sehingga ada variable yang mesti diperhatikan namun diabaikan.

²¹Ibramsyah Alexsandersyah, *Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (Study di Kantor wilayah (kanwil) Lampung Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia)*, 2013, Skripsi pada Fakultas ISIP, Universitas Lampung di akses <http://digilib.unila.ac.id/936/>

Dari beberapa penelitian yang sudah direview di atas terlihat bahwa penelitian yang berkaitan dengan *fingerprint* sudah dilakukan dengan pendekatan analisis yang berbeda-beda. Pendekatan penelitian yang digunakan cukup beragam, akan tetapi dari sejumlah yang dibahas belum ditemukan penelitian tentang *fingerprint* dengan menggunakan pendekatan *mixed method research*. Bahkan di antara penelitian tersebut ditemukan ada beberapa penelitian yang kurang tajam analisisnya. Peneliti-peneliti hanya berhenti pada analisis data kuantitatif atau pada data kualitatif saja. Di sinilah letak signifikansi lain dari penelitian ini, yaitu menggunakan penelitian *mixed method* – penelitian kombinasi. Dengan penggabungan metode diharapkan dapat menganalisis data lebih mendalam dan komprehensif.



UIN AR-RANIRY
leading through islamic civilization

B. Kerangka Teori

1. Fingerprint

a. Pengertian

Fingerprint adalah perangkat *otentikasi* yang menggunakan identitas *biometric* dari penggunaannya. Sesuai dengan namanya, *fingerprint* adalah alat khusus untuk mendeteksi *sidik jari* penggunaannya.

Sidik Jari (*fingerprint*) merupakan salah satu bentuk *beometrics*. Teknologi *biometric* adalah teknologi yang

digunakan untuk menunjukkan keaslian (*authentication*) dari individu yang mengakses aset organisasi. *Authentication* adalah konsep yang menyatakan bahwa individu yang mendapat otoritas (*authentic*) saja yang mempunyai akses terhadap aset organisasi. Di sini *biometrics* memiliki dua fungsi sekaligus yang dapat dijalankan terpisah maupun secara bersamaan. Yang pertama sebagai pencatat ID dan sebagai alat verifikasi (password). Di dalam dunia teknologi informasi, *biometric* sering identik dengan "*beometrics Authentication*" jenis otoritas keamanan berdasarkan masukan *Biometric*. Dibanding dengan teknologi biometrik lainnya, teknologi identifikasi sidik jari merupakan teknologi yang paling efektif dan efisien untuk saat ini. Penggunaannya lebih gampang dan harga yang relatif lebih murah dari teknologi lainnya menjadikan teknologi ini merupakan pilihan yang lebih menjanjikan.

Sthepen Coob sebagaimana dikutip pada web mesin absen *fingerprint*²² mengemukakan *the term biometrics refers to a range of authentication systems. Its definition is: a Measureable Characteristic or personal trait used*

²²<http://www.mesinabsensifingerprint.com/2012/07/teknologi-biometrik-sensor-sidik-jari.html#.VQr49OGzHD0>

to recognize the identity or verify the claimed identity, of a person through the automated means.”

Sejarah awal menunjukkan bahwa *fingerprint* pertama di kenal di Amerika Serikat. Penggunaan yang sistematis untuk pertama kali dalam identifikasi sidik jari dimulai di Amerika Serikat pada 1902. Sistem penjara negara bagian New York mulai menggunakan sidik jari untuk identifikasi penjahat pada tahun 1903.²³ Sekarang penerapan *fingerprint* sudah cukup meluas diberbagai negara dan hampir dalam semua unit kerja termasuk lembaga pendidikan.

Dasar-dasar proses identifikasi sidik jari ini berasal dari “titik Galton” – karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Francis Galton, melalui mana sidik jari dapat diidentifikasi. Sidik jari, biasanya berbentuk garis-garis horizontal dan vertikal atau gabungan keduanya dan juga terdapat bentuk lengkungan-lengkungan. Seluruh manusia di dunia diciptakan Allah SWT dengan sidik jari yang berbeda satu sama lainnya seperti dikatakan Sue “*as human beings, we all have secrets*”²⁴. Dalam dunia sains pernah dikemukakan, jika ada 5 juta orang di bumi,

²³*Fingerprint identification*, http://www.fbi.gov/about-us/cjis/fingerprints_biometrics/fingerprint-overview

²⁴Sue Thompson, *Secrets*, dapat di akses <http://mandanagroup.com/articles/Secrets.pdf>

kemungkinan munculnya dua sidik jari manusia yang sama baru akan terjadi lagi 300 tahun kemudian. Karena itu, setiap sidik jari digunakan untuk mengidentifikasi setiap manusia.

Gambar I. Fingerprint



b. Fungsi *Fingerprint*

Fingerprint memiliki banyak fungsi; tergantung pada tujuan penggunaannya. Pada lembaga polisi dapat digunakan untuk mengidentifikasi kejahatan dalam usaha penyelesaian kasus. Dalam dunia kedokteran *fingerprint* dapat berfungsi untuk mendeteksi *nervous system*,

memberikan identitas bayi di rumah sakit, dan mengidentifikasi gaya gesekan.²⁵

Pada UIN Ar-Raniry sebagaimana disebutkan di dalam Peraturan Kementerian Agama dan Direktorat Jenderal Pendidikan Islam yang sudah dibahas di bab pertama bahwa untuk mengatur kedisiplinan kehadiran PNS, maka diberlakukan absensi elektronik, yaitu *fingerprint*. Akan tetapi pada intinya hanya buat identifikasi dan verifikasi.

c. Konsep Kerja *Fingerprint*

Di dalam organisasi modern sekarang dikenal ada tiga model *authentication* (keaslian) dalam mengamankan asset organisasi, yaitu *something you have* (*possession*), *something you know* (*knowledge*), dan *something you are* (*fingerprint-beometric*). Pendekatan yang ketiga – *something you are* – dianggap paling akurat sejauh ini karena teknologi *beometric* sulit dimanipulasi dan dapat mencegah individu yang tidak memiliki otoritas mengakses asset organisasi.

²⁵*The Purpose of Fingerprints – More than Identification*, dapat diakses <http://thewannabescientist.com/the-purpose-of-fingerprints-more-than-identification/> dan *purpose-fingerprints-questioned*, dapat diakses <http://www.livescience.com/3684-purpose-fingerprints-questioned.html>.

Mekanisme kerja teknologi *biometric* secara umum adalah mencocokkan antara data yang diterima melalui *biometric reader* dengan data yang ada dalam *database system*. Karena itu absensi *fingerprint* memiliki dua pekerjaan, yakni mengambil gambar sidik jari, dan memutuskan apakah pola alur sidik jari dari gambar yang diambil sama dengan pola alur sidik jari yang ada di *database*. Ada beberapa cara untuk mengambil gambar sidik jari seseorang. Di UIN Ar-Raniry cara mengambil sidik jari adalah dengan metode *optical scanning*. Hasil scanning lalu disimpan dalam format digital pada saat registrasi atau *enrollment* atau pendaftaran *sidik jari*. Setelah itu, rekaman sidik jari tersebut diproses dan dibuatkan daftar pola fitur sidik jari yang unik. Pola fitur sidik jari yang unik tersebut kemudian disimpan dalam memory atau *database*. Pola sidik jari yang unik ini disebut dengan istilah *minutiae*. Pada saat identifikasi, pola *minutiae* tersebut kemudian dicocokkan dengan hasil scan sidik jari. Artinya pegawai di scan sidik jarinya terlebih dahulu dan kemudian nanti ketika diabsen terjadi pengidentifikasian dan pencocokan otomatis. Apabila *fingerprint* dalam proses identifikasi dan pencocokan tidak sesuai, maka secara otomatis akan ditolak.

Inti dari *scanner optical* adalah *charge coupled device* (CCD), sistem sensor cahaya yang sama digunakan pada

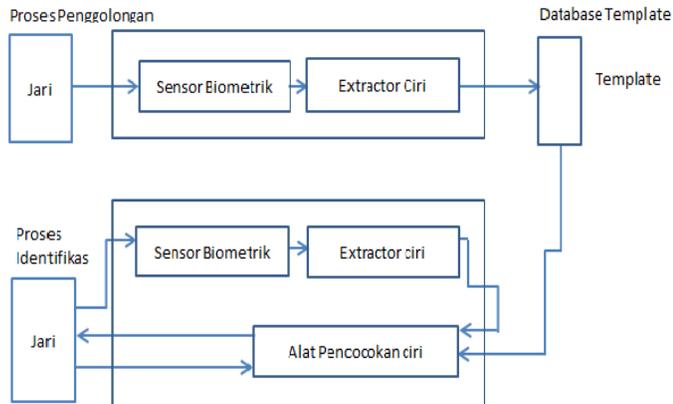
kamera digital dan *camcorder*. CCD merupakan sebuah larik sederhana dari *diode* peka cahaya yang disebut *photosite*, yang menghasilkan sinyal elektrik yang merespon foton cahaya. Setiap *photosite* merekam sebuah pixel, titik kecil yang merepresentasikan cahaya dan membenturnya. Pixel-pixel ini membentuk pola terang dan gelap dari sebuah gambar hasil scan sidik jari seseorang.²⁶

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 dipantulkan (bagian lembah dari alur sidik jari).²⁷

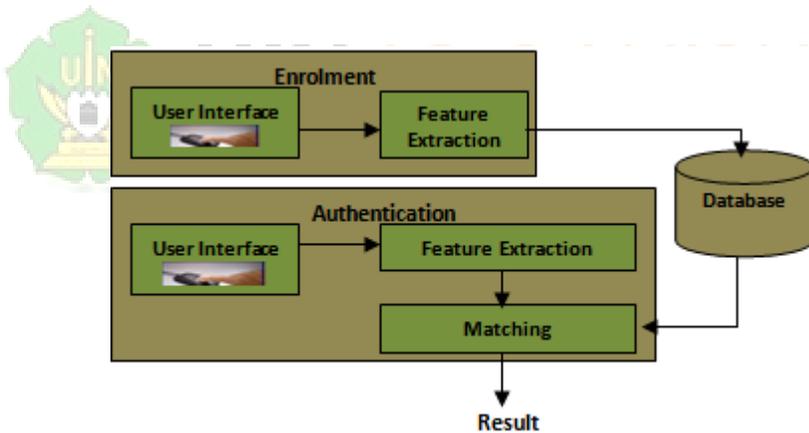
²⁶*Absensi Fingerprint Cara Kerjanya adalah...* dapat diakses <http://finger-print.co.id/mesin-absensi-article/53-absensi-fingerprint-cara-kerjanya-adalah>

²⁷*Absensi Fingerprint Cara Kerjanya adalah... Ibid.*

Di bawah ini digambarkan skema ringkas bagaimana *fingerprint* bekerja.



Gambar II : Mekanisme Sistem *Biometric*



Gambar III: Mekanisme Pencocokan Sidik jari

2. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.²⁸ Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.²⁹ Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Anwar mengatakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.³⁰ Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target

²⁸Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, (Ternate: LepKhair, 2010), hal:71.

²⁹F Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-hill, 2010), p.165.

³⁰Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal.22.

atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.³¹

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan kegiatan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang individu pegawai. Secara umum kinerja terdiri atas beberapa indikator sebagai berikut:

- (1) kuantitas hasil;
- (2) kualitas hasil;
- (3) ketepatan waktu hasil;
- (4) kehadiran, dan
- (5) kemampuan bekerjasama.³²

Dari konsep di atas terlihat bahwa kehadiran sebagai salah satu kewujudan disiplin mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Anwar ada beberapa karakteristik yang dapat diamati dari kinerja staf, yaitu: memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi, memiliki tujuan yang realistis,

³¹Vethzal Rivai dan Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), hal.50.

³²Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid II*, terj. Hidayana Pujaatmaka, (Jakarta: Prenhalindo, 2006), hal.206.

memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya, dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.³³

Menurut Wilson Bangun kinerja pegawai dapat diukur melalui lima aspek,³⁴ yaitu:

a. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merupakan dimensi yang menunjukkan jumlah hasil pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja baik. Ukuran-ukuran untuk mengukur kuantitas kerja ini jelas dan terbaca. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

b. Kualitas Pekerjaan

³³Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hal.68.

³⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hal.234

Kualitas pekerjaan dipahami sebagai standar tingkat baik atau buruk sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat diukur dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Karena itu pegawai dituntut menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebagaimana ditentukan.

d. Kehadiran

Kehadiran pegawai diperlukan karena suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Karenanya kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan kerjasama

Banyak pekerjaan yang menuntut keterlibatan banyak orang. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga

membutuhkan kerjasama pegawai sangat dibutuhkan. Karena itu pegawai dapat dinilai dari kemampuan kerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson sebagaimana dikutip Sugiono³⁵ selain aspek-aspek di atas, kinerja pegawai juga dapat diukur dari:

- pengetahuan pekerjaan (*Job Knowledge*). Proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan sangat penting. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- Kreatifitas (*Creativity*), yaitu kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- Inovasi (*Inovation*), yaitu kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan

³⁵Sugiono, (2009:12)

kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

- Inisiatif (*initiative*), yaitu kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Faktor-faktor inilah ditambah dengan beberapa aspek lain yang peneliti jadikan sebagai indikator dalam pengukuran kinerja pegawai UIN Ar-Raniry yang peneliti rumuskan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat dipilih atau dijawab oleh pegawai.

Di dalam Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011, disebutkan penilaian kinerja pegawai terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS³⁶. SKP harus dibuat semua pegawai yang kemudian diserahkan kepada atasannya (pejabat penilai) sebagai indikator penilaian pada akhir tahun. Sementara perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang

³⁶Peraturan Pemerintah RI, No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, (Jakarta, 2011).

seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.³⁷ Artinya perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi seorang Pegawai Negeri Sipil terhadap lingkungan kerjanya.

3. Definisi Operasional

Penelitian ini berjudul Korelasi Antara *Fingerprint* dengan Kinerja Pegawai UIN Ar-Raniry. Dari judul ini, ada beberapa variabel yang perlu diberikan batasan definisi sehingga dapat memperkecil atau menghindari pemahaman yang berbeda dengan para pembaca.

Variabel-variabel yang perlu peneliti berikan definisi operasional atau kontekstual adalah *fingerprint*, Kinerja Pegawai, dan Pegawai. Dua variabel awal di atas (*fingerprint* dan kinerja pegawai) telah dibahas panjang lebar secara teoritis di atas, untuk menghindari pengulangan pembahasan, maka pada bahagian ini peneliti hanya memberikan penjelasan atau pengertian operasional atau kontekstual di dalam penelitian ini. Sementara istilah pegawai karena belum dibahas secara rinci sebelumnya, maka diberikan pengertian pembatasan yang jelas dan detail di bawah.

³⁷Peraturan Pemerintah RI, No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, (Jakarta, 2011).

1. Korelasi

Korelasi merupakan hubungan antar dua variable atau lebih.³⁸ Terdapat tiga macam hubungan antar variable, yaitu hubungan simetris, hubungan sebab akibat, dan hubungan interaktif (saling mempengaruhi).³⁹ Hubungan Simetris adalah hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain, tetapi adanya variabel tersebut bukan disebabkan atau tidak dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hubungan sebab akibat atau korelasi causalitas adalah korelasi yang variabelnya saling mempengaruhi satu sama lain.

Di dalam penelitian ini yang peneliti maksudkan dengan korelasi adalah hubungan antara variable *fingerprint* dengan variable kinerja pegawai UIN Ar-Raniry yang termasuk ke dalam jenis hubungan causalitas. Di sini diasumsikan bahwa *fingerprint* dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Asumsi ini didasarkan pada konsep dan tujuan dari penerapan *fingerprint* itu sendiri di UIN

³⁸Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*, (bandung: Pustaka Setia, 2007), hal.105.

³⁹Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.224.

Ar-Raniry, yaitu pengaturan kedisiplinan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi kerja.

2. *Fingerprint*

Fingerprint (sidik jari) merupakan absensi elektronik yang digunakan rutin UIN Ar-Raniry untuk mengabsen kehadiran pegawai dan dosen sesuai dengan amanat Peraturan Kementerian Agama (PMA) No. 28 tahun 2013 tentang disiplin kehadiran pegawai negeri sipil di lingkungan kementerian agama dan Direktur Jenderal Pendidikan Islam No. 2 Tahun 2013 tentang Disiplin Kehadiran Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam yang kemudian dilegalkan secara khusus oleh Rektor IAIN Ar-Raniry dengan mengeluarkan Surat Edaran Nomor In.01/R/HK.00.7/865/2013 tanggal 7 Maret 2013.

Fingerprint pada saat mengabsen pegawai hanya perlu menempelkan jarinya ke mesin absensi, mengeluarkan suara di depan mesin absensi, atau menampakkan wajahnya di depan *fingerprint* atau memasukkan nomor PIN untuk kemudian terabsen dan mesin absensi mencatat kehadiran pegawai lengkap dengan waktu kehadiran.

Dari pengertian tersebut, maka yang peneliti maksudkan dengan korelasi antara *fingerprint* dengan kinerja

pegawai UIN Ar-Raniry adalah korelasi hubungan antar variable tersebut sehingga dapat diketahui keeratan korelasi antar variable melalui indeks korelasi dan juga menemukan efektivitas dari *fingerprint* sebagai alat mendisiplinkan pegawai.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yang peneliti maksudkan di sini adalah sesuai dengan definisi yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS di mana pada Bab I Pasal I poin 3 disebutkan bahwa prestasi kerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja⁴⁰. Dalam konteks ini hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai UIN Ar-Raniry dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan demikian meliputi Sasaran Kerja Pegawai (SKP dan Perilaku).

Terdapat dua kriteria pengukuran kinerja pegawai, yaitu pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*); dan pengukuran berdasarkan

⁴⁰ Peraturan Pemerintah No. 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, (Jakarta, 2011).

perilaku (*behaviour-based performance evaluation*). Di dalam penelitian ini kedua kriteria pengukuran tersebut digunakan.

4. Pegawai

Pegawai yang peneliti maksudkan di dalam penelitian adalah sesuai dengan definisi pegawai yang tercantung dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Unddang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian di mana pada Bab I Pasal I ayat 1 di sebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁴¹

Dengan demikian pegawai dalam konstek penelitian ini adalah PNS yang karena ditentukan dan diangkat bertugas pada UIN Ar-Raniry selain tenaga edukatif.

⁴¹Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, (Jakarta, 1999).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional dengan metode *mixed method* (kombinasi). Penelitian kombinasi *is a procedure for collecting, analyzing, and “mixing” both quantitative and qualitative research and methods in a single study to understand a research problem.*⁴² Pendapat Abraham ini hampir sama dengan apa yang disimpulkan oleh Jonathan Sarwono yang mengatakan *mixed methods* adalah menggunakan dua atau lebih metode yang diambil dari dua pendekatan yang berbeda, yaitu pendekatan kuantitatif atau kualitatif (dapat sebaliknya) dalam riset yang sedang dijalankan untuk memperoleh data kuantitatif - kualitatif yang digunakan sebagai bukti empiris dalam menjawab rumusan masalah penelitian.⁴³

Alasan penggunaan *mixed methods* dalam penelitian ini adalah karena berdasarkan *literature review* tentang analisis *fingerprint* dan kinerja pegawai ditemukan sisi kelemahan, yaitu belum menemukan secara mendalam analisis apakah persentase kehadiran dapat dengan efektif memberi dampak pada kinerja.

⁴²Abraham S Fichler, *Mixed Methods*, dapat di akses http://www.fischlerschool.nova.edu/resources/uploads/app/35/files/arc_doc/mixed_methods.pdf

⁴³Jonathan Sarwono, *Mixed Methods*, (Jakarta: Gramedia, 2011), hal.2.

Hasil-hasil penelitian yang ada memang memberikan indikasi positif, namun di sini kinerja mana yang lebih erat belum terjawab secara ilmiah. Hal itu menurut hipotesis peneliti karena peneliti-peneliti sebelumnya hanya mengandalkan data kuantitatif atau kualitatif saja. Karena itu dengan *mixed methods* ini diharapkan akan terjawab di mana korelasi yang signifikan.

Mixed methods yang peneliti gunakan di sini adalah *mixed methods* model *concurrent embedded* di mana pendekatan kuantitatif lebih dominan daripada pendekatan kualitatif.⁴⁴ Hal ini terlihat dari rumusan masalah, ada satu rumusan masalah yang memerlukan data kualitatif. Di sini peneliti memanfaatkan data kualitatif untuk menjelaskan hasil data kuantitatif saat mana hasil data kuantitatif belum mampu menjawab data kuantitatif itu sendiri. Data kualitatif akan diperoleh melalui interview beberapa pegawai senior UIN Ar-Raniry yang dianggap memiliki wewenang untuk memberikan informasi sebagaimana yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian.

Di sini keeratan korelasi akan diteliti dengan pendekatan kuantitatif, namun saat yang bersamaan ketika memerlukan data eksploratif deskriptif yang lebih mendalam dimanfaatkan data kualitatif.

⁴⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.42.

B. Lokasi, Waktu Penelitian, dan Jenis Data

Lokasi penelitian ini difokuskan di UIN Ar-Raniry dengan durasi waktu empat bulan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui angket yang peneliti sebarakan kepada yang menjadi sampel dari penelitian khususnya yang terkait dengan penerapan absensi *fingerprint*, wawancara langsung dengan pegawai pejabat yang terkait dan mahasiswa. Data sekunder peneliti amati rekap absen, Laporan Capaian Kinerja Harian (LCKH), dan SKP pegawai yang diperoleh di Bahagian Kepegawaian dan Organisasi serta berbagai literatur-literatur dan tinjauan pustaka yang relevan dan mendukung penelitian ini.

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Patricia mengatakan hipotesis adalah jawaban sementara yang menyatakan adanya hubungan di antara variabel-variabel yang diteliti.⁴⁵ Pendapat yang hampir sama dikatakan oleh Syofian Siregar di mana hipotesis adalah jawaban atau

⁴⁵Patricia Farrugia, *Research questions, hypotheses and objectives*, dapat diakses <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2912019/>, akses March 19, 2015.

dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.⁴⁶ Pendapat Syofian inilah yang peneliti gunakan untuk menjelaskan pengertian hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis utama dari penelitian ini adalah:

Kebijakan penerapan absensi elektronik *fingerprint* telah meningkat tingkat kehadiran pegawai UIN Ar-Raniry. Peningkatan jumlah kehadiran secara teoritis memberikan efek kepada kinerja pegawai UIN Ar-Raniry. Hipotesis satu:

1. Penerapan absensi *fingerprint* (X_1) memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja pegawai (Y) UIN Ar-Raniry.

Dari pengamatan awal dan diskusi para dosen di media online Forum Dosen UIN Ar-Raniry, penerapan *fingerprint* masih dipertanyakan efektivitasnya baik dalam kaitan mendisiplinkan pegawai maupun meningkatkan kinerja mereka. Karena itu penelitian ini juga mengembangkan hipotesis kedua, yaitu:

2. Penerapan *fingerprint* belum efektif dalam mendisiplinkan pegawai UIN Ar-Raniry.

Kedua hipotesis riset tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk hipotesis statistiknya, yaitu:

⁴⁶Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal.38.

$$1. H_a : \rho \neq 0$$

$$2. H_a : \rho \neq 0$$

$$H_o : \rho = 0$$

$$H_o : \rho = 0$$

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan. Burhan Bungin mendefinisikan populasi merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.⁴⁷

Sugiyono mendefinisikan populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁸

⁴⁷M Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Kedua, (Jakarta: Kencana, 2011), hal.109.

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal. 297.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai UIN Ar-Raniry yang berjumlah 234⁴⁹.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang ingin diteliti.⁵⁰ Mengingat pegawai UIN Ar-Raniry sebagai populasi dapat dikatakan relatif heterogen, maka teknik pengambilan sampel untuk angket peneliti gunakan *proportional stratified random*, yaitu cara pengambilan sampel populasi yang mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional dari setiap elemen populasi yang dijadikan sampel dan pengambilan sampel dilakukan secara random.⁵¹ Sementara untuk sampel yang diinterview peneliti gunakan teknik pengambilan *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan atas pertimbangan tertentu.⁵² Dalam konteks penelitian ini, penggunaan *purposive sampling* untuk

⁴⁹Data dari Unit Bahagian Kepegawaian dan Organisasi, UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Mai 2015.

⁵⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.120.

⁵¹https://www.academia.edu/5036760/Populasi_Sampel_and_Teknik_Sampling

⁵²Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012), hal.68.

interview didasarkan atas pertimbangan jabatan yang diemban yang dengan karena jabatan tersebut peneliti asumsi mereka mengetahui informasi tentang *fingerprint* lebih banyak dari yang lain atau mereka seperti sampel mahasiswa merasakan manfaat dari *fingerprint*. Di samping itu dalam batas tertentu seperti rektor merupakan pembuat kebijakan dari *fingerprint* sehingga mengetahui persis tentang kebijakan penerapan *fingerprint*.

Heterogenya populasi karena peneliti memperhitungkan perbedaan golongan pegawai dan jabatan pegawai yang peneliti sebut sebagai strata. Alasan memperhitungkan aspek perbedaan ini karena antara golongan pegawai tentu memiliki karakteristik tersendiri yang tentu berbeda satu sama lain.

Pegawai UIN Ar-Raniry peneliti bagi tiga strata, yaitu:

1. Pegawai golongan I dan II dianggap sebagai strata I yang berjumlah 59 orang.
2. Pegawai golongan III dianggap sebagai strata II yang berjumlah 156 orang.
3. Pegawai golongan IV dianggap sebagai strata III yang berjumlah 19 orang.

Setelah diperoleh jumlah sampel dari masing-masing strata, maka besarnya sampel masing-masing strata

tersebut diambil secara proportional, dengan menggunakan rumus teknik besar sampel dari Slovin:⁵³

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana:

n = ukuran sampel yang dicari

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 5%.



Dengan menggunakan formula Slovin, *proportional stratified sampling* dapat dihitung sebagai berikut:

1. Pegawai

a. Strata I

$$n = \frac{59}{1 + 59(0.05)^2}$$

$$n = \frac{59}{1 + 59(0.0025)}$$

$$n = 51$$

⁵³http://www.researchgate.net/post/How_to_determine_the_sample_size_in_a_large_population, akses 1 Juli 2012.

b. Strata II

$$n = \frac{156}{1 + 156(0.05)^2}$$
$$n = \frac{156}{1 + 156(0.0025)}$$
$$n = 112$$

c. Strata III

$$n = \frac{19}{1 + 19(0.05)^2}$$
$$n = \frac{19}{1 + 19(0.0025)}$$
$$n = 18$$



UIN AR-RANIRY
leading through islamic civilization

Dari masing-masing strata tersebut, peneliti ambil sampel dengan teknik random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak karena populasi sudah homogen.

Di bawah ini dapat dilihat rincian sampel pegawai.

Tabel 1
Rincian Sampel Penelitian

Sampel Pegawai				Sample Wawancara	
No	Strata Pegawai	N	#sampel	Posisi	Jumlah
1	Strata I	59	51	Rektor	1

2	Strata II	156	112	BAAKK ⁵⁴	1
3	Strata III	19	18	BOK ⁵⁵	1
				KTU	5
				Mahasiswa	5
	Total	234	181		13

Jumlah *sample probability* tersebut ditambah dengan *sample non probability* 13 orang sehingga total sample adalah 194 orang.

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.⁵⁶

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk (*construct validity*), karena validitas konstruk memiliki pendekatan yang cukup objektif dan sederhana.

⁵⁴Biro Administras Akademik, Kemahasiswaan, dan Kerjasama (BAAKK).

⁵⁵Biro Bagian Organisasi dan Kepegawaian (BOK).

⁵⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal.211.

Untuk mengukur kevaliditas antar skor, peneliti gunakan korelasi product moment berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Langkah-langkah yang peneliti lakukan untuk mengukur validitas adalah mengedarkan angket kepada 30 responden yang tidak termasuk ke dalam sampel penelitian. Lalu hasil angket tersebut peneliti masukkan ke dalam table untuk menghitung nilai koefisien.

Kriteria valid atau tidak instrument adalah jika nilai $t_{hitung} >$ dari nilai t_{table} . Dengan kata lain $t_{hitung} > t_{table}$. Sebenarnya pengujian t boleh tidak dilakukan di dalam penelitian ini karena responden yang dilibatkan dalam pengujian validitas adalah termasuk dalam populasi. Namun di sini peneliti tetap menghitung t_{hitung} untuk menyakinkan bahwa instrument benar-benar valid.

2. Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif

konsisten apabila alat ukur digunakan berulang kali.⁵⁷ Ada beberapa cara mengukur reliabilitas seperti *test-test*, *equivalent*, dan gabung keduanya.⁵⁸ Untuk menguji reliabilitas, peneliti memilih teknik *Cronbach's Alpha*⁵⁹ yaitu:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\Sigma \sigma^{2t}}{\sigma^{2t}} \right]$$

Di mana:

α = koefisien *alpha cronchbach*

k = butir pertanyaan yang valid

$\Sigma \sigma^{2t}$ = jumlah varians butir pertanyaan yang valid

σ^{2t} = varians total



Langkah pengujian reliabilitas juga peneliti tempuh sama seperti pengujian validitas di atas kecuali jumlah responden yang lebih sedikit, yaitu mengedarkan angket kepada 10 responden yang tidak

⁵⁷Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hal. 97.

⁵⁸Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal.55.

⁵⁹Kick Allen, *Explaining Cronbach's Alpha*, dapat diakses pada <http://foswiki.cs.uu.nl/foswiki/pub/Toetsing/ToetsAdviesCommissie/ExplainingCronbachAlpha.pdf>, akses 1 Juli 2012.

termasuk ke dalam sample. Hasil angket tersebut, peneliti masukkan ke dalam table untuk menghitung varian dan menghitung nilai koefisien alpha (α).

Standar nilai alpha (α) > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Sementara jika alpha (α) > 0,80, ini menunjukkan seluruh item reliabel dan seluruh tes konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat.

Di samping itu, ada juga yang memaknakannya sebagai berikut:

Tabel II
Nilai Interpretasi Reliabilitas

Alpha	Reliabilitas
$\alpha > 0,90$	Reliabilitasnya sempurna
$\alpha 0.70 - 0.90$	Reliabilitasnya tinggi
$\alpha 0.50 - 0.70$	Reliabilitas Moderat
$\alpha < 0.50$	Reliabilitas Rendah

F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian *mixed methods* sehingga data yang diperoleh berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Karena itu teknik pengumpulan data pun menggabungkan teknik pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif. Teknik

pengumpulan data kuantitatif dilakukan melalui pengedaran angket. Sementara teknik pengumpulan data kualitatif digunakan wawancara mendalam (*deep interview*).

1. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.⁶⁰ Angket yang digunakan adalah angket berstruktur yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang disertai sejumlah alternative jawaban yang disediakan.

Peneliti menyebarkan angket yang berisi untuk masing-masing variable (*fingerprint* dan kinerja) berisi 11 pertanyaan untuk dijawab oleh responden, yaitu pegawai. Angket diedarkan langsung kepada responden yang terpilih sebagai sample dan ada yang langsung dikembalikan saat itu juga setelah diisi, namun ada juga yang diserahkan sehari kemudian. Akan dipastikan semua angket dikembalikan oleh responden. Margin error terhadap angket ini 5%.

⁶⁰Suharsimi Arikunto, *Metodelogi...*, hal.151.

Angket peneliti buat lima pilihan alternative jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (TST). Setiap jawaban tersebut diberikan score dengan menggunakan Skala Likert, yaitu dari 1 sampai dengan 5; di mana semakin kecil angka (scale) semakin tinggi nilai scorenya. Dengan kata lain semakin ke kanan, nilai scorenya semakin rendah seperti terlihat pada table di bawah.

Tabel III
Scale Alternatif Jawaban

SS	S	KS	TS	STS	Alternatif Jawaban
1	2	3	4	5	Scale
5	4	3	2	1	Score

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara.⁶¹ Wawancara dilakukan dengan Rektor, Kepala Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasama, Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian, Kepala Bagian Tata Usaha pada

⁶¹Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2008), hal.126

masing-masing fakultas, dan 9 orang wakil mahasiswa. Mahasiswa diambil secara random satu orang per fakultas sebagai perwakilan untuk mendapatkan persepsi mereka tentang layanan dari pegawai dalam kaitannya dengan penerapan *fingerprint*.

Mengingat sifat dari wawancara ini adalah memperdalam data kuantitatif, maka jenis wawancara yang peneliti lakukan adalah wawancara tak berstruktur yaitu wawancara bebas atau terbuka dengan tidak menggunakan pedoman wawancara. Wawancara ini bertujuan untuk melengkapi data primer melalui angket. Pedoman wawancara yang penulis gunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁶²

Meskipun tidak ada pedoman yang baku dalam wawancara, namun peneliti membatasi durasi waktu per responden, yaitu paling lama 30 menit per orang. Dalam hal ini peneliti akan menggunakan alat *sound recorder* untuk merekam dan juga mencatat sehingga semua informasi dapat terdokumentasi dengan baik.

G. Analisis Data

Hasil data penelitian ini nanti merupakan data kuantitatif dan data kualitatif. Karena itu data kuantitatif dianalisis dengan

⁶²Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal.73-74

Analisis Korelasi Linier Sederhana. Terdapat beberapa jenis korelasi, yaitu *Product Moment Coefficient of correlation*, *Spearman's coefficient Rank correlation*, dan *Kendall's Coefficient of Rank Correlation*.

Di sini yang peneliti gunakan adalah Korelasi Linier Sederhana dari Karl Pearsons. Analisis korelasi linier sederhana adalah hubungan antara dua variable independen atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variable dependen (Y).⁶³

Dalam mendeskripsikan data, setiap hasil pertanyaan dianalisis mulai dari bentuk coding, editing, tabulasi, hitungan korelasi, dan interpretasinya.⁶⁴

Di bawah ini merupakan gambaran hubungan variable, indikator, instrumen, dan bentuk data (skala pengukuran).

Tabel IV
Hubungan Variabel, Indikator, Instrumen, dan Bentuk Data

Variabel	Indikator	Instrumen	Bentuk data
<i>Fingerprint</i>	ketelitian, efisiensi, efektif, universal, kesesuaian,	Angket dan wawancara	ordinal dan nominal

⁶³Husaini Umar dan R Purnomo Setady Akbar, *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal.232.

⁶⁴S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), hal.192.

Variabel	Indikator	Instrumen	Bentuk data
	keamanan data, kecepatan waktu, mudah digunakan, mengatur kedisiplinan, kehandalan sistem, kepuasan pengguna.		
Kinerja Pegawai	Tepat waktu, Kualitas kerja, Kuantitas kerja, kreativitas, loyalitas pada pekerjaan, jujur, pengetahuan, adaptasi pekerjaan, keandalan, relasi kerja.	Angket dan Wawancara	ordinal dan nominal

Untuk menghitung korelasi linier sederhana, diperlukan minimal delapan langkah. Rumus untuk menghitung korelasi linier sederhana adalah:

$$r_{XY} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Kriteria yang peneliti gunakan adalah apabila $r_{tabel} \leq r_{hitung} \leq + r_{tabel}$, maka H_0 diterima. Nilai r_{xy} , diinterpretasikan sesuai dengan tabel nilai koefisien korelasi dari *Guilford Empirical Rules* berikut ini⁶⁵ :

Tabel V
Interpretasi Nilai r

Besarnya	Interpretasi
0.00 – 0.20	Antara variable X dan variable Y memang terdapat korelasi, tetapi korelasi itu <i>sangat lemah</i> atau <i>sangat rendah</i> sehingga korelasi itu <i>diabaikan</i> .
0.20 – 0.40	Antara variable X dan variable Y terdapat korelasi yang <i>lemah</i> atau <i>rendah</i> .
0.40 – 0.70	Antara Variable X dan Variable Y terdapat korelasi yang <i>sedang</i> atau <i>cukupan</i> .
0.70 – 0.90	Antara variable X dan variable Y terdapat korelasi yang <i>kuat</i> atau <i>tinggi</i> .
0.90 – 1.00	Antara variable X dan variable Y terdapat korelasi yang <i>sangat kuat</i> atau <i>sangat tinggi</i> .

⁶⁵Guilford, J.P, *Fundamental Statistics in Psychology and Education*, 3rd , (New York: McGraw Hill, 1956), p.76.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi UIN Ar-Raniry

1. Sejarah Singkat UIN Ar-Raniry

Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry merupakan perubahan status dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ar-Raniry. Perubahan status ini terjadi pada bulan Oktober 2013 atau pada usia ke 50 tahun setelah berdirinya.

Sejarah berdiri dimulai pada akhir tahun 1962 saat berdiri Fakultas Ushuluddin. Setelah beberapa tahun menjadi cabang dari IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, pada tahun 1963 fakultas-fakultas tersebut berafiliasi dengan IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta selama lebih kurang enam bulan sampai peresmian sebagai IAIN Ar-Raniry di Banda Aceh pada tanggal 5 Oktober 1963.⁶⁶

Setelah berjalan lima tahun, IAIN menambah dua fakultas baru, yaitu Fakultas Dakwah pada tahun 1968 dan Fakultas Adab pada tahun 1983 sehingga menjadi lima fakultas.

Pada 5 Oktober 2013 setelah berusia 50 tahun, IAIN Ar-Raniry berubah wajah dan namanya dari Institut menjadi

⁶⁶*Lensa IAIN Dalam Gambar*, (Banda Aceh: Humas IAIN Ar-Raniry, 2009), hal.11.

Universitas melalui Perpres Nomor 64⁶⁷ Tahun 2013 yang mulai berlaku pada tanggal 1 Oktober 2013 dengan nama Universitas Islam Negeri Ar-Raniry (UIN Ar-Raniry).

Perubahan status dari institut menjadi universitas juga diikuti dengan penambahan dan perubahan nama fakultas sehingga jumlah fakultas sekarang menjadi Sembilan fakultas, yaitu:

- a. Syari'ah dan Hukum;
- b. Tarbiyah dan Keguruan;
- c. Ushuluddin dan Filsafat;
- d. Dakwah dan Komunikasi;
- e. Adab dan Humaniora;
- f. Ekonomi dan Bisnis Islam;
- g. Sains dan Teknologi;
- h. Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan; dan
- i. Psikologi.

Penamaan Ar-Raniry digunakan sebagai penghargaan dan penghormatan kepada nama salah seorang ulama besar dan mufti yang sangat berpengaruh di Aceh pada masa kepemimpinan

⁶⁷<http://www.uin-arraniry.web.id/sejarah>, akses 3 Agustus 2015.

Sultan Iskandar Tsani (1637-1641).⁶⁸ Nuruddin Ar-Raniry, yang nama aslinya Nuruddin bin Ali bin Hasanji bin Muhammad Hamid Ar-Raniri, merupakan seorang negarawan, ahli fikih, teolog, sufi, sejarawan dan sastrawan penting dalam sejarah Melayu pada abad ke-17. Ia lahir di Ranir (Rander), Gujarat, India dan wafat pada 21 September 1658. Nuruddin Ar-Raniry mengaku memiliki darah suku Quraisy, suku yang juga menurunkan Nabi Muhammad SAW.

2. Visi, Misi dan Tugas UIN Ar-Raniry

Visi UIN Ar-Raniry adalah menjadi universitas yang unggul dalam pengembangan dan pengintegrasian ilmu keislaman, sains, teknologi dan seni.

Sementara misinya, yaitu:

- Melahirkan sarjana yang memiliki kemampuan akademik, profesi dan atau vokasi yang kompetitif, berorientasi pada masa depan dan berakhlak mulia
- Mengembangkan tradisi riset yang multidisipliner dan integrative bernbasis Syariat Islam
- Mengimplementasikan ilmu untuk membangun masyarakat madani, yang beriman, berilmu dan beramal.

⁶⁸<http://siapadankenapa.blogspot.com/2009/11/biografi-dan-pemikiran-syeikh-nuruddin.html>, akses July 25, 2015

Tugas UIN Ar-Raniry menyelenggarakan pendidikan akademik, dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai . rumpun ilmu pengetahuan dan atau teknologi, dan atau keagamaan Islam, ilmu umum dan berdasarkan .ketentuan peraturan perundang-undangan dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. .

3. Struktur UIN Ar-Raniry

Sktuktur organisasi UIN Ar-Raniry diatur di dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia. Di dalam Peraturan Menteri Agama RI tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry (Ortaker) Nomor 12 tahun 2014 pada pasal 4 disebutkan bahwa organisasi universitas UIN Ar-Raniry terdiri atas organ pengelola, organ pertimbangan, dan organ pengawasan.⁶⁹

Di dalam pasal 5 Ortaker tersebut menjelaskan Organ pengelola universitas terdiri atas:

- a. Rektor dan Wakil Rektor;
- b. Fakultas;
- c. Pascasarjana;

⁶⁹Peraturan Menteri Agama RI, Nomor 12 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeria Ar-Raniry Banda Aceh, (Jakarta, 2014).

- d. Biro;
- e. Lembaga; dan
- f. Unit Pelaksana Teknis.

Di dalam Pasal 7 disebutkan bahwa rektor dibantu oleh tiga orang Wakil Rektor, yaitu Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan; dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

Organisasi fakultas terdiri atas dekan, wakil dekan (Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan, Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama) dan senat fakultas, jurusan, laboratorium, dan bagian tata usaha.

Pada tingkat Pascasarjana, UIN Ar-Raniry dipimpin oleh seorang Direktur yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Rektor. Susunan organisasi Pascasarjana terdiri atas Direktur, Wakil Direktur, Ketua Program Studi; Sekretaris Program Studi; dan Subbagian Tata Usaha.

Sejak cikal bakal IAIN Ar-Raniry sampai dengan sekarang menjadi universitas sudah dipimpin oleh 11 orang rektor. Pada periode persiapan dari tahun 1960 – 1965, IAIN Ar-Raniry dipimpin oleh Prof. Dr. Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy (alm). Prof. Hasbi Ash-Shiddieqy merupakan dekan

pertama Fakultas Syari'ah yang berinduk ke IAIN Yogyakarta dan dibuka di Darussalam Banda Aceh pada tahun 1960.

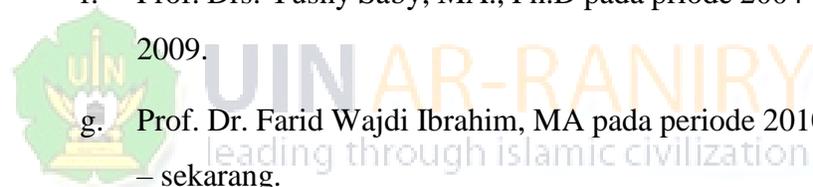
Pada tahun 1965 – 1972, IAIN Ar-Raniry dipimpin oleh Prof. Dr. H Ismuha, SH. (alm). Prof. Ismuha berhasil termasuk salah seorang pendiri IAIN Ar-Raniry. Prof. Ismuha juga merupakan salah seorang pendiri Majelis Ulama di Aceh, yang menurut Prof. H. A. Hasjmy merupakan Majelis Ulama pertama di Indonesia.⁷⁰

Periode selanjutnya, yaitu dari tahun 1977 – 1982, IAIN Ar-Raniry dipimpin oleh Prof. H. A. Hasymy (alm). Prof. A. Hasymy merupakan arsitek berdiri IAIN Ar-Raniry. Prof. A. Hasymy pernah menjadi Gubernur Aceh dan menteri. Dia berhasil membangun Darussalam menjadi pusat pendidikan di Aceh dan menyebutkannya sebagai jantung hati Aceh dengan menganalogikan jantung kiri IAIN Ar-Raniry dan jantung kanan Universitas Syiah Kuala (Unsyiah). Prof. A. Hasymy cukup produktif dalam menulis dan banyak melahirkan karya-karya besar dalam berbagai aspek ilmu.

Setelah Prof. H. A. Hasymy IAIN Ar-Raniry dipimpin secara berurutan oleh:

⁷⁰M. Hasbi Amiruddin, ed., *Biorografi Rektor IAIN Ar-Raniry (Kemimpinan IAIN Ar-Raniry dari Masa Ke Masa)*, (Banda Aceh: Ar-Raniry Press, 2008), hal.52.

- a. Prof. Dr. H. Ahmad Daudy, MA menjadi Rektor IAIN AR-Raniry pada periode 1972-1976.
- b. Prof. H. Ibrahim Husein, MA (alm) menjadi Rektor IAIN Ar-Raniry pada periode 1982 – 1990.
- c. Drs. H. Abdul Fatah pada periode 1990 – 1995 (alm).
- d. Prof. Dr. H. Safwan Idris, MA pada periode 1996 – 2000 (alm).
- e. Prof. Dr. H. Rusydi Ali Muhammad, SH, MA pada periode 2001 – 2004.
- f. Prof. Drs. Yusny Saby, MA., Ph.D pada priode 2004 – 2009.
- g. Prof. Dr. Farid Wajdi Ibrahim, MA pada periode 2010 – sekarang.



B. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

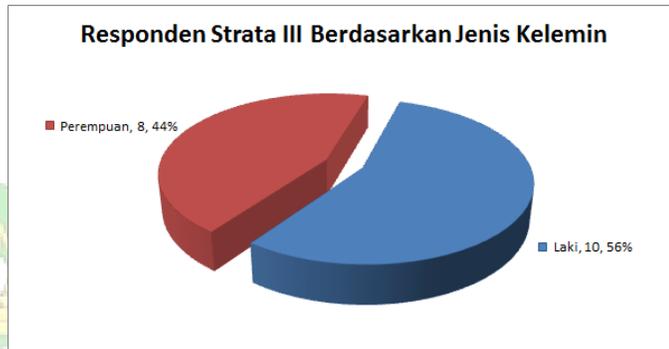
a. Jenis Kelamin Responden Strata I:



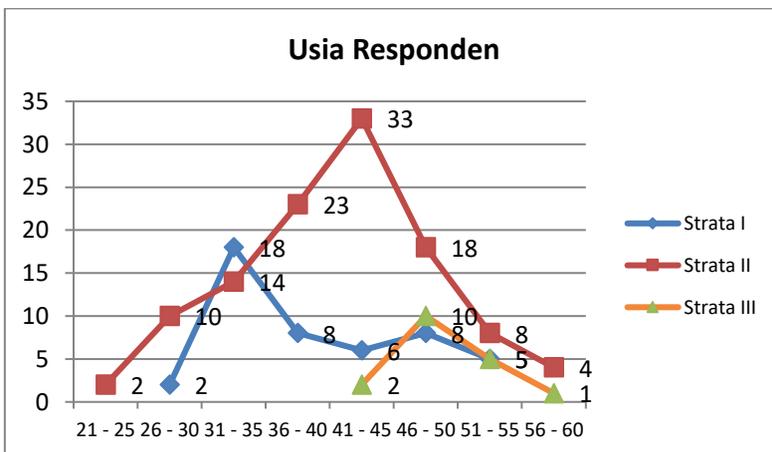
b. Jenis Kelamin Responden Strata II:



c. Jenis Kelamin Responden Strata III:

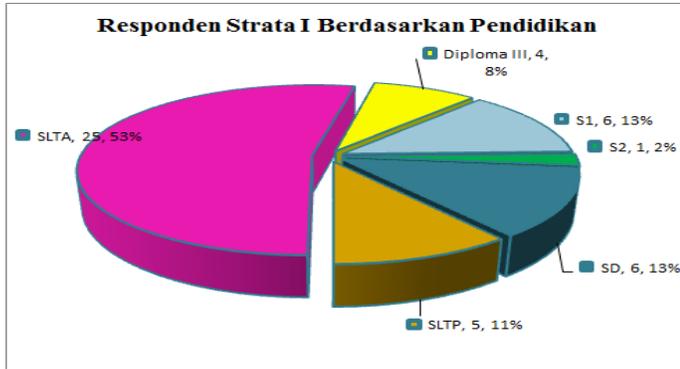


2. Usia

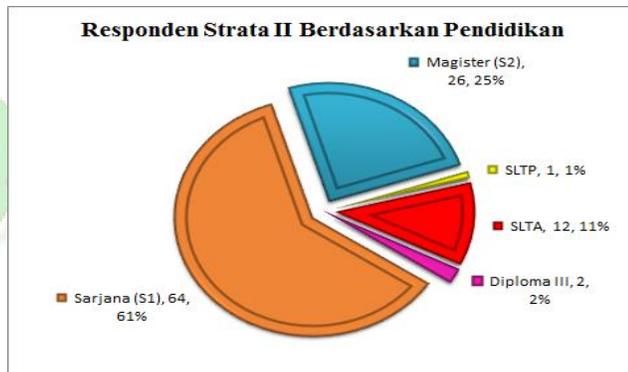


3. Tingkat Pendidikan

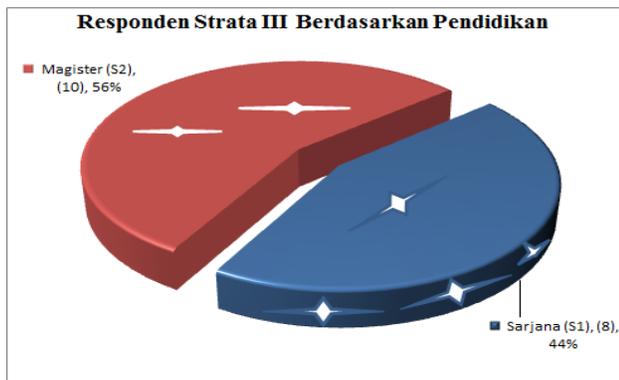
a. Pendidikan Responden Strata I (Gol I dan II)



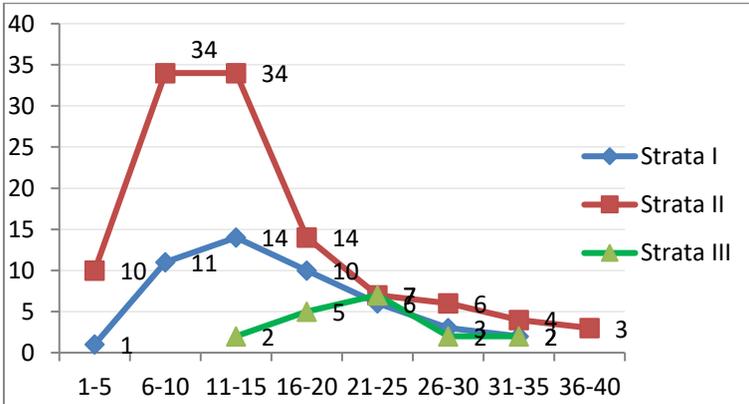
b. Pendidikan Responden Strata II (Gol III)



c. Pendidikan Responden Strata III (Gol IV)

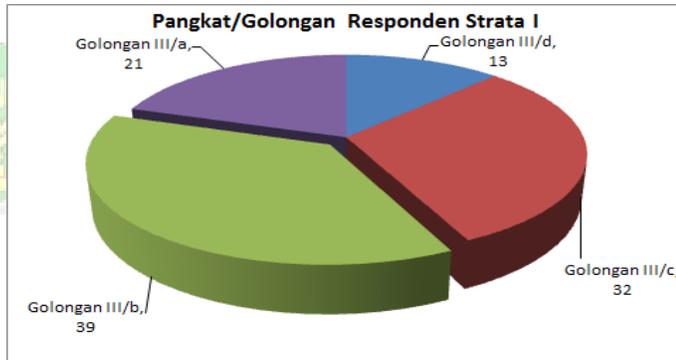


4. Masa Kerja

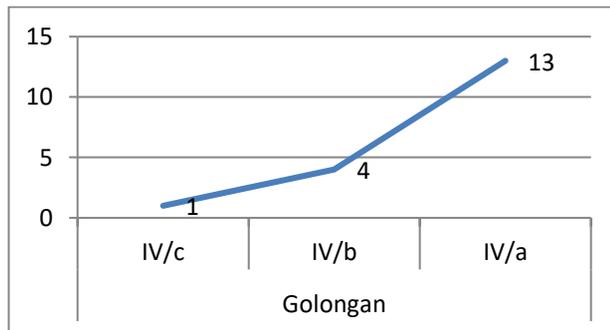


5. Pangkat/Golongan

a. Pangkat/Golongan Responden Strata I

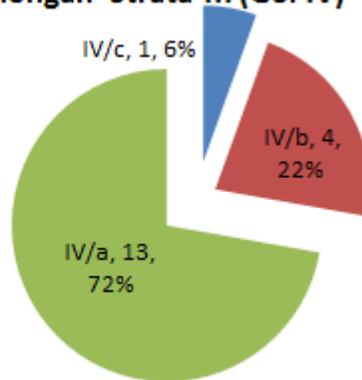


b. Pangkat/Golongan Responden Strata II (Gol III)



c. Pangkat/Golongan Responden Strata III:

Pangkat/Golongan Strata III (Gol IV)



C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas instrument – peneliti lakukan untuk mendapatkan derajat ketepatan dan kesahihan alat ukur. Di dalam penelitian dikenal beberapa jenis pengujian validitas yang umum digunakan, yaitu *face validity*, *content validity*, *criteria validity*, *construct validity*, *predictive validity*, *external validity*, dan *culture validity*.

Penelitian ini menggunakan jenis uji validitas konstruk (*construct validity*). Alasan utama peneliti gunakan jenis validitas konstruk adalah karena lebih lengkap dan memiliki pendekatan yang cukup objektif dan sederhana dari tiga jenis

yang lain. Pembahasan yang lebih luas tentang validitas dapat dibaca pada web *social research*.⁷¹

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.⁷²

Sebagaimana sudah dijelaskan di bagian metode penelitian bahwa peneliti melakukan uji validitas dengan mengedarkan angket ke 30 responden yang termasuk ke dalam populasi namun tidak terpilih sebagai sampel.

Langkah-langkah pengujian validitas yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut.

Pertama : peneliti mengembangkan angket dengan merumuskan 26 pertanyaan untuk kedua variable yang peneliti rujuk pada table hubungan variable, indicator, pengukuran, dan bentuk data.

Kedua : angket tersebut peneliti edarkan secara langsung kepada 30 responden pegawai yang terpilih secara random, namun sudah dipastikan tidak termasuk ke dalam sampel.

⁷¹<http://www.socialresearchmethods.net/kb/measval.php>

⁷²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, edisi revisi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal.211.

Ketiga : angket ditunggu sampai selesai diisi dan kemudian diambil kembali. Namun yang tidak selesai diisi dalam waktu 5 menit, maka angket akan diambil waktu lain.

Keempat : peneliti membuat table bantu seperti berikut.

Tabel VI
Tabel Bantu Uji Validitas Instrumen

Resp	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Total
1																											
2																											
3																											
30																											
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

Kelima : peneliti memasukkan setiap hasil jawaban ke dalam Table I di atas di mana setiap butir pertanyaan peneliti kategorikan sebagai variable X dan total jawaban peneliti jadikan sebagai variable Y.

Keenam : kemudian peneliti menghitung $r_{hitungnya}$ (rt) dengan menggunakan korelasi product moment berikut:

Variable X_1 ;

$$r_1 = \frac{N \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Kriteria valid atau tidak instrument adalah jika nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{table} . Peneliti juga menghitung t_{hitung} supaya data lebih meyakinkan walaupun boleh tidak dilakukan pengujian t karena responden yang dilibatkan dalam pengujian validitas adalah termasuk dalam populasi.

Ketujuh : setelah peneliti analisis, maka dari 26 pertanyaan tersebut diperoleh hasil ada empat pertanyaan yang tidak valid.

Kedelapan : mengingat begitu penting validitas alat ukur, peneliti mengetest kembali instrumen ini dengan mengedarkan ulang angket kepada 30 responden. Hasil uji validitas kedua kali ternyata juga ditemukan hasil yang sama di mana ada empat pertanyaan yang sama tidak valid. Pertanyaan yang tidak valid tersebut peneliti hilangkan karena sudah terbukti tidak mampu mengukur suatu konstruk yang peneliti ingin ukur sehingga total pertanyaan yang valid adalah 22 pertanyaan.

Kesembilan : hasil analisis validitas secara lengkap dapat dilihat di lampiran pengujian Validitas instrument.

Di bawah ini peneliti tampilkan perhitungan dua nomor pertanyaan pengujian validitas instrument sebagai gambaran perhitungan lengkap. Setelah semua data terkumpul dimasukkan ke dalam table bantu supaya lebih mudah menghitung korelasinya.

Rumus perhitungan validitas adalah:

$$r_1 = \frac{N\Sigma X_1 Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X_1^2 - (\Sigma X_1)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Di mana:

r_{xy} = koefisien korelasi

N = jumlah sampel

X_1 = skor item variable

Y = skor total dari variable.

Berikut hasil hitungan validitas untuk butir pertanyaan nomor 1.



UIN AR-RANIRY
Teaching through Islamic civilization

Tabel VII

Contoh Hitungan Validitas Pertanyaan Nomor 1

Resp	X_1	Y	X_1^2	Y^2	$X_1 Y$
1	5	73	25	5329	365
2	4	84	16	7056	336
3	4	95	16	9025	380
4	4	85	16	7225	340
5	4	91	16	8281	364
6	4	81	16	6561	324
7	3	76	9	5776	228
8	4	93	16	8649	372
9	5	91	25	8281	455
10	5	101	25	10201	505

Resp	X ₁	Y	X ₁ ²	Y ²	X ₁ Y
11	5	94	25	8836	470
12	5	91	25	8281	455
13	4	78	16	6084	312
14	4	93	16	8649	372
15	4	85	16	7225	340
16	4	85	16	7225	340
17	5	88	25	7744	440
18	5	94	25	8836	470
19	3	82	9	6724	246
20	5	104	25	10816	520
21	5	103	25	10609	515
22	5	104	25	10816	520
23	4	82	16	6724	328
24	4	91	16	8281	364
25	2	89	4	7921	178
26	3	64	9	4096	192
27	4	93	16	8649	372
28	4	85	16	7225	340
29	4	89	16	7921	356
30	5	74	25	5476	370
	126	2638	546	234522	11169

Dari hasil hitungan tersebut dimasukkan ke dalam rumus korelasi, maka diperoleh:

$$r_{X1Y} = \frac{N\Sigma X_1Y - (\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\}\{N(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$r_{X1Y} = \frac{30(\Sigma 11169) - (\Sigma 126)(\Sigma 2638)}{\sqrt{\{30(\Sigma 546) - (\Sigma 126)^2\}\{30(\Sigma 234522) - (\Sigma 2638)^2\}}}$$

$$r_{X1Y} = \frac{335070 - 332388}{\sqrt{\{(16380) - (15876)^2\}\{(7035660) - (6959044)\}}}$$

$$r_{X1Y} = \frac{2682}{\sqrt{38614464}}$$

$$r_{X1Y} = \frac{2682}{624.054}$$

$$r_{X1Y} = 0.43$$

Hasil r_{hitung} tersebut dikonsultasikan dengan harga r_{tabel} . Sesuai dengan jumlah responden, maka *degree of freedom* (df) = $n-2=30-2=28$. Angka ini dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan df 28 pada taraf 5%, maka ditemukan nilai sebesar 0.374. Karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} yaitu 0.374, maka pertanyaan nomor 1 adalah VALID. *Leading through Islamic Civilization*

Apabila dibandingkan dengan t_{hitung} , maka diperoleh t_{hitung} seperti berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.43\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0.43)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.43(5.2915)}{\sqrt{1-0.1849}}$$

$$t_{hitung} = \frac{2.2753}{0.9028}$$

$$t_{hitung} = 2.5202$$

Hasil nilai t_{hitung} ini juga membuktikan bahwa pertanyaan nomor 1 tetap valid karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 1.701. Ini artinya baik dicari r_{hitung} maupun t_{hitung} , pertanyaan tetap valid.

Untuk pertanyaan nomor 2 juga peneliti hitung seperti hitungan untuk nomor pertanyaan 1 di atas.

Tabel VIII
Contoh Hitungan Validitas Pertanyaan Nomor 2

Resp	X_2	Y	X_2^2	Y^2	X_2Y
1	4	73	16	5329	292
2	4	84	16	7056	336
3	4	95	16	9025	380
4	4	85	16	7225	340
5	4	91	16	8281	364
6	4	81	16	6561	324
7	4	76	16	5776	304
8	4	93	16	8649	372
9	5	91	25	8281	455
10	5	101	25	10201	505
11	5	94	25	8836	470

Resp	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
12	5	91	25	8281	455
13	3	78	9	6084	234
14	4	93	16	8649	372
15	4	85	16	7225	340
16	4	85	16	7225	340
17	4	88	16	7744	352
18	5	94	25	8836	470
19	5	82	25	6724	410
20	5	104	25	10816	520
21	4	103	16	10609	412
22	5	104	25	10816	520
23	4	82	16	6724	328
24	4	91	16	8281	364
25	5	89	25	7921	445
26	2	64	4	4096	128
27	5	93	25	8649	465

Resp	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ Y
28	4	85	16	7225	340
29	5	89	25	7921	445
30	4	74	16	5476	296
	128	2638	560	234522	11378

$$r_{X_2Y} = \frac{N\sum X_2Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X_2^2) - (\sum X_2)^2\}\{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{30(\sum 11378) - (\sum 128)(\sum 2638)}{\sqrt{\{30(\sum 560) - (\sum 128)^2\}\{30(\sum 234522) - (\sum 2638)^2\}}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{341340 - 337664}{\sqrt{\{(16800) - (16384)\}\{(7035660) - (6959044)\}}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{3676}{\sqrt{\{416\}\{76616\}}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{3676}{\sqrt{31872}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{3676}{5645.55}$$

$$r_{X_1Y} = 0.6511$$

Hasil nilai r_{hitung} tersebut juga membuktikan bahwa pertanyaan nomor 2 juga Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf 5% di mana $df = n - 2 = 28$, nilai r_{tabel} adalah sebesar 0.374. Dibandingkan dengan t_{hitung} , maka diperoleh nilai seperti hitungan berikut.

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{xy}^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.6511\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0.6511)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.6511(5.2915)}{\sqrt{1-0.4239}}$$

$$t_{hitung} = \frac{3.4455}{\sqrt{0.5760}}$$

$$t_{hitung} = \frac{3.4455}{0.7589}$$

$$t_{hitung} = 4.54$$

Hasil nilai t_{hitung} semakin menyakinkan karena terbukti $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 1.701. Dengan demikian pertanyaan nomor 2 juga Valid. Perhitungan lengkap mengenai validitas instrument dapat di lihat pada Lampiran III Validitas Data. Berikut ringkasan validitas instrument data berdasarkan hasil hitungan per nomor, yaitu:

Tabel IX
Ringkasan Uji Validitas Instrumen

Quest	r_{hitung}	r_{tabel}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ketr
1	0.43	0.374	2.532	1.701	Valid
2	0.65	0.374	4.54	1.701	Valid
3	0.64	0.374	4.409	1.701	Valid

Quest	r_{hitung}	r_{tabel}	t_{hitung}	t_{tabel}	Ketr
4	0.69	0.374	5.107	1.701	Valid
5	0.53	0.374	3.273	1.701	Valid
6	0.49	0.374	2.972	1.701	Valid
7	0.45	0.374	2.649	1.701	Valid
8	0.42	0.374	2.478	1.701	Valid
9	0.78	0.374	6.564	1.701	Valid
10	0.57	0.374	3.651	1.701	Valid
11	0.63	0.374	4.313	1.701	Valid
12	0.34	0.374	1.925	1.701	Valid
13	0.41	0.374	2.381	1.701	Valid
14	0.48	0.374	2.876	1.701	Valid
15	0.52	0.374	3.244	1.701	Valid
16	0.68	0.374	4.968	1.701	Valid
17	0.47	0.374	2.790	1.701	Valid
18	0.44	0.374	2.561	1.701	Valid
19	0.65	0.374	4.522	1.701	Valid
20	0.44	0.374	2.563	1.701	Valid
21	0.62	0.374	4.188	1.701	Valid
22	0.43	0.374	2.508	1.701	Valid

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur

digunakan berulang kali.⁷³ Ada beberapa cara mengukur reliabilitas seperti *test-test*, *equivalent*, gabung keduanya, *internal consistency*, dan alpha Cronbach.⁷⁴ Dalam konteks penelitian ini, untuk menguji reliabilitas peneliti memilih teknik *Cronbach's Alpha*⁷⁵ yaitu:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^{2t}}{\sigma^{2t}} \right]$$

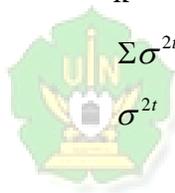
Di mana:

α = koefisien *alpha cronchbach*

k = butir pertanyaan yang valid

$\sum \sigma^{2t}$ = jumlah varians butir pertanyaan yang valid

σ^{2t} = varians total



Langkah pengujian reliabilitas juga peneliti tempuh sama seperti pengujian validitas di atas, yaitu mengedarkan angket kepada 10 responden yang tidak termasuk ke dalam sample. Hasil angket tersebut, peneliti masukkan ke dalam table untuk menghitung varian dan menghitung nilai koefesien alpha (α).

⁷³Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hal. 97.

⁷⁴Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal.55.

⁷⁵Syofian Siregar, *Ibid*.

Standar nilai alpha (α) > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Sementara jika alpha (α) > 0,80, ini menunjukkan bahwa seluruh item reliabel dan seluruh pertanyaan konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Di dalam penelitian ini, kriteria reliable peneliti tetapkan apabila nilai reliabilitasnya $\alpha > 0.70$. Sementara nilai interpretasi dapat dilihat pada Table II di atas.

Perhitungan reliabilitas instrument peneliti lakukan seperti berikut:

1. Peneliti mengedarkan angket kepada 10 orang responden di mana per angket berisi 22 pertanyaan yang sudah valid. Setelah diisi angket oleh responden, angket peneliti ambil saat itu juga.
2. Hasil angket peneliti masukkan ke dalam table penolong. Tabel lengkap lihat Lampiran IV Tabel perhitungan reliabilitas.
3. Peneliti menghitung nilai reliabilitas setiap butir pertanyaan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* berikut.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_T^2} \right]$$

4. Tahapan perhitungan uji reliabilitas, yaitu:

- a. Mencari Nilai Jumlah Varians Butir ($\Sigma \sigma_i^2$) dengan mencari dulu varian setiap butir, dengan rumus:

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Di bawah ini peneliti tampilkan dua nomor contoh hitungan sebagai gambaran bagaimana perhitungan reliabilitas secara keseluruhannya.

- a. Hitungan varian terhadap pertanyaan nomor 1, yaitu:



$$\sigma_1^2 = \frac{\sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{171 - \frac{(41)^2}{10}}{10}$$

$$\sigma_1^2 = \frac{171 - \frac{1681}{10}}{10}$$

$$\sigma_1^2 = 0.29$$

- b. Hitungan varian terhadap pertanyaan nomor 2, yaitu:

$$\sigma_2^2 = \frac{\sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_2^2 = \frac{138 - \frac{(36)^2}{10}}{10}$$

$$\sigma_2^2 = \frac{138 - \frac{1296}{10}}{10}$$

$$\sigma_2^2 = 0.84$$

- c. Menjumlahkan total nilai varians, yaitu dengan menambah satu persatu nilai jumlah varians (hasil hitungan varian setiap butir pertanyaan).

$$\sum \sigma_i^2 = \sigma_1^2 + \sigma_2^2 + \sigma_3^2 + \sigma_4^2 \dots \sigma_n^2$$

Hasil hitungan, yaitu: $\sum \sigma_i^2 = 18.41$

- d. Menghitung nilai varians total, yaitu:

$$\sigma_r^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_r^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_r^2 = \frac{72421 - \frac{(843)^2}{10}}{10}$$

$$\sigma_r^2 = \frac{72421 - \frac{(710649)}{10}}{10}$$

$$\sigma_r^2 = \frac{72421 - 71065}{10}$$

$$\sigma_r^2 = \frac{1356}{10}$$

$$\sigma_r^2 = 135.6$$

Hasil hitungan, yaitu: $\sigma_T^2 = 135.60$

e. Menentukan reliabilitas instrument, yaitu:

$$\begin{aligned}\alpha &= \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_r^2}{\sigma_T^2} \right] \\ \alpha &= \left[\frac{10}{10-1} \right] \left[1 - \frac{18.41}{135.6} \right] \\ \alpha &= \left[\frac{10}{9} \right] \left[1 - \frac{18.41}{135.6} \right] \\ \alpha &= [1.11][1 - 0.14] \\ \alpha &= [1.11][0.86] \\ \alpha &= 0.960\end{aligned}$$

Hasil hitungan, yaitu $\alpha = 0.960$.

Berdasarkan besaran nilai $\alpha = 0.960$ yang diperoleh, maka reliabilitas instrument sangat tinggi. Artinya pernyataan-pernyataan dalam kuisioner apabila ditanyakan kembali kepada pegawai UIN Ar-Raniry memiliki konsistensi yang relative akan menghasilkan hasil ukur yang sama. Hasil hitungan lengkap reliabilitas dapat dilihat Lampiran Tabel IV Uji Reliabilitas.

D. Analisis Kuantitatif

Penelitian ini merupakan penelitian *mixed methods* model *concurrent embedded*, di mana pendekatan metode kuantitatif sebagai metode primer dan pendekatan kualitatif sebagai metode sekunder. Analisis data pendekatan kuantitatif digunakan analisis *statistics* dan analisis data untuk menjawab hipotesis kedua

menggunakan kombinasi analisis statistics dan deskriptif kualitatif.

Pengumpulan data lapangan penelitian ini peneliti lakukan sejak 11 Mai 2015 sampai dengan 31 Juli 2015. Bahkan untuk data interview peneliti lakukan sampai dengan 14 Agustus 2015. Jauh lebih lama dari waktu yang direncanakan. Hal ini terjadi karena beberapa faktor seperti kesulitan berjumpa dengan responden karena mobilisasi responden yang relative tinggi selama bulan suci Ramadhan.

Data peneliti kumpulkan melalui dua tahap, yaitu tahap pengedaran angket kepada responden dan tahap menginterview



Gambar IV: Pegawai Sedang Melakukan Fingerprint responden yang jadwal interview tidak dapat ditentukan secara pasti. Interview yang sesuai dengan jadwal yang disepakati hanya dapat dilakukan dengan responden mahasiswa; sementara dengan beberapa pejabat UIN Ar-Raniry berubah beberapa kali.

Mereka cukup kooperatif dan memiliki minat yang tinggi memberikan jawaban-jawaban saat interview.

1. Pengujian Keeratan Korelasi Variabel X dan Y (r_{xy})

Pengujian keeratan (kekuatan) hubungan variable X dan variable Y adalah untuk menguji apakah terdapat hubungan kedua variabel tersebut atau tidak. Total sample adalah 181 pegawai, akan tetapi yang peneliti analisis adalah 171 sample, berkurang 10 sample (5%) karena tidak mengembalikan angket atas berbagai faktor seperti akan dijelaskan di analisis data responden di bawah.

Data yang diperoleh dimasukkan ke dalam table bantu hitung korelasi (Lampiran V). Supaya lebih mudah, peneliti buat ringkasan hasil hitungan korelasi seperti dalam table berikut.

Tabel X
Ringkasan Nilai Indeks Koefisien Korelasi Variabel X dan Y

Item	Jumlah
X	7450
Y	7419
X ²	335058
Y ²	330547
XY	325094

Hasil hitungan tersebut, dimasukkan ke dalam rumus indeks koefisien korelasi produk moment untuk mendapatkan nilai korelasi.

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

$$r_{xy} = \frac{171(325094) - (7450)(7419)}{\sqrt{[171(335058) - (7450)^2][171(330547) - (7419)^2]}}$$

$$r_{xy} = \frac{(55591074) - (55271550)}{\sqrt{[(57294918) - (55502500)][(56523537) - (55041561)]}}$$

$$r_{xy} = \frac{319524}{\sqrt{[1792418][1481976]}}$$

$$r_{xy} = \frac{319524}{\sqrt{2656320457968}}$$

$$r_{xy} = \frac{319524}{1629822.22}$$

$$r_{xy} = 0.1960$$

Berdasarkan hasil nilai korelasi di atas ($r_{xy} = 0.1960$) menunjukkan bahwa angka indeks korelasi bertanda plus (+). Dengan demikian korelasi tersebut positif dan arah korelasi satu arah. Akan tetapi besaran indeks korelasi tersebut jika dirujuk pada kriteria table Guilford untuk interpretasi nilai koefisien korelasi r , maka besaran tersebut termasuk korelasi yang lemah atau rendah. Dengan kata lain, jika nilai koefisien korelasi diperoleh antara 0.00 – 0.20, maka antara variable X dan variable Y memang terdapat korelasi, tetapi korelasi itu *sangat lemah* atau *sangat rendah* sehingga korelasi itu *diabaikan*. Ini artinya variable *Fingerprint* mempunyai hubungan dengan Kinerja Pegawai, tetapi hubungannya sangat rendah. Hubungan yang sangat rendah ini menyebabkan tidak dapat diketahui atau terdeteksi korelasinya secara matematis.

2. Pengujian Kontribusi variabel X terhadap variable Y (R^2)

Nilai koefisien korelasi r_{xy} di atas belum kelihatan berapa besar kontribusi variable *fingerprnt* terhadap variable kinerja pegawai. Untuk mengetahui berapa besar kecilnya sumbangan variable X *fingerprnt* terhadap variable Y kinerja pegawai, peneliti hitung dengan rumus koefisien determinasi berikut.

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

$$R^2 = (0.1960)^2 \times 100\%$$

$$R^2 = 0.038416 \times 100\%$$

$$R^2 = 3.8416$$

Dari hasil pengujian nilai diterminasi R^2 ini, dapat diketahui bahwa nilai kontribusi variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 3.8416%. Ini artinya hanya 4% variable *Fingerprint* X memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variable Y Kinerja Pegawai UIN Ar-Raniry. Dengan kata lain terdapat 96% kinerja pegawai UIN Ar-Raniry disumbang oleh variable lain yang dalam penelitian ini tidak diketahui (disasar).

3. Pengujian Hipotesis Kuantitatif (Hipotesis Satu)

Hipotesis kuantitatif atau hipotesis nomor satu penelitian ini sebagaimana dilihat di Bab III Metode Penelitian di atas adalah

penerapan absensi *fingerprint* (X_1) memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja pegawai (Y) UIN Ar-Raniry. Hipotesis ini termasuk jenis hipotesis nondireksional asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah hipotesis yang dirumuskan untuk memberikan jawaban pada permasalahan yang bersifat hubungan.⁷⁶ Di dalam penelitian ini hubungan yang diteliti adalah hubungan interaktif, yaitu hubungan antara *fingerprint* dengan kinerja pegawai.

Mengingat jenis hipotesis termasuk nondireksional, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji dua pihak (*two side*). Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk memastikan apakah H_0 ditolak atau diterima. Untuk memutuskan diterima atau ditolak, maka peneliti menetapkan kriteria seperti berikut.

Kriteria pengujian hipotesis kuantitatif (hipotesis satu) adalah:

- Taraf signifikan $\alpha = 0.05$
- H_0 diterima, jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq +t_{\text{tabel}}$.
- H_0 ditolak, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{table}}$.

Dengan kriteria tersebut, peneliti hitung nilai t_{hitung} seperti berikut:

⁷⁶Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2013), hal.39.

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}}{\sqrt{\frac{1-(r_{xy})^2}{n-2}}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.1960}{\sqrt{\frac{1-(0.1960)^2}{171-2}}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.1960}{\sqrt{\frac{1-0.03816}{169}}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.1960}{\sqrt{\frac{0.961584}{169}}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.1960}{\sqrt{0.005689}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.1960}{0.07543}$$

$$t_{hitung} = 2.5983$$



Hasil t_{hitung} ini peneliti konsultasikan dengan t_{tabel} di mana $df (n-2) = 171 - 2 = 169$, pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$, maka diperoleh t_{tabel} 1.9742. Dengan demikian sesuai dengan kriteria di atas di mana jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 2.5983 > t_{tabel} 1.9742$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan ditolak H_0 , berarti menunjukkan terdapat hubungan antara variabel X dengan Variabel Y walaupun kecil sekali dan bahkan dapat diabaikan hubungannya.

E. Analisis Kombinasi Kuantitatif – Kualitatif

Berikut peneliti sampaikan hasil data penelitian berdasarkan klasifikasi responden. Pemisahan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas untuk masing-masing kelompok responden.

1. Analisis Data Responden Strata I

Responden Strata I adalah pegawai yang pangkat/golongan I dan II. Jumlah keseluruhan pegawai yang termasuk ke dalam strata I ini adalah 59 orang. Dari jumlah tersebut yang terpilih sebagai sampel adalah sebanyak 51 orang sesuai dengan hasil hitungan ukuran besaran sampel dengan formula Slovin.

Sebagaimana dilihat pada karakteristik responden di atas bahwa Strata I rata-rata berada pada usia produktif (31-35 tahun). Meskipun terdapat 9.8% yang mendekati pada usia pensiun.

Kepada responden ini peneliti edarkan angket dari 11 Mei 2015 sampai dengan 20 Mei 2015 (delapan hari). Hal yang menarik adalah lebih 29% (16 responden) semula menolak mengisi angket karena takut hasil penelitian ini berimbas kepada mereka. Peneliti harus bekerja keras menjelaskan dan menyakinkan responden bahwa penelitian ini merupakan penelitian ilmiah dan data personal responden akan peneliti rahasiakan. Namun tetap saja responden merasa ketakutan. Hal

aneh lain adalah lebih 40% responden tidak bersedia mengisi langsung angket di depan peneliti dengan berbagai alasan. Mereka meminta waktu untuk mengisi dan mengembalikan satu atau dua hari kemudian.

Dari 51 angket yang peneliti edarkan, 4 angket tidak dikembalikan. Peneliti coba mendatangi responden satu sampai tiga kali meminta, namun selalu alasannya sibuk sehingga tidak sempat mengisi. Responden yang sudah diminta tiga kali namun belum juga mengisi angket, peneliti abaikan angket darinya.

Dari segi keseriusan menjawab angket, ada indikasi Strata I terutama yang berpendidikan SLTA ke bawah kurang serius, yaitu terdapat 7 dari 47 pegawai yang menconteng semua pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) untuk kedua variable. Peneliti memang tidak mempertanyakan alasan responden memilih jawaban tertentu sebagai upaya menghindari subjektivitas peneliti dan juga menghindari kesan penggiringan responden. Hal lain yang menarik temuan dari responden Strata I adalah ditemukan perbedaan yang tajam persepsi responden Strata I terhadap penerapan *fingerprint*. Responden beranggapan *fingerprint* telah mendorong pegawai untuk tidak jujur. Banyak pegawai yang datang hanya untuk absen kemudian mereka pergi, lalu pukul 10.00 atau 11.00 mereka baru masuk kantor.⁷⁷

⁷⁷Para responden yang menduduki jabatan atau pegawai yang mempunyai tugas tambahan menyampaikan kepada peneliti secara sukarela keluhannya tanpa peneliti menanyakan. Bentuk keluhannya hampir semua

Research Report Khatib... 92 of 162

Pegawai strata I yang tidak memiliki jabatan strategis memang melihat *fingerprint* hanya sebagai catatan kehadiran dan sebagai unsur lain dari jalur penambahan pemasukan. Terdapat 21% atau 10 pegawai strata I yang memilih Kurang Setuju (KS) bahwa setelah diterapkan *fingerprint* rasa tanggung jawab merupakan hal yang penting dalam dunia kerja mereka. Jawaban ini juga memiliki kaitan dengan jawaban yang responden pilih pada variable Y, yaitu pertanyaan yang berbunyi bagaimana jika penerapan *fingerprint* dikaitkan dengan dengan indikator kesungguhan dalam bekerja. Terhadap pertanyaan ini, 8 pegawai atau 17% menjawab Tidak Setuju (TS).



2. Analisis Data Responden Strata II

Responden strata II adalah pegawai yang sudah mencapai pangkat/golongan III. Total responden strata II sebanyak 156 pegawai. Namun besaran sample yang terpilih adalah 112 pegawai. Peneliti mengedarkan angket kepada responden strata II sejak awal Juni sampai dengan akhir Juli 2015. Setelah hampir dua bulan penuh mengedarkan angket dan

sama. Berikut peneliti kutip beberapa kalimat yang disampaikan responden, yaitu “absen *fingerprint* untuk cari uang makan”; “*fingerprint* membuat orang menipu dirinya”; “pegawai datang hanya untuk tekan absen lalu kemudian pergi dan nanti pukul 17.00 kembali ke kampus tekan absen lagi”; “enak sekali pegawai yang tidak punya tugas habis tekan absen pergi kemana mereka mau, nanti uang makan lebih banyak mereka.” Itulah beberapa contoh kalimat yang bernada ketidakpuasan responden atas perilaku teman-teman sejawat pegawai terhadap absensi *fingerprint*.

mengambilnya, ada 7 pegawai yang tidak mengembalikan angket tanpa alasan yang jelas.

Rasa takut dan waswas dalam mengisi angket juga terlihat sebagaimana yang terjadi pada responden strata I. Indikasi ini ditemukan di mana 42% responden menanyakan apa dampak dari hasil penelitian ini baginya. Namun ada 15% yang menanggapi sangat positif penelitian ini dilakukan. Bahkan mereka menyarankan hasil penelitian di seminarkan.

Hal yang menarik dari jawaban responden strata II adalah 20% responden berubah-ubah pendirian saat menconteng jawaban di angket. Perubahan pendirian ini dapat dilihat pada jawaban angket yang menconteng dua pilihan jawaban pada satu nomor pernyataan. Pertanyaan yang sering diconteng dua pilihan jawaban adalah pernyataan terdapat kesesuaian antara *fingerprint* dengan kebutuhan dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dan pernyataan UIN Ar-Raniry menetapkan target kinerja pegawai dengan penuh perhitungan. Dua pernyataan tersebut sering diconteng dua pilihan jawaban, yaitu Setuju (S) dan Tidak Setuju (TS).

Responden strata II juga menyampaikan secara lisan bahwa *fingerprint* tidak efektif mendisiplinkan pegawai. Ada 10% responden strata II yang menyampaikan hal tersebut. Penyampaian lisan tersebut ketika responden

mengomentari pernyataan pada angket bahwa *fingerprint* efektif mengatur disiplin kehadiran pegawai UIN Ar-Raniry. Pendapat responden ini diakui oleh empat orang yang peneliti interview, yaitu Subki,⁷⁸ Jakfar Yacob,⁷⁹ Sufriadi,⁸⁰ dan Hasnawati.⁸¹ Menurut mereka ini *fingerprint* baru mampu menggugah pegawai untuk mendata kehadiran, namun belum dapat menjadikan pegawai untuk disiplin bekerja dan berada di tempat kerja minimal 7.5 jam perhari sebagaimana ditentukan di dalam peraturan.

Sikap ketidakpercayaan bahwa *fingerprint* dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih dominan pada responden strata II dibandingkan dengan responden strata I. Sebanyak 43% responden strata II mengakui bahwa *Fingerprint* efektif mengatur disiplin kehadiran pegawai

⁷⁸Subki (Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian Pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry), “Korelasi Fingerprint dengan Kinerja Pegawai”, *Wawancara*, 11 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh

⁷⁹Fakfar Yacob (kepala Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasam UIN Ar-Raniry), *Wawancara* 12 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

⁸⁰Sufriadi (Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry, *Wawancara* 12 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

⁸¹Hasnawati (Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN AR-Raniry, *Wawancara* (by phone) 12 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh’

UIN Ar-Raniry. Akan tetapi mereka menolak jika disiplin kehadiran dijadikan indikator peningkatan kinerja.⁸²

Temuan lain dari responden strata II adalah lebih 38% (40) responden tidak menconteng semua pilihan jawaban; ada responden yang tidak menconteng satu pilihan dan ada responden yang tidak menconteng dua pilihan. Pernyataan yang sering (20%) tidak diberikan pilihan adalah pernyataan yang berbunyi keterampilan yang responden miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Peneliti tidak mendalami alasan responden tidak memberikan pilihan pada pernyataan tersebut. Akan tetapi ketika peneliti singgung hal ini dengan Kepala Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan dan Kerjasama (BAAKK) Pak Jakfar Yacob ditemukan jawaban. Menurut Kepala Biro AAKK penempatan pegawai pada posisi tertentu di UIN Ar-Raniry memang belum sepenuhnya didasarkan pada kapasitas pegawai. Salah satu faktor adalah karena kekurangan pegawai yang sesuai

⁸²Ada empat atau 3.5% responden strata II menyebutkan lima nama pegawai yang hanya datang untuk absen semata, tidak bekerja. Penyebutan nama pegawai tersebut juga atas inisiatif dari responden sendiri bukan karena menjawab pertanyaan peneliti. Peneliti juga tidak mencatat nama pegawai yang disebutkan tersebut, akan tetapi ketika peneliti interview Pak Jakfar Yacob, Karo BAAKK UIN Ar-Raniry pada 12 Agustus 2015 di kantornya di UIN Ar-Raniry membenarkan ada beberapa pegawai yang memang tidak disiplin dan bahkan sudah memberikan sanksi dengan menahan kenaikan pangkatnya. Di antara pegawai yang tidak disiplin tersebut menurut Karo BAAKK, ada satu orang yang sudah tidak dapat dibina lagi karena terlalu banyak persoalan pribadinya sehingga tidak focus bekerja.

dengan kebutuhan. Tuntutan pekerjaan pada posisi tertentu merujuk pada standar umum seperti lulusan jurusan akutansi, jurusan informatika, namun pegawai yang direkrut banyak dari lulusan UIN Ar-Raniry yang tidak memiliki keterampilan (skills) umum.⁸³ Kepala Biro memberikan contoh UIN Ar-Raniry memerlukan tenaga untuk membuat laporan dan analisis keuangan. Untuk kebutuhan pegawai seperti tersebut tentu lulusan UIN Ar-Raniry tidak ada karena keterampilan seperti itu dimiliki oleh lulusan universitas lain sehingga UIN Ar-Raniry terpaksa merekrut tenaga honorer yang honor yang diterima dengan tuntutan kerja kadang tidak berimbang.

3. Analisis Data Responden Strata III

Responden strata III merupakan pegawai yang memiliki pangkat/golongan IV yang berjumlah 19 orang. Setelah dihitung dengan formula Slovin, maka yang besaran sample 18 orang. Responden strata III ini dapat dikatakan pegawai yang menduduki jabatan-jabatan penting di UIN Ar-Raniry.

Di dalam strata ini termasuk Kabiro AAKK, Kepala Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Kepala Bagian Perencanaan Biro

⁸³Hasil Wawancara dengan Pak Jakfar Yacob, Kepala Biro AAKK pada 12 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry.

Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh, dan Kepala-Kepala Tata Usaha pada Fakultas di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Response responden strata III terhadap fingerprint cukup beragam. Tiga atau 16% responden strata memilih Tidak Setuju (TS) pada pernyataan *Fingerprint* mampu menjaga data di dalamnya agar terhindar dari manipulasi data.

Responden tersebut juga mempertanyakan mengapa data pada fingerprint tidak teliti. Karena menurut mereka secara konsep data kehadiran yang tercatat dengan fingerprint lebih aman dan akurat. Para responden mencurigai data kehadiran *fingerprint* dimanipulasi. Manipulasi data kehadiran ini tidak dibantah dan dibenarkan oleh Kabiro AAKK. Menurut Pak Jakfar Yacob banyak complain yang dia terima mengenai hal ini dan itu mungkin terjadi. Indikasi kemungkinan terjadi adalah karena Kabiro telah membuat kebijakan bahwa setiap tanggal 3 bulan berikut data absensi fingerprint harus diserahkan ke Kabiro AAKK, Kabiro AUPK, dan Warek II. Akan pernah sampai tiga bulan berturut-turut data absen fingerprint tidak diserahkan sebagaimana diatur tersebut. Atas dasar tersebut, sekarang

pengelolaan data fingerprint sudah diserahkan pada satu orang dan selalu dipantau oleh Kabiro AAKK sendiri.⁸⁴

Dalam kaitan dengan kinerja pegawai khususnya pendapat responden terhadap pernyataan angket bahwa pegawai selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai, 61% responden strata III memilih Kurang Setuju (KS).

Kondisi tersebut diakui Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh Pak Subki, Kabiro AAKK Pak Jakfar, dan Fuady Zulkifly.⁸⁵ Menurut Fuadi UIN Ar-Raniry belum membangun kebersamaan antar pegawai. Fuadi memberikan contoh pegawai UIN terkelompok-kelompok menurut status pekerjaan. Pegawai di unit keuangan hanya bergaul dan bekerja dengan pegawai keuangan; unit kerja kepegawaian bergaul dengan unit kepegawaian. Pembauran tidak terjadi karena memang dalam kehidupan sehari-haripun tercipta seperti kondisi tersebut.

Subki mengakui bahwa salah satu tantangan manajemen kerja di UIN Ar-Raniry adalah membangun hubungan hubungan kerja yang baik antar unit-unit kerja. Saling

⁸⁴Jakfar Yacob, hasil *Wawancara* 12 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry

⁸⁵Fuadi Zulkifly (Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Adab dan Humaniora), *Wawancara* 15 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry.

menyalahkan satu sama lain masih terjadi di kalangan pegawai sehingga apabila terjadi kekeliruan dalam bekerja, penyelesaiannya menjadi lambat.

F. Analisis Indikator *Fingerprint*

Di dalam angket penelitian terdapat beberapa pertanyaan yang sangat spesifik untuk mengukur indikator khusus *fingerprint*. Berikut peneliti analisis indikator *fingerprint* sesuai dengan pembahasan di landasan teori pada bab II.

1. Keakuratan

Secara teoritis salah satu kelebihan absensi *fingerprint* dibandingkan dengan absen manual adalah keakuratan data. Di kalangan pegawai UIN Ar-Raniry terjadi perbedaan pemahaman antara pengambil kebijakan tentang penerapan *fingerprint* dengan pegawai. Pegawai bias memahami keakuratan data. Responden strata I dan II, 36% memahami keakuratan data adalah total jumlah kehadiran dari *fingerprint*. Kekeliruan pemahaman atau ketidaksetujuan responden juga dapat dilihat dari persentase yang memilih jawaban pernyataan *fingerprint* mampu menjamin data kehadiran terhindar dari manipulasi cukup tinggi, yaitu 41%.

Sementara pengambil kebijakan tentang penerapan *fingerprint* memaknai keakuratan adalah bahwa pegawai

melakukan absensi sesuai hari dan waktu kehadiran. Artinya pegawai tidak bisa melakukan absen untuk hari yang sudah lalu ataupun untuk hari yang akan datang. Di sinilah penerapan *fingerprint* cukup akurat mencatat deskripsi kehadiran pegawai.

Namun demikian memang keakuratan data ini masih bermasalah di UIN Ar-Raniry. Hal ini lebih disebabkan faktor manajemen penataan *fingerprint* seperti pengakuan Kabiro AAKK sendiri dan juga yang disampaikan oleh Fuadi Zulkifli bahwa salah satu kelemahan dari *fingerprint* di UIN Ar-Raniry adalah terlalu tersebar lokasi yang dapat diabsensi oleh seorang pegawai sehingga akan kesulitan mengawasi. Fuadi memberikan contoh, bagi pegawai yang tinggal di Tanjong Selamat, Tungkop mereka datang absen di Pascasarjana lalu setelah itu pulang. Padahal unit kerja mereka di Biro atau fakultas. Tersebar penempatan *fingerprint* ini memiliki kesulitan dalam merekap data yang kondisi listrik yang tidak stabil.⁸⁶

Kepala Biro AAKK Jakfar Yacob dan Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian pada Biro AUPK Subki UIN Ar-Raniry Banda Aceh mengakui bahwa setelah diterapkan *fingerprint* deskripsi catatan kehadiran pegawai sudah cukup baik dan akurat. Bahkan Pak Jakfar sudah lama menantang siapa

⁸⁶Fuadi Zulkifly (Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry), *Wawancara* 15 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry.

saja untuk dapat membuktikan *fingerprint* tidak akurat⁸⁷. Dari data absensi *fingerprint* dapat diketahui beberapa poin seperti hari dan tanggal kehadiran, pukul kehadiran, dan dilokasi mana dilakukan *fingerprint*.

2. Kepraktisan

Response responden terhadap pernyataan dengan diterapkan *fingerprint*, melakukan absensi menjadi praktis cukup tinggi, yaitu 95% menyepakati. Responden memilih Sangat Setuju (SS) bahwa dengan *fingerprint* proses absensi lebih cepat, praktis, nyaman, dan sangat mudah dilaksanakan, karena pegawai hanya cukup memasukan nomor identitas atau meletakan jari ke alat *fingerprint*. Proses tersebut tidak memerlukan waktu yang lama.

Kepraktisan lain dari *fingerprint* juga dalam proses perekaman dan pengolahan data. Selain itu dalam pelaksanaan absensi tidak memerlukan tenaga yang lebih banyak karena sistem absensi ini bekerja secara otomatis.⁸⁸ Menurut Saiful laporan atau hasil rekap dari *fingerprint* juga cukup mudah dipahami. Pengakuan Saiful ini memang sesuai dengan pilihan

⁸⁷Jakfar Yacob (Kepala Biro A Biro Administras Akademik, Kemahasiswaan, dan Kerjasama (BAAKK), *Wawancara* 12 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

⁸⁸Keterangan dari Saiful, Analis Jabatan Sub Bagian Pendataan, Pengembangan dan Mutasi Pegawai Bagian Organisasi dan Kepegawaian Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 13 Agustus 2015

responden. Jumlah responden yang memilih pilihan alternatif jawaban Setuju mencapai 85%.

3. Tanggungjawab

Tanggungjawab yang dimaksudkan di sini adalah bahwa fingerprint dapat meningkatkan kesadaran pegawai untuk lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Terdapat tiga pernyataan yang peneliti rancang untuk melihat tanggungjawab pegawai dalam kaitan dengan indicator fingerprint, yaitu (a) setelah diberlakukan fingerprint, pegawai merasa lebih disiplin dengan pekerjaannya; (b) setelah diterapkan *fingerprint*, merasa bahwa kejujuran merupakan hal yang penting dalam dunia kerja; (c) setelah diterapkan *fingerprint*, merasa bahwa tanggung jawab merupakan hal yang penting dalam dunia kerja.

Ketiga indikator tersebut tidak menunjukkan persentase yang baik dari pilihan responden. Responden tidak merasa bahwa setelah diterapkan *fingerprint* tanggungjawab merupakan hal yang penting dalam dunia kerja. Persentase untuk pernyataan ini hanya mencapai 45%. Kesemua interviewee (responden yang diinterview) mengatakan inilah faktor utama mengapa *fingerprint* tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.

Kedelapan (Jakfar Yacob, Subki, Sufriadi, Ainal Mardhia, Hasnawati, Fuadi Zulkifli termasuk mahasiswa Imam Mahdi dari Fakultas Adab dan Humaniora dan Zahlul Pasha dari Fakultas Syari'ah, dan Ridwan⁸⁹ yang peneliti wawancara mengatakan kebanyakan pegawai UIN Ar-Raniry rendah tanggungjawabnya. Kerja belum dimaknai sebagai bentuk tanggungjawab yang harus dilaksanakan. Menurut Kabiro AAKK Jakfar Yacob rasa tanggung jawab pegawai belum meningkat walaupun penerapan fingerprint termasuk bertujuan untuk peningkatan tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Pernyataan yang hampir sama juga dikatakan Imam Mahdi, Zahlul Pasha, dan Ridwan *fingerprint* memang telah meningkatkan kehadiran pegawai akan tetapi pelayanan terhadap kepentingan mahasiswa belum banyak berubah. Pengurusan surat-surat seperti surat cuti kuliah, surat efektif kembali kuliah masih memerlukan waktu sampai tiga dan empat hari baru selesai. Bahkan menurut Ridwan penerbitan SK pembimbing Skripsi berminggu-minggu baru selesai setelah Seminar Proposal.

Akan tetapi dua pimpinan mahasiswa lain, yaitu Wanhar dan Jamaluddin Syah berpendapat ada peningkatan tanggungjawab

⁸⁹Imam Mahdi (Ketua BEM Fakultas Adab dan Humaniora dan Zahlul Pasha Ketua BEM Fakultas Syari'ah dan Hukum, dan Ridwan (Ketua BEM Fakultas Dakwah dan Komunikasi) UIN Ar-Raniry UIN Ar-Raniry), *Wawancara*, 6 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

pegawai selama penerapan *fingerprint*.⁹⁰ Mereka memberikan contoh pengaturan jadwal kuliah dan penyelesaian transkrip nilai. Jadwal kuliah menurut dua pimpinan mahasiswa ini sudah baik diatur sehingga mahasiswa dapat mengetahui dengan jelas pengaturan mata kuliah dan waktu serta ruang kuliah.

Responden strata II dan III, secara verbal mengatakan bahwa mereka bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. *Fingerprint* sedikit tidak telah mendorong mereka bekerja lebih, apalagi dengan ada Tukin. Ada 6 responden strata II yang mengatakan seperti itu dan 7 responden strata III. Responden strata III mengatakan Tukin merupakan insentif yang memotivasi mereka dalam bekerja.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan dalam bekerja sebetulnya merupakan sesuatu yang mesti dimiliki oleh setiap pegawai. Di dalam angket penelitian, terdapat satu pernyataan yang sangat eksplisit yang berkaitan dengan kedisiplinan, yaitu *fingerprint* efektif mengatur disiplin kehadiran pegawai UIN Ar-Raniry. Sebagaimana sudah pernah disinggung sebelumnya bahwa disiplin tidak berkorelasi langsung dengan kinerja pegawai tetapi mempunyai hubungan

⁹⁰Wanhar (Ketua BEM Fakultas Ushuluddin dan Filsafat), Jamaluddin Syah (Ketua BEM Fakultas Tarbiyah dan Keguruan), *Wawancara* 6 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry.

dengan tingkat kehadiran. Hasil jawaban responden tentang efektivitas *fingerprint* dalam mendisiplinkan pegawai, kesemua strata responden menunjukkan persentase yang rendah, yaitu 11%. *Fingerprint* hanya mampu menghadirkan pegawai untuk absen, belum untuk melaksanakan kewajibannya sebagaimana diatur dalam substansi penerapan *fingerprint*.⁹¹

Jakfar Yacob mengakui bahwa *fingerprint* belum dapat dijadikan indikator kedisiplinan pegawai. Menurut mereka alat yang paling efektif mendisiplinkan pegawai adalah Laporan Capaian Kinerja Harian (LCKH). LCKH akan sangat efektif karena jika pegawai tidak membuat LCKH, maka mereka tidak akan mendapatkan Tunjangan Kinerja (Tukin).

Ada beberapa pegawai UIN Ar-Raniry yang tidak diusulkan Tukin pada pembayaran tahap kedua nanti karena mereka tidak hadir kerja sehingga secara otomatis mereka tidak tahu apa yang harus dilaporkan atau ditulis di LCKH. Dengan tidak diusulkan Tukin ini diharapkan juga dapat menjadi pembelajaran kepada yang lain.

Namun penerapan LCKH sendiri menurut ibu Hasnawati dan Sufriadi juga bermasalah. Secara ketentuan LCKH dibuat perhari dan diserahkan ke atasan langsung pada hari kerja.

⁹¹Subki (Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian Pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry), *Wawancara*, 11 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Menurut Ibu Hasnawati jika ketentuan ini diikuti, maka pegawai habis waktu untuk menulis laporan. Begitu juga atasan akan tersita waktu memeriksa LCKH bawahannya.

Peneliti memeriksa lima SKP dan LCKH pegawai secara random yang peneliti ambil dari Ibu Armidawati.⁹² Dari analisis peneliti dengan sedikit tanya jawab dengan Ibu Armida dan Saifuddin,⁹³ ditemukan LCKH lebih kepada jurnal kegiatan pegawai perhari. Besar indikasi bagi pegawai yang rajin melaporkan aktivitasnya akan lebih banyak isi LCKH daripada pegawai yang bekerja serius tetapi tidak mengisi LCKH. Tidak ada kolom bagi atasan langsung pegawai untuk mereview apa yang ditulis oleh pegawai. Di samping itu, juga tidak dapat dipastikan apa yang ditulis dalam LCKH merupakan Tupoksi pegawai tersebut atau bukan karena peneliti tidak menemukan lampiran (*attachement*) Tupoksi (*job descriptions*) dari masing-masing pegawai. Ketika masalah ini peneliti tanyakan kepada Pak Jakfar, Kabiro AAKK tersebut menjelaskan pada prinsipnya semua pegawai sudah mengetahui *jobdes*-nya karena *jobdes*

⁹²LCKH pegawai peneliti ambil dari Ibu Armidawati Kepala Sub Bagian Organisasi, Tatalaksana dan Peraturan Perundang-undangan Bagian Organisasi dan Kepegawaian Biro Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan UIN Ar-Raniry Banda Aceh atas persetujuan Subki Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 5 Agustus 2015.

⁹³Saifuddin (Kepala Sub Bagian Pendataan, Pengembangan dan Mutasi Pegawai pada Bagian Organisasi dan Kepegawaian Biro AUPK UIN Ar-Raniry Banda Aceh)

umum sudah diatur di dalam Ortaker UIN Ar-Raniry. Namun rinciannya memang belum dibuat dan ini (rincian) tugas atasan langsungnya yang mengarahkan pegawai.⁹⁴

Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi Ibu Ainal Mardhiah berpendapat *fingerprint* sudah mampu meningkatkan disiplin pegawai. Paling tidak menurut Ibu Ainal adalah pegawai yang ada di bawah supervisi dia. Semua pegawai Fakultas Dakwah dan Komunikasi sekarang selalu hadir dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Meskipun demikian Ibu Ainal Mardhiah juga berpandangan bahwa Bagian Kepegawaian Biro UIN Ar-Raniry belum menata dengan baik manajemen *fingerprint*. Dia memberikan contoh di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ada beberapa pegawai yang pembayaran gaji di Biro sehingga dia tidak dapat mengontrol rekap kehadiran pegawai yang bersangkutan.

G. Analisis Indikator Kinerja Pegawai

Banyak teori yang menjelaskan bagaimana mengukur kinerja pegawai. Namun demikian belum ada kesepakatan mutlak para ahli bagaimana mengukur kinerja pegawai. Badan Kepegawaian Negara (BKN) telah beberapa kali menyusun indikator penilaian kinerja pegawai. Panduan penilaian terakhir

⁹⁴Jakfar Yacob (Kepala Biro AAKK UIN Ar-Raniry), *Wawancara*, 12 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

dibuat dengan merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai⁹⁵ dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Berdasarkan PP dan UU tersebut PNS dinilai kinerjanya melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai, yang disusun dan disepakati bersama antara pegawai dengan atasan pegawai.

Untuk kepentingan penelitian ini dengan mengacu pada beberapa teori Manajemen Sumber Daya Manusia⁹⁶ yang peneliti baca, peneliti mengambil tujuh indikator penilaian kinerja pegawai sebagai bahan analisis. Dengan tujuh indikator ini,

⁹⁵Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), (Jakarta, 2011).

⁹⁶Lihat Michael Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj. Sofyan dan Haryanto, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1999); Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002)*; F Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-hill, 2005); R. L Mathis dan J.H. Jackson, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj Dian Angelia, (Jakarta: Salemba Empat, 2006); Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999); Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006); Basri Rivai dan Vethzal, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005); Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid II*, Terj. Hadayana Pujatmaka, (Jakarta: Prenhalindo, 2006).

analisis kinerja pegawai telah meliputi pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*) dan pengukuran berdasarkan perilaku (*behaviour-based performance evaluation*).

1. Kualitas Kerja (*quality of work*)

Kualitas kerja (*quality of work*) merupakan suatu ukuran sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.⁹⁷ Ada juga yang mengatakan bahwa kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

Apabila dua pengertian di atas digunakan untuk melihat kualitas kerja pegawai UIN Ar-Raniry, maka kualitas kerja belum optimal. Di atas telah disinggung (lihat analisis data responden strata II) bahwa penempatan pegawai di UIN Ar-Raniry masih bermasalah. Hal ini seperti dikatakan Kabiro AAKK karena kapasitas pegawai belum tepat dengan kriteria yang diperlukan untuk posisi yang dibutuhkan. Faktor ketepatan di sini masih tidak terpenuhi.

⁹⁷Wilson & Heyel, *Hand Book of Modern Office Management and Administration Service*, (New Jersey: Mc Graw Hill Inc, 1987), p.10.

Minimal ada empat pernyataan di dalam angket penelitian yang secara eksplisit dan implisit mengukur tentang kualitas kerja pegawai UIN, yaitu pernyataan yang berbunyi keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan; tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan sasaran kerja yang ditugaskan; dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai lebih menguasai bidang tugas yang dikerjakan; dan pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan kualitas yang tinggi.

Keempat pernyataan tersebut mendapat respon dari responden antara dua pilihan Setuju (S) dan Kurang Setuju (KS). Artinya keberadaan mereka pada posisi sekarang masih belum tepat dengan pengetahuan dan *skills* mereka dan hasil kerja mereka juga belum optimal terutama dilihat dari efektifitas dan efisiensi waktu. Terdapat kesesuaian pengakuan pegawai dengan SKP dan LCKH yang peneliti amati seperti sudah dibahas di atas. Bahkan ada dua pegawai yang hanya mengisi kegiatan di LCKH untuk beberapa hari persis sama dengan kegiatan pada bulan sebelumnya. Ada kesan “*cut*” and “*paste*.”

SKP yang peneliti amati rata-rata pencapaian cukup bagus. Dengan kata lain, tingkat prestasi kerja pegawai UIN Ar-Raniry jika dirujuk pada SKP tidak ada yang melanggar disiplin. Karena memang yang dikatakan pelanggaran disiplin di dalam Peraturan Pemerintah No,mor 53 tahun 2010 adalah setiap ucapan, tulisan,

atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.⁹⁸

Ketika peneliti perlihatkan copy SKP dan LCKH salah seorang pegawai kepada Kabiro AAKK, Kabiro AAKK mengakui bahwa proses pengisian SKP dan LCKH belum semua dipahami oleh pegawai. Sosialisasi tata cara pengisian SKP hanya dilakukan satu hari yang difasilitasi oleh BKN Pusat dan itu hanya diikuti 70 orang.⁹⁹ Namun sosialisasi ke semua pegawai belum terlaksana dengan baik bahkan tata cara pengisian LCKH sama sekali belum dilakukan. Karena itu pada tahap ini LCKH belum dievaluasi; kepentingannya hanya untuk memastikan pegawai mengisi apa yang dikerjakan per hari.¹⁰⁰

Dengan tidak dievaluasi pengisian LCKH dan juga belum ada penjelasan yang memadai tentang pengisiannya memungkinkan timbul pertanyaan apakah pegawai melakukan tugas dan pekerjaannya dengan tepat. Artinya apakah isi LCKH terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau

⁹⁸Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 ayat 3.

⁹⁹Penataran Tata Cara Pengisian SKP dilaksanakan 6 September 2014 yang diikuti 70 orang terdiri atas Kabag, Kasubbag, Kajur, dan Sekjur.

¹⁰⁰Jakfar Yacob (Kabiro AAKK) dan Subki (Kepala Bagian Organisasi dan Kepegawaian Pada Biro AUPK UIN Ar-Raniry), wawancara, 12 Agustus 2105.

tujuan yang telah ditetapkan. Di samping itu karena tidak ada penjelasan dan pendampingan pengisian LCKH, kemungkinan kurang ketelitian dan kerapian sebagai bagian dari kualitas kerja juga menjadi tanda tanya.

2. Kuantitas (*quantity of work*)

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Wilson dan Heyyel mendefinisikan kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam waktu tertentu.¹⁰¹ UIN Ar-Raniry belum memiliki standar yang baku untuk menilai kinerja pegawai dari sudut indikator kuantitas. Hal ini sesuai dengan jawaban responden pada angket terhadap pernyataan UIN Ar-Raniry menetapkan target kinerja kerja pegawai dengan penuh perhitungan.

Lebih 65% memilih Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) jika dikatakan bahwa selama ini UIN Ar-Raniry telah menetapkan target kerja bagi pegawai. Pilihan alternative jawaban responden menurut peneliti ada benarnya. Karena ketika peneliti review beberapa Tupoksi (tugas pokok dan fungsi) pegawai ditemukan tugas pokok

¹⁰¹Wilson and Heyyel, *Op.cit.*,p.101.

dicantumkan sangat umum, tidak ada uraian dan jangka waktu dari Tupoksi tersebut. Padahal kejelasan lama waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan adalah salah satu indikator penting untuk mengukur kinerja pekerjaan.

Peneliti menemukan beberapa LCKH yang rata-rata kegiatan dilakukan seorang pegawai 3 – 4 kegiatan per hari; inipun hanya memaraf surat. Ada pegawai yang kegiatannya sehari-hari hanya mengarsipkan surat. Ini tentu jumlah yang sangat sedikit dengan output yang cukup abstract untuk diukur. Namun Ibu Ainal Mardhiah dan Ibu Hasnawati mengaku bahwa pegawai di bawah binaannya selalu bekerja; tidak ada yang kosong pekerjaannya.

3. Ketepatan waktu (*timelines*)

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. Subki dan Sufriadi mengakui dalam hal tertentu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan seperti penyelesaian tugas-tugas dalam kepanitaan, namun masih banyak yang belum memiliki target kerja.

Pernyataan Subki dan Sufriadi sesuai dengan pilihan jawaban responden pada pernyataan tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan sasaran kerja yang ditugaskan. Banyak responden yang memilih Tidak Setuju (TS) jika dikatakan kerja mereka sudah sesuai dengan target.

4. Efektivitas

Efektivitas kerja merupakan tingkat penggunaan sumber daya dan ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu output dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Apabila pengertian tersebut disepakati, terdapat dua pernyataan di dalam angket yang dapat dijadikan indikator untuk melihat efektivitas kerja pegawai, yaitu pernyataan yang berbunyi “pegawai memegang erat system pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan UIN Ar-Raniry” dan “pegawai dapat dengan cepat menyesuaikan diri pada setiap keputusan baru yang diambil UIN Ar-Raniry.”

Terhadap dua indikator kinerja tersebut, 60% responden memilih Sangat Tidak Setuju (STS). Artinya pegawai UIA

Ar-Raniry belum dengan cepat menyesuaikan diri dan juga pendelegasian wewenang dan tanggung jawab belum berjalan baik di UIN Ar-Raniry. Secara teoritis dua faktor tersebut merupakan kunci efektivitas kerja. Kemampuan menyesuaikan diri adalah kemampuan membangun kerjasama sesama pegawai. Hal ini karena kemampuan seseorang pegawai terbatas, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan pegawai tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan pegawai lain. Hal ini sesuai apa Richard M. Steers katakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Apabila kemampuan menyesuaikan diri berjalan dengan baik, maka pekerja akan efektif.¹⁰²

Apabila diperhatikan struktur organisasi UIN Ar-Raniry, pendelegasian wewenang dan tugas sudah cukup bagus, namun implementasi di lapangan masih bermasalah. Hal ini menurut Sufriadi, Fuadi, dan Ainal Mardhiah lebih disebabkan oleh perilaku pegawai dan pola hubungan pegawai yang terbangun di lingkungan UIN Ar-Raniry. Dari deskripsi tugas dan wewenang yang dibebankan kepada mereka (pegawai) yang peneliti interview, ada kesan tingkat

¹⁰²Richard M Steer and Lyman W Porter, *Motivation and Work Behavior*, ed.5, (New York: McGraw-Hill, 1991), p.9.

kepuasan mereka terhadap pekerjaannya rendah. Kesan ini diperoleh dari keluhan mereka terhadap lingkungan kerja. Ada beberapa idea yang menurut mereka penting dan bagus untuk mengefektivkan kerja namun diabaikan oleh atasan karena hanya masalah primordial seperti karena dia masih dianggap junior, berpendidikan sarjana, dan masih belum lama menduduki posisi atau jabatannya sekarang (kurang pengalaman).

Mahasiswa beranggapan pegawai UIN Ar-Raniry belum efektif dalam bekerja. Mereka mengukurnya dari sudut kuantitas pegawai dibandingkan dengan kuantitas pekerjaan. Menurut mereka pegawai UIN Ar-Raniry terlalu banyak yang tidak tahu melakukan pekerjaan apa sehingga sering menghabiskan waktu di kantin.¹⁰³

5. Kemandirian

Kemandirian kerja merupakan tingkat kemampuan seorang pegawai dalam mengorganisir dirinya sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsi kerjanya dengan sedikit supervisi dari atasan atau pimpinan lain. Perilaku mandiri

¹⁰³Ringkasan hasil wawancara dengan lima (Imam Mahdi, Wanhar, Ridwan, Jamaluddin Syah, dan Zahlul Pasha) pimpinan mahasiswa pada 5 Agustus 2015 di UIN Ar-Raniry.

diartikan pula sebagai perilaku yang dapat berdiri sendiri untuk berbuat sesuatu tanpa tergantung pada orang lain.

Untuk melihat indikator kemandirian pegawai dalam kaitan dengan kinerjanya, ada dua pernyataan di dalam angket penelitian yang dapat digunakan, yaitu pernyataan “dengan pengetahuan yang dimiliki, pegawai lebih menguasai bidang tugas yang dikerjakan,” dan kreativitas yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.”

Responden memilih jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju lebih banyak dari pilihan lain. Peneliti berasumsi bahwa dengan pilihan tersebut, pegawai belum mandiri dalam bekerja. Asumsi tersebut diperkuat oleh jawaban Pak Jakfar dan Pak Subki. Menurut Pak Jakfar pegawai UIN Ar-Raniry masih belum memiliki kemandirian dalam bekerja, kurang inisiatif dan inovasi sehingga kebanyakan menunggu perintah dari atasan. Padahal menurut Pak Jakfar dan Pak Subki pegawai seharusnya memiliki kepercayaan diri yang dapat mendorong mereka bekerja dengan potensi yang dimiliki.

Berdasarkan amatan peneliti, ada beberapa faktor yang membuat para pegawai UIN Ar-Raniry belum mandiri dalam bekerja di antaranya adalah faktor kesadaran, system, dan juga kepemimpinan. Kesadaran akan pentingnya

terbangun kualitas kerja yang lebih baik belum dimiliki oleh pegawai sehingga tidak ada inisiatif untuk berinovasi mengembangkan pekerjaannya lebih bermanfaat kepada orang lain. Sikap *passion of service* hampir tidak ditemukan diri pegawai UIN Ar-Raniry.

Sistem belum terbangun dengan baik di UIN Ar-Raniry. Namun kelemahan ini dimanfaatkan oleh pegawai untuk tidak melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Banyak pegawai yang hanya menunggu perintah. Para pimpinan juga turut memberikan andil terhadap ketidakmandirian pegawai. Para pimpinan seperti yang disampaikan mahasiswa sering mendengar pimpinan menyalahkan pegawai rendahan ketika ada kesalahan. Kondisi tersebut membuat pegawai tidak berani melakukan pekerjaan karena takut dipersalahkan.

6. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator ketaatan pegawai terhadap jam kerja dan menaati ketentuan jam kerja.¹⁰⁴ Di poin ini peneliti tidak lagi membahas maksud dibelakang

¹⁰⁴Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 3 ayat 11.

melakukan absensi. Karena perspektif tersebut sudah dibahas dibelakang.

Dari aspek persentase kehadiran fisik, kinerja pegawai UIN Ar-Raniry telah cukup bagus. *Fingerprint* telah merubah perilaku pegawai dalam mencatat kehadiran ke kantor. Terlepas dari faktor motivasi dari pegawai dalam melakukan absensi, fakta menunjukkan bahwa persentase kehadiran pegawai UIN Ar-Raniry terus meningkat. Hal ini sebagai pertanda positif karena dapat dianggap sebagai tingkat kepatuhan pegawai pada peraturan dan juga terjadi peningkatan etika kerja pegawai.

Dalam konsep manajemen kehadiran (*attendance management*), kehadiran juga bukan saja hanya berkaitan dengan kepatuhan tetapi juga sebetulnya sebagai hak dari pegawai (*employers have the right to receive good attendance*).¹⁰⁵ Karena kehadiran kerja sebahagian orang melihat dari aspek etika bekerja sehingga orang yang hadir dikategorikan orang yang menjaga etika kerja. Dan ini cukup penting menurut Gail. Dia mengatakan walaupun *education, training and experience are important, employers increasingly look at work ethics as equally important in*

¹⁰⁵*Attendance Management*, dapat dibaca di dalam <http://www.benefits.org/optimize/risk-sharing/attendance-management>, Accessed August 1, 2015

*hiring or retaining employees. Attendance, like all work ethics, affects every aspect of the workplace and the business.*¹⁰⁶

Penerapan *fingerprint* ini juga salah satu tujuannya adalah untuk mendisiplinkan kehadiran pegawai. Peneliti memeriksa daftar kehadiran pegawai UIN Ar-Raniry selama enam bulan berturut-turut (Januari sampai dengan Juni 2015), ditemukan grafik peningkatan kehadiran pegawai dari bulan ke bulan. Walaupun dari jumlah pegawai yang ada di UIN hanya kurang 10% yang hadir penuh atau 22 hari per bulan.

7. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan kerjasama merupakan faktor penting di dalam bekerja. Hal ini karena tidak ada pekerjaan yang berdiri sendiri. Karena itu kerjasama sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai. Penting karena *maintaining friendly and cooperative work relationships fosters a positive and productive work culture.*¹⁰⁷

¹⁰⁶Gail Sessoms, *Importance of Attendance in Work Ethics in* <http://work.chron.com/importance-attendance-work-ethics-5082.html>, accessed 1 August 2015.

¹⁰⁷*Maintaining friendly and cooperative work relationships*, <http://www.jobaccess.gov.au/content/maintaining-friendly-and-cooperative-work-relationships>

Poin kerjasama secara implisit di dalam angket terdapat pada pernyataan “pegawai selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai.” Sebaran jawaban terhadap pernyataan ini berbeda tajam persentase antara responden strata I, Strata II, dan Strata II. Strata III memiliki persentase yang tinggi. Artinya selama ini pegawai strata III selalu menjalin hubungan kerja dengan mitra kerjanya. Sementara responden strata I dan strata II banyak memilih jawaban Kurang Setuju. Ini artinya ada persoalan dalam hal kerjasama antara pegawai selama ini. Saling tidak percaya satu sama lain terasa sekali di dalam suasana kerja antar pegawai. Kondisi ini terbaca jelas karena saling menyalahkan satu sama lain di dalam melaksanakan tugas.

Akan tetapi memang peneliti menemukan beberapa perilaku dan tindakan dari pegawai yang dapat dianggap sebagai indikator tidak menunjukkan kerjasama yang baik. Sebagai contoh ada pegawai yang berkomunikasi dengan mitra kerja menggunakan bahasa yang kurang ramah, kurang sopan, mengkritik mitra kerja secara terbuka, memperlihatkan sikap tidak menghargai atasan, tidak toleran dan lain-lain.

Sikap dan perilaku seperti itu menurut peneliti sebahagian pegawai tidak menyadari bahwa tindakannya tersebut akan merusak hubungan kerjasama di antara mereka dan di dalam

manajemen modern dianggap suatu penyimpangan. Indikasi ketidaktahuan mereka dapat dilihat dari sikap pengabaian terhadap nasehat yang disampaikan atasan. Pak Jakfar menuturkan beberapa orang pegawai mengabaikan teguran dia atas kelalaian dan juga kinerja yang kurang baik. Membangun teamwork memang bukan pekerjaan mudah, memerlukan waktu dan kesabaran. *Team building activities will help everyone get better acquainted outside of the workplace and learn how to work well together as a result of the shared experience.*¹⁰⁸

H. Pembuktian Hipotesis Kualitatif (Hipotesis Dua)

Pengujian hipotesis kualitatif ini merupakan proses mencari jawaban terhadap hipotesis kedua. Pendekatan yang peneliti gunakan adalah pengintegrasian analisis hasil pengujian hipotesis satu (kuantitatif) dengan analisis kombinasi kuantitatif dan kualitatif. Dengan mengintegrasikan analisis, pembuktian hipotesis kualitatif ini menjadi akurat dan reliable.

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah penerapan *fingerprint* belum efektif dalam mendisiplinkan pegawai UIN Ar-Raniry.

¹⁰⁸*Promoting Teamwork And Cooperation,*
<http://www.innovativeteambuilding.co.uk/promoting-teamwork-and-cooperation/>

Hasil pengujian hipotesis satu di atas menunjukkan bahwa korelasi antara variable X dengan variable Y sangat rendah sehingga dianggap tidak ada hubungan karena indeks koefisien korelasinya hanya r_{xy} 0.1960.

Apabila nilai indeks korelasi tersebut dijadikan basis analisis dan analisis indikator fingerprint dan kinerja di atas, maka hipotesis kedua sebenarnya dapat diterima atau benar. Artinya fakta di lapangan memang menunjukkan *fingerprint* belum mampu mendisiplinkan pegawai UIN Ar-Raniry apabila disiplin yang dimaksudkan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam instansi atau organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Akan tetapi apabila efektifitas disiplin dimaknai dengan kuantitas kehadiran, *fingerprint* dianggap efektif meningkatkan data kehadiran pegawai. Ibu Ainal Mardhiah berpendapat cukup efektif untuk jumlah hari yang dapat dibayar uang makan, namun untuk membuat pegawai disiplin dan indikator kinerja masih belum begitu efektif.¹⁰⁹ Akan tetapi Ibu Ainal Mardhiah menyebutkan bahwa pegawai di bawah binaannya semua bekerja dengan baik di mana indikatornya adalah semua tugas-tugas yang diberikan selesai dikerjakan tepat waktu.

¹⁰⁹Ainal Mardhiah (Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh), Wawancara 15 Agustus 2015 di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

Pada kata senang hati atau sukarela inilah yang menjadi permasalahan di kalangan pegawai UIN Ar-Raniry. Responden baik strata I, II dan III lebih 50% berpendapat pegawai melakukan *fingerprint* bukan atas kesadaran sendiri. Namun karena ada insentif uang makan. Namun penelitian ini tidak menyasar poin terakhir tersebut.

I. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dialami peneliti adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan waktu

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti relative cukup waktu jika dilihat dari rentang waktu dari bulan Mai sampai dengan Agustus. Akan tetapi karena dalam rentang waktu tersebut terdapat bulan suci Ramadhan membuat banyak responden yang mobilitasnya tinggi sehingga sering tidak ada ditempat. Pengisian angket yang sebenarnya hanya memerlukan waktu paling lama 5 menit untuk isi satu angket, namun ternyata sampai beberapa hari belum selesai di isi. Banyak waktu yang terkuras dalam proses pengumpulan data dengan angket ini. Karena sebahagian besar responden berusaha untuk menyampaikan apa

yang dirasakan tentang *fingerprint*. Peneliti harus mendengarkan, walaupun tidak penulis gunakan di dalam analisis data ini.

Namun walaupun begitu, peneliti dibantu oleh beberapa mahasiswa yang sedang ambil riset dengan peneliti untuk mengambil angket sehingga jumlah yang ditarget tercapai.

2. Keterbatasan lingkupan

Dari dialog-dialog tidak resmi saat menunggu pengisian angket ditemukan bahwa responden menghendaki penelitian dengan menambahkan variable motivasi. Karena menurut pendapat beberapa responden penting untuk mengetahui apakah kehadiran pegawai mempunyai kaitan dengan uang makan siang yang diberikan atau karena kesadaran akan kewajiban.

3. Keterbatasan jumlah responden interview

Para responden juga mempertanyakan mengapa yang diinterview hanya beberapa orang saja. Idealnya menurut mereka pegawai yang bukan pada posisi strategies juga perlu diinterview supaya mendapat data berimbang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini beranjak dari permasalahan bahwa secara kumulatif pegawai UIN Ar-Raniry masih rendah kedisiplinan. Karena itu diterapkan absensi *fingerprint* untuk mendisiplinkan mereka. Akan tetapi apakah terdapat korelasi positif yang signifikan antara *fingerprint* (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) UIN Ar-Raniry? Seberapa efektifkah *fingerprint* dalam mendisiplinkan pegawai UIN Ar-Raniry?

Dua permasalahan itulah yang dijawab dalam penelitian ini dengan pendekatan penelitian *mixed methods* jenis *concurrent embedded*. Berdasarkan hasil analisis kuantitatif dan kombinasi kuantitatif kualitatif dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. *Fingerprint* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai UIN Ar-Raniry. Nilai koefisien korelasi hanya menunjukkan $r_{xy} = 0.1960$. Namun di lihat dari hasil uji *thitung* 2.5983 mengindikasikan H_0 diterima karena lebih kecil dari *ttable* ($t_{hitung} < t_{table}$).
- b. Tidak adanya korelasi yang signifikan antara *fingerprint* 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 *fingerprint* (variable X) terhadap kinerja pegawai (variable Y) sementara 96% ditentukan oleh variable lain.
- d. *Fingerprint* 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. *Fingerprint* berhasil merubah 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.

2. **Saran**

Merujuk pada hasil penelitian, di atas, maka peneliti menyarankan seperti berikut :

- a. UIN Ar-Raniry perlu mengatur suatu mekanisme yang tepat, terencana dan terukur untuk peningkatan disiplin pegawai di samping penerapan *fingerprint*.
- b. Untuk menghindari ketidakpuasan pegawai terhadap manajemen kehadiran selama ini, UIN Ar-Raniry hendaknya selalu memonitor, mereview, dan memperbaiki pelaksanaan mekanisme absensi *fingerprint* yang sudah ada.
- c. Para pimpinan atau atasan hendaknya melakukan mentoring kinerja bawahan sehingga para pegawai terarah dan terukur dalam bekerja.
- d. Apabila LCKH mau dijadikan alat untuk peningkatan disiplin pegawai, hendaknya UIN Ar-Raniry memberikan pemahaman dan pelatihan yang tepat kepada pegawai sehingga LCKH cukup efektif digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abi Sujak, *Kepemimpinan Manejer*, (Jakarta : Rajawali, 1990).
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung : Refika Aditama, 2005).
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).
- Barbara B Moran and Robert D Stueart, *Library Management*, third edition, (Colorado: Libraries Unlimired, 1987).
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2008).
- Dale S Beach, *Personnel: The Management of People at Work*, (New York: Macmillan, 1985).
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009).
- Elfira, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Elektronik Handkey Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Loka Monitor Padang*, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang, 2014.
- F Luthans, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-hill, 2010).
- Fredrick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara Bloch Snyderman, *The Motivation to Work*, 2nd edition, (New York: John Wiley and Sons, 1959).
- H John Bernardin, and Rusell J.E.A, *Human Resource Management: An Experiential Approach*, (New York: McGraw-Hill,1993).
- Handoko TH, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 1985).

- Husaini Umar dan R Purnomo Setady Akbar, *Pengantar Statistika*, Edisi Kedua, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Husein Umar, *Metode Riset Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002).
- Jonathan Sarwono, *Mixed Methods*, (Jakarta: Gramedia, 2011).
- J.P. Guilford, *Fundamental Statistics in Psychology and Education*, 3rd, (New York: McGraw Hill, 1956).
- Lemhannas, *Disiplin Nasional*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1995).
- M Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Kedua, (Jakarta: Kencana, 2011).
- Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996).
- , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Nurlaila, *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, (Ternate: Penerbit LepKhair, 2010).
- RA Baron, and J Greenberg, *Behavior in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work*, (New York: Allyn and Bacon, 1998).
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010).
- Sambas Ali Muhidin dan Maman Abdurahman, *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*, (bandung: Pustaka Setia, 2007).
- Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi Jilid II*, terj. Hadayana Pujaatmaka, (Jakarta: Prenhalindo, 2006).

- *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi*,
terj. Hadyana, (Jakarta: Preinhalindo, 1996).
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Alfabeta: Bandung, 2010).
-*Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung:
Alfabeta, 2012).
-, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012).
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, edisi
revisi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010).
- Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2013).
- Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga,
2012).
- Vethzal Rivai dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk
Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*,
(Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005).

Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang
Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang
Pokok-Pokok Kepegawaian, (Jakarta, 1999).
- Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, (Jakarta, 2005).
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010, (Jakarta:2010).
- Peraturan Pemerintah RI No.46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja
PNS, (Jakarta, 2011).

Peraturan Direktur Pendidikan Islam No. 2 tahun 2013 Tentang Disiplin Kehadiran Dosen di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam, (Jakarta, 2013).

Peraturan Menteri Agama No 28 Tahun 2013, (Jakarta, 2013)

IAIN Ar-Raniry, Surat Edaran Rektor IAIN Ar-Raniry No.In.01/R/HK.00.7/865/2013, Banda Aceh, 2013.

Website

Abraham S Fichler, *Mixed Methods*, dapat di akses http://www.fischlerschool.nova.edu/resources/uploads/app/35/files/arc_doc/mixed_methods.pdf.

Absensi Fingerprint Cara Kerjanya adalah... dapat diakses <http://fingerprint.co.id/mesin-absensi-article/53-absensi-fingerprint-cara-kerjanya-adalah>.

Amy Wrzesniewski and Barry Schwartz, *The Secret of Effective Motivation*, Opinion, The New York Times, July 4, 2014.

Erna Maeyasari, *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Sekretaria Daerah Kabupaten Lebak*, dapat diakses di <https://www.academia.edu/3252594/>, akses Maret 18, 2015.

Faisal Ali Ahmad, *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor, Bogor, Jawa Barat)* dapat diakses <http://repository.ipb.ac.id/bitstream/handle/123456789/44601/A06faa.pdf?sequence=1>

Fenny Agria Median, *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis Di Gedung Administrasi X*, Skripsi UI, 2014 dapat diakses lib.ui.ac.id/file?file=digital/20319007-S-PDF.

Fingerprint identification, http://www.fbi.gov/about-us/cjis/fingerprints_biometrics/fingerprint-overview

<http://www.e-jurnal.com/2013/09/indikator-disiplin-kerja.html>.

<http://www.mesinabsensifingerprint.com/2012/07/teknologi-biometrik-sensor-sidik-jari.html#.VQr49OGzHD0>.

http://www.researchgate.net/post/How_to_determine_the_sample_size_in_a_large_population, akses 1 Juli 2012.

https://www.academia.edu/5036760/Populasi_Sampel_and_Teknik_Samplin_g.

I Nyoman Yoga Segara, *Perspektif Teori Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Organisasi*, dapat diakses <http://bdkjakarta.kemenag.go.id/index.php?a=artikel&id=925>.

Ibramsyah Aleksandersyah, *Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil (Study di Kantor wilayah (kanwil) Lampung Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia)*, 2013, Skripsi pada Fakultas ISIP, Universitas Lampung di akses <http://digilib.unila.ac.id/936/>

Kick Allen, *Explaining Cronbach's Alpha*, dapat diakses pada <http://foswiki.cs.uu.nl/foswiki/pub/Toetsing/ToetsAdviesCommissie/ExplainingCronbachAlpha.pdf>, akses 1 Juli 2012.

Lembaga Penjamin Mutu (LPM), *Laporan Hasil AMI Terhadap Kabag TU, Kasubbag Akademik, dan Lembaga Di Lingkungan UIN Ar-Raniry Desember 2-3, 2014*, LPM UIN Ar-Raniry, 2014.

Nupur Chaudhary and Dr. Bharti Sharma, *Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization*, dapat di akses <https://www.academia.edu/4990542/>.

Patricia Farrugia, *Research questions, hypotheses and objectives*, dapat diakses <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2912019/>, akses March 19, 2015.

Ratih Kumalasari, *Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari Fingerprint dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus Pada Kantor Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi*, dapat diakses di <http://library.gunadarma.ac.id/repository/view/3787518/>.

Safaruddin, *Menggugat Peran IAIN dalam Penegakan Syariat*, Opini, Harian Serambi Indonesia, 5 September 2013.

Stephen Mayhew, *What is fingerprint identification?* di dalam <http://www.biometricupdate.com/201205/what-is-fingerprint-identification>.

Sue Thompson, *Secrets*, dapat di akses <http://mandanagroup.com/articles/Secrets.pdf>.

Susan M. Heathfield di dalam http://humanresources.about.com/od/glossary/g/employee-motivation.htm?utm_campaign=list_humanresources&utm_content=20150310&utm_medium=email&utm_source=exp_nl, accessed March 13, 2015.

The Purpose of Fingerprints – More than Identification, dapat diakses <http://thewannabescientist.com/the-purpose-of-fingerprints-more->

than-identification/ dan *purpose-fingerprints-questioned*, dapat diakses <http://www.livescience.com/3684-purpose-fingerprints-questioned.html>.

=0=



LAMPIRAN I

ANGKET PENELITIAN

KORELASI ANTARA *FINGERPRINT* DENGAN KINERJA PEGAWAI UIN AR-RANIRY

Pengantar

Saya, Khatib A. Latief dosen Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry, sedang melakukan penelitian tentang Korelasi Antara *Fingerprint* Dengan Kinerja Pegawai UIN Ar-Raniry yang didanai oleh Pusat Penelitian dan Penerbitan LP2M. Penelitian beranjak dari rumusan masalah apakah antara *fingerprint* (X) dengan kinerja pegawai (Y) UIN Ar-Raniry memiliki korelasi positif yang signifikan? Seberapa efektifkah *fingerprint* dapat mendisiplinkan pegawai UIN Ar-Raniry? Inilah yang ingin dicari jawaban dalam penelitian ini. Artinya penelitian ini bertujuan untuk menemukan korelasi antara *fingerprint* dengan kinerja pegawai UIN Ar-Raniry dan juga ingin mengetahui efektivitas *fingerprint* dalam mendisiplinkan pegawai UIN Ar-Raniry.

Bapak/Ibu telah terpilih sebagai salah seorang yang memiliki integritas dan kemampuan untuk memberikan kontribusi pikiran terhadap penelitian ini. Karena itu saya mohon bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu 3 - 5 menit menjawab pertanyaan berikut. Jawaban bapak/ibu tidak memiliki makna benar atau salah, akan tetapi hanya memberikan pandangan terhadap pertanyaan berikut. Semua identitas personal dijaga kerahasiaan, tidak dipublikasikan, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

Petunjuk

1. Bacalah pertanyaan dengan baik dan benar sebelum memberikan jawaban.
2. Kuesioner disusun dua bagian, yaitu bagian A Identitas Personal dan bagian B Daftar Pertanyaan penelitian.
3. Isilah dengan menconteng \surd untuk setiap pilihan jawaban yang sesuai dengan pilihan jawaban bapak/ibu.
4. Identitas personal diperlukan untuk menjaga validitas, reliabilitas, dan kualitas data penelitian.

5. Pertanyaan bagian B sudah di scorekan dengan kategori seperti berikut:

SS	S	KS	TS	STS	Jawaban
5	4	3	2	1	Score

- Sangat Setuju (SS =5);
- Setuju (S=4);
- Kurang Setuju (KS=3);
- Tidak Setuju (TS=2); dan
- Sangat Tidak Setuju (STS=1).

A. Identitas Personal (*berikan tanda centeng \surd pada jawaban yang sesuai dengan data diri bapak/ibu*)

1. Jenis Kelamin

- Laki Perempuan

2. Usia

- 21-25 tahun 26-30 tahun 31-35 tahun 36-40 tahun
- 41-45 tahun 46-50 tahun 51-55 tahun 56-60 tahun

3. Pendidikan Terakhir

- SD SLTP SLTA Diploma III S1 S2

4. Masa Kerja

- 1-5 tahun 6-10 tahun 11-15 tahun 16-20 tahun 21-25 tahun
- 26-30 tahun 31-35 tahun 36-40 tahun 41-45 tahun 46-50 tahun

5. Pangkat/Golongan

- I/a I/b II/a II/b II/c
 II/d III/a III/b III/c III/d
 IV/a IV/b IV/c

6. **Jabatan** (tolong bapak/ibu tulis lengkap nama jabatan bapak/ibu sekarang)

.....

B. Daftar Pertanyaan (berikan tanda ✓ pada jawaban yang sesuai menurut bapak/ibu)

<i>Fingerprint</i>		Alternatif Jawaban				
No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan diterapkan <i>fingerprint</i> , melakukan absensi menjadi lebih praktis.					
2	Setelah diterapkan <i>fingerprint</i> , proses perekaman data kehadiran menjadi cepat.					
3	<i>Fingerprint</i> efektif mengatur disiplin kehadiran pegawai UIN Ar-Raniry.					
4	<i>Fingerprint</i> mampu menjaga data didalamnya agar					

<i>Fingerprint</i>		Alternatif Jawaban				
No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
	terhindar dari manipulasi data.					
5	<i>Fingerprint</i> mampu menjamin data kehadiran terhindar dari manipulasi.					
6	Laporan atau hasil rekap dari <i>fingerprint</i> mudah dipahami.					
7	Saat proses pembacaan dan verifikasi jari, <i>fingerprint</i> memiliki ketelitian yang tinggi.					
8	Terdapat kesesuaian antara <i>fingerprint</i> dengan kebutuhan dalam pelaksanaan pekerjaan bapak/ibu.					
9	Setelah diberlakukan <i>fingerprint</i> , bapak/ibu merasa lebih disiplin dengan pekerjaan bapak/ibu.					
10	Setelah diterapkan <i>fingerprint</i> , bapak/ibu merasa bahwa kejujuran merupakan					

<i>Fingerprint</i>		Alternatif Jawaban				
No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
	hal yang penting dalam dunia kerja.					
11	Setelah diterapkan <i>fingerprint</i> , bapak/ibu merasa bahwa tanggung jawab merupakan hal yang penting dalam dunia kerja.					
	Kinerja Kerja Pegawai					
12	Keterampilan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
13	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan sasaran kerja yang ditugaskan ke saya.					
14	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya lebih menguasai bidang tugas yang saya kerjakan.					

<i>Fingerprint</i>		Alternatif Jawaban				
No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
15	UIN Ar-Raniry menetapkan target kinerja kerja pegawai dengan penuh perhitungan.					
16	Pegawai selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama pegawai.					
17	Menurut bapak/ibu, bagaimana jika penerapan <i>fingerprint</i> dikaitkan dengan indikator keterampilan bekerja.					
18	Menurut bapak/ibu, bagaimana jika penerapan <i>fingerprint</i> dikaitkan dengan indikator kesungguhan dalam bekerja.					
19	Kreativitas yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.					
20	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan kualitas yang tinggi.					
21	Saya dapat dengan cepat menyesuaikan					

<i>Fingerprint</i>		Alternatif Jawaban				
No	Pertanyaan	5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
	diri pada setiap keputusan baru yang diambil UIN Ar-Raniry.					
22	Saya memegang erat sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan UIN Ar-Raniry					



UIN AR-RANIRY
leading through islamic civilization

Banda Aceh,

Responden,

.....

LAMPIRAN III: UJI VALIDITAS DATA																							
Resp	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Total
1	5	4	1	1	1	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	1	73
2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	84
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	95
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	85
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	91
6	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	81
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	76
8	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	93
9	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	1	1	4	4	4	4	91
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	101
11	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	94
12	5	5	4	4	4	4	4	0	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	91
13	4	3	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	78
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	93
15	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	85
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	85
17	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	88
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	94
19	3	5	2	5	5	4	1	5	3	5	2	5	4	2	5	5	3	5	1	5	3	4	82
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	104
21	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	103
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	104
23	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	82
24	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	91
25	2	5	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	89
26	3	2	2	2	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	4	64
27	4	5	3	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	93
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85
29	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
30	5	4	5	4	4	2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	5	4	3	74
$r_{xy}(\text{frating})$	0.43	0.65	0.64	0.69	0.53	0.49	0.45	0.42	0.78	0.57	0.63	0.34	0.41	0.48	0.52	0.68	0.47	0.44	0.65	0.44	0.62	0.43	
t_{hitung}	2.532	4.540	4.409	5.107	3.273	2.972	2.649	2.478	6.564	3.651	4.313	1.925	2.381	2.876	3.244	4.968	2.790	2.561	4.522	2.563	4.188	2.508	
t_{tabel}	1.7011																						
Ketrg	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	
Jumlah Valid	22																						

LAMPIRAN V:

TABEL: HITUNGAN INDEKS KOEFESIEN KORELASI
VARIABEL X DAN VARIABLE Y

RESP	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	47	47	2,209	2,209	2,209
2	37	41	1,369	1,681	1,517
3	46	40	2,116	1,600	1,840
4	42	43	1,764	1,849	1,806
5	39	45	1,521	2,025	1,755
6	44	43	1,936	1,849	1,892
7	44	44	1,936	1,936	1,936
8	40	40	1,600	1,600	1,600
9	35	44	1,225	1,936	1,540
10	21	36	441	1,296	756
11	48	46	2,304	2,116	2,208
12	41	42	1,681	1,764	1,722
13	44	43	1,936	1,849	1,892
14	39	43	1,521	1,849	1,677
15	11	43	121	1,849	473
16	37	43	1,369	1,849	1,591
17	33	42	1,089	1,764	1,386
18	44	37	1,936	1,369	1,628
19	38	38	1,444	1,444	1,444
20	39	50	1,521	2,500	1,950
21	39	38	1,521	1,444	1,482
22	49	52	2,401	2,704	2,548
23	49	46	2,401	2,116	2,254
24	41	42	1,681	1,764	1,722
25	44	42	1,936	1,764	1,848
26	31	51	961	2,601	1,581
27	38	46	1,444	2,116	1,748
28	43	46	1,849	2,116	1,978
29	34	38	1,156	1,444	1,292
30	49	39	2,401	1,521	1,911

RESP	X	Y	X²	Y²	XY
31	49	50	2,401	2,500	2,450
32	44	6	1,936	36	264
33	13	24	169	576	312
34	49	42	2,401	1,764	2,058
35	42	43	1,764	1,849	1,806
36	41	45	1,681	2,025	1,845
37	39	47	1,521	2,209	1,833
38	41	44	1,681	1,936	1,804
39	35	40	1,225	1,600	1,400
40	45	46	2,025	2,116	2,070
41	43	48	1,849	2,304	2,064
42	40	41	1,600	1,681	1,640
43	43	47	1,849	2,209	2,021
44	44	50	1,936	2,500	2,200
45	29	29	841	841	841
46	46	45	2,116	2,025	2,070
47	52	45	2,704	2,025	2,340
48	55	54	3,025	2,916	2,970
49	53	49	2,809	2,401	2,597
50	45	44	2,025	1,936	1,980
51	40	46	1,600	2,116	1,840
52	44	44	1,936	1,936	1,936
53	46	42	2,116	1,764	1,932
54	52	48	2,704	2,304	2,496
55	23	17	529	289	391
56	43	53	1,849	2,809	2,279
57	36	41	1,296	1,681	1,476
58	44	38	1,936	1,444	1,672
59	39	48	1,521	2,304	1,872
60	44	49	1,936	2,401	2,156
61	43	46	1,849	2,116	1,978
62	52	48	2,704	2,304	2,496
63	48	27	2,304	729	1,296
64	54	45	2,916	2,025	2,430
65	50	42	2,500	1,764	2,100
66	46	34	2,116	1,156	1,564
67	39	43	1,521	1,849	1,677
68	5	55	25	3,025	275

RESP	X	Y	X ²	Y ²	XY
69	42	51	1,764	2,601	2,142
70	47	51	2,209	2,601	2,397
71	50	48	2,500	2,304	2,400
72	45	55	2,025	3,025	2,475
73	47	44	2,209	1,936	2,068
74	54	55	2,916	3,025	2,970
75	43	41	1,849	1,681	1,763
76	36	33	1,296	1,089	1,188
77	45	44	2,025	1,936	1,980
78	51	41	2,601	1,681	2,091
79	51	53	2,601	2,809	2,703
80	47	43	2,209	1,849	2,021
81	39	45	1,521	2,025	1,755
82	48	36	2,304	1,296	1,728
83	45	40	2,025	1,600	1,800
84	44	46	1,936	2,116	2,024
85	43	47	1,849	2,209	2,021
86	35	55	1,225	3,025	1,925
87	42	44	1,764	1,936	1,848
88	44	44	1,936	1,936	1,936
89	46	51	2,116	2,601	2,346
90	35	41	1,225	1,681	1,435
91	36	27	1,296	729	972
92	55	55	3,025	3,025	3,025
93	41	39	1,681	1,521	1,599
94	44	44	1,936	1,936	1,936
95	47	47	2,209	2,209	2,209
96	37	44	1,369	1,936	1,628
97	39	40	1,521	1,600	1,560
98	41	41	1,681	1,681	1,681
99	40	41	1,600	1,681	1,640
100	46	41	2,116	1,521	1,794
101	24	45	576	2,025	1,080
102	72	40	5,184	1,600	2,880
103	33	48	1,089	2,304	1,584
104	47	35	2,209	1,225	1,645
105	45	20	2,025	400	900
106	45	35	2,025	1,225	1,575

RESP	X	Y	X²	Y²	XY
107	40	38	1,600	1,444	1,520
108	35	33	1,225	1,089	1,155
109	49	43	2,401	1,849	2,107
110	45	47	2,025	2,209	2,115
111	45	40	2,025	1,600	1,800
112	50	49	2,500	2,401	2,450
113	38	48	1,444	2,304	1,824
114	50	44	2,500	1,936	2,200
115	44	42	1,936	1,764	1,848
116	44	46	1,936	2,116	2,024
117	44	44	1,936	1,936	1,936
118	48	49	2,304	2,401	2,352
119	38	46	1,444	2,116	1,748
120	51	50	2,601	2,500	2,550
121	37	45	1,369	2,025	1,665
122	50	51	2,500	2,601	2,550
123	52	51	2,704	2,601	2,652
124	51	42	2,601	1,764	2,142
125	47	49	2,209	2,401	2,303
126	53	50	2,809	2,500	2,650
127	41	32	1,681	1,600	1,640
128	45	51	2,025	2,601	2,295
129	49	42	2,401	1,764	2,058
130	37	30	1,369	900	1,110
131	52	55	2,704	3,025	2,860
132	43	45	1,849	2,025	1,935
133	50	49	2,500	2,401	2,450
134	48	41	2,304	1,681	1,968
135	53	43	2,809	1,849	2,279
136	40	42	1,600	1,764	1,680
137	48	49	2,304	2,401	2,352
138	42	45	1,764	2,025	1,890
139	50	39	2,500	1,521	1,950
140	52	38	2,704	1,444	1,976
141	51	53	2,601	2,809	2,703
142	38	49	1,444	2,401	1,862
143	47	38	2,209	1,444	1,786
144	46	30	2,116	900	1,380

RESP	X	Y	X²	Y²	XY
145	47	50	2,209	2,500	2,350
146	43	40	1,849	1,600	1,720
147	53	45	2,809	2,025	1,385
148	50	44	2,500	1,936	2,200
149	44	51	1,936	2,601	2,244
150	48	45	2,304	2,025	2,160
151	51	47	2,601	2,209	2,397
152	40	47	1,600	2,209	1,880
153	49	46	2,401	2,116	2,254
154	45	43	2,025	1,849	1,935
155	47	43	2,209	900	1,410
156	46	45	2,116	2,025	2,070
157	48	50	2,304	2,500	2,400
158	46	38	2,116	1,444	1,748
159	50	52	2,500	2,704	2,600
160	38	47	1,444	2,209	1,786
161	50	34	2,500	1,156	1,700
162	53	44	2,809	1,936	2,332
163	42	39	1,764	2,601	2,142
164	40	50	1,600	2,500	2,000
165	51	44	2,601	1,936	2,244
166	46	40	2,116	1,600	1,840
167	46	42	2,116	1,764	1,932
168	51	34	2,601	1,156	1,734
169	39	49	1,521	2,401	1,911
170	51	45	2,601	1,156	1,734
171	40	37	1,600	2,704	2,080
∑	7,450	7,419	335058	330547	325094