

Artikel Hasil Penelitian**PENGARUH FINGERPRINT DAN INSENTIF TERHADAP
SEMANGAT KERJA MELALUI KEDISIPLINAN PEGAWAI
DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PROBOLINGGO****Angga Pratamani Astari¹, Dyah Sawitri², Djuni Farhan³**

Universitas Gajayana Malang

E-mail: neng_ank@yahoo.com**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1). Untuk mengetahui pengaruh Finger print terhadap kedisiplinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (2). Untuk mengetahui pengaruh Finger print terhadap semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (3). Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kedisiplinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (4). Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (5). Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kedisiplinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (6). Untuk mengetahui pengaruh Finger print terhadap kedisiplinan melalui semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (7). Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kedisiplinan melalui semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini termasuk penelitian Explanatory research. Sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 87 orang, sehingga bisa di jelaskan bahwa dalam pengambilan data ini melalui sensus. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri atas dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode angket (kuesioner) dan metode dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah : (1). Finger Print berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan. (2). Finger Print berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja. (3). Intensif berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan. (4). Intensif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja. (5). Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan. (6). Finger Print berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan melalui Semangata Kerja. (7). Intensif berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan melalui Semangat Kerja.

Keyword: *Fingerprint, Insentif, Semangat Kerja, Kedisiplinan***PENDAHULUAN**

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak organisasi atau perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi

sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Organisasi atau Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan

demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu stimulus itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu semangat kerja dan disiplin para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi yang sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing. Dengan adanya insentif diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong pegawai bekerja dengan lebih giat, semangat dan penuh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik karena ada hubungan yang sangat erat antara semangat kerja yang tinggi dengan disiplin (Moekijat, 2003:133). Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan pegawai dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan – peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan – peraturan yang ada (Moekijat, 2003:138).

Insentif menjamin bahwa pegawai akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem insentif yang efektif mengukur

usaha pegawai dan penghargaan yang didistribusikan secara adil. Karena itu tujuan utama manajer memberikan insentif bagi pegawainya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai terhadap proses dan hasil kerja sehingga bentuk penghargaan yang memotivasi pegawai untuk lebih maksimal atau lebih berprestasi dalam bekerja.

Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara pegawai dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut: (1) Apakah *Finger print* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo? (2) Apakah pembinaan *Finger print* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo? (3) Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo? (4) Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo? (5) Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo? (6) Apakah *Finger print* berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan melalui semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo? (7) Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan melalui semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) Untuk mengetahui pengaruh *Finger print* terhadap kedisiplinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (2) Untuk mengetahui pengaruh *Finger print* terhadap semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (3) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kedisiplinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (4) Untuk

mengetahui pengaruh insentif terhadap semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (5) Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kedisiplinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (6) Untuk mengetahui pengaruh *Finger print* terhadap kedisiplinan melalui semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. (7) Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kedisiplinan melalui semangat kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo.

TEMUAN DAN DISKUSI

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian yang bersifat *eksplanatoris*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang ada, apakah ada kaitannya antara variabel yang satu dengan variabel yang lain ataukah ada hubungan yang saling mempengaruhi. Penelitian jenis *eksplanatoris* adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk menemukan dan mengembangkan teori.

Informasi atau data tentang *Finger print*, Insentif, Semangat Kerja, dan kedisiplinan diperoleh dari para pegawai yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo yang selanjutnya disebut responden dan sumber data.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo yang beralamat di jalan Panglima Sudirman No. 128 Kelurahan Patokan, Kecamatan Kraksaan – Kabupaten Probolinggo, dengan pertimbangan belum pernah dilakukan penelitian tentang *Fingerprint*, insentif, semangat kerja serta kedisiplinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Waktu penelitian akan dilaksanakan dari tanggal 1 Juni sampai dengan 30 Juni 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai, pria dan wanita di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo berjumlah 87 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010:80) bahwasanya, “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang akan digunakan oleh peneliti adalah pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten

Probolinggo yang berjumlah 87 orang, sehingga bisa di jelaskan bahwa dalam pengambilan data ini melalui sensus.

Variabel Penelitian

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu: 2 variabel bebas (*independent variable*), yang meliputi: *Fingerprint* (X_1), Insentif (X_2), dan dua variabel terikat (*dependent variable*), yaitu Semangat Kerja (Y_1) dan Kedisiplinan (Y_2).

Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui: (1) pemberian angket atau kuesioner, dan (2) dokumentasi. Angket atau kuesioner berisi sejumlah pertanyaan tertutup, artinya responden tinggal memilih satu jawaban dari lima alternatif jawaban yang tersedia. Masing-masing jawaban memiliki skor, misalnya: Sangat Setuju=5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1. Pertanyaan dalam angket didasarkan pada indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Dokumentasi, metode ini digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen-dokumen di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo yang meliputi nama dan jumlah pegawai, uraian tugas dan wewenang, dan sebagainya yang dibutuhkan. Metode ini merupakan cara untuk mendapatkan data-data sekunder yang berupa dokumen-dokumen atau surat-surat yang telah tersedia, yang digunakan untuk melengkapi data primer.

Metode Analisis Data

1. Analisis jalur (*path analysis*) ini digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan variabel X_1 , X_2 , terhadap Y dan dampaknya terhadap Z . Analisa korelasi dan regresi yang merupakan dasar dari perhitungan koefisien jalur. Kemudian dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa *software* dengan program *SPSS For Windows version 17* (Riduwan, 2011:115).

Bentuk persamaan dalam analisa path :

1. $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$
2. $Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_4 Y_1 + \epsilon_2$

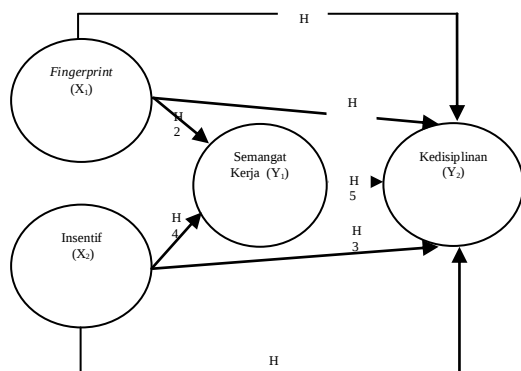
Keterangan :

X_1 = *Fingerprint*

X_2 = Insentif

Y_1 = Semangat Kerja

Y_2 = Kedisiplinan



Gambar 1. Model hubungan lintas antar variabel bebas dengan variabel terikat

Sumber : Widhiyahartono (2008), Monday dan Noe (dalam Murwansah Dan Mukarram (2000), Meokijat (2003), Fathoni (2006) diolah oleh peneliti (2019)

2. Uji Hipotesis, Untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu ada hubungan atau tidaknya kedua variabel yang diteliti, maka diperlukan adanya pengujian hipotesis. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengujian hipotesis pertama sampai kelima

Untuk mengetahui hipotesis pertama sampai kelima yaitu untuk menguji pengaruh secara parsial digunakan uji t. Variabel independen dikatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai signifikan t lebih kecil dari alpha.

- b. Pengujian hipotesis keenam dan ketujuh

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan mengalikan koefisien regresi pengaruh variabel pertama dengan variabel antara dan pengaruh variabel antara dengan variabel dependen.

- c. *Theory Trimming*

Model *trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisa jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan (Riduwan, 2011:127). Jadi model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan.

TEMUAN DAN DISKUSI

Perhitungan koefisien *path* pada penelitian ini menggunakan analisis regresi *standardize* dengan melihat sevara parsial pada masing-masing persamaan dengan menggunakan software SPSS versi 20. Hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Finger Print* (X_1), Insentif (X_2), Terhadap Semangat Kerja (Y_1)

Tabel 1. Hasil uji koefisien jalur Pengaruh *Finger Print* (X_1), Insentif (X_2), Terhadap Semangat Kerja (Y_1)

Variabel	Beta	T _{hitung}	Prob/P V	Sig T
<i>Finger Print</i> (X_1)	0,295	3,736	0,05	0,000
Insentif (X_2)	0,587	7,437	0,05	0,000
R	= 0,771			
R Square	= 0,594			
F	= 61,404			
Sig. F	= 0,000			

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2019

- a. Besarnya koefisien regresi variabel *Finger Print* sebesar 0,295 menunjukkan bahwa variabel *Finger Print* mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja sebesar 0,295. Nilai signifikansi dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas *Finger Print* sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Nilai signifikan dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas *Finger Print* 0,000 dibawah nilai tingkat signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$) dan arah koefisiennya dinyatakan positif. Koefisien regresi ini dapat menjelaskan jika variabel independet lainnya nilainya tetap, maka setiap ada satu peningkatan variabel *Finger Print*, maka akan meningkatkan Semangat Kerja pegawai sebesar 0,295.
- b. Besarnya koefisien regresi variabel Insentif sebesar 0,587 menunjukkan bahwa variabel Insentif mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja sebesar 0,587. Nilai signifikansi dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas Insentif sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Nilai signifikan dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas Insentif 0,000 dibawah nilai tingkat signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$) dan arah koefisiennya dinyatakan positif. Koefisien regresi ini dapat menjelaskan jika variabel independet lainnya nilainya tetap, maka setiap ada satu peningkatan variabel insentif, maka akan meningkatkan Semangat Kerja pegawai sebesar 0,587.

1. Pengaruh *FingerPrint* (X_1), Insentif (X_2), Semangat Kerja (Y_1) terhadap Kedisiplinan (Y_2)

Tabel 2. Hasil uji koefisien jalur Pengaruh *Finger Print* (X_1), Insentif (X_2), Semangat Kerja (Y_1) Terhadap Kedisiplinan (Y_2)

Variabel	Beta	T _{hitung}	Prob/P _V	Sig
Finger Print (X_1)	0,358	4,189	0,05	0,000
Insentif (X_2)	0,170	1,666	0,05	0,099
Semangat Kerja (Y_1)	0,370	3,378	0,05	0,001
R	= 0,771			
R Square	= 0,595			
F	= 40,629			
Sig. F	= 0,000			

Sumber : Data primer diolah, Tahun 2019

- Besarnya koefisien regresi variabel *Finger Print* sebesar 0,358 menunjukkan bahwa variabel *Finger Print* mempunyai pengaruh positif terhadap Semangat Kerja sebesar 0,358. Nilai signifikansi dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas *Finger Print* sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$). Nilai signifikan dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas *Finger Print* 0,000 dibawah nilai tingkat signifikansi 5% ($0,000 < 0,05$) dan arah koefisiennya dinyatakan positif. Koefisien regresi ini dapat menjelaskan jika variabel independet lainnya nilainya tetap, maka setiap ada satu peningkatan variabel *Finger Print*, maka akan meningkatkan Kedisiplinan pegawai sebesar 0,358.
- Besarnya koefisien regresi variabel Insentif sebesar 0,170 menunjukkan bahwa variabel Insentif mempunyai pengaruh Positif terhadap Kedisiplinan sebesar 0,170. Koefisien regresi ini dapat menjelaskan jika variabel independet lainnya nilainya tetap, maka setiap ada satu peningkatan variabel Insentif, maka akan meningkatkan Kedisiplinan pegawai sebesar 0,170.
- Besarnya koefisien regresi variabel Semangat Kerja sebesar 0,370 menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja mempunyai pengaruh Positif terhadap Kedisiplinan sebesar 0,370. Nilai signifikansi dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas Semangat Kerja sebesar 0,001 ($\alpha < 0,05$). Nilai signifikan dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas Semangat Kerja 0,001 dibawah nilai tingkat signifikansi 5% ($0,001 < 0,05$) dan arah koefisiennya dinyatakan positif.

Koefisien regresi ini dapat menjelaskan jika variabel independet lainnya nilainya tetap, maka setiap ada satu peningkatan variabel Semangat Kerja, maka akan meningkatkan Kedisiplinan pegawai sebesar 0,370.

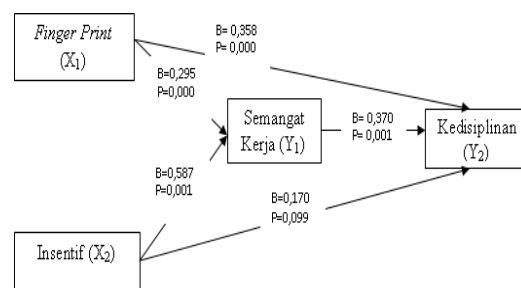
Ringkasan koefisien jalur yang dimodelkan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Ringkasan Koefisien Jalur

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Koefisien Beta	P-Value	Kesimpulan
<i>Finger Print</i>	Kedisiplinan	0,358	0,000	Signifikan
<i>Finger Print</i>	Semangat Kerja	0,295	0,000	Signifikan
Insentif	Kedisiplinan	0,170	0,099	Tidak Signifikan
Insentif	Semangat Kerja	0,587	0,000	Signifikan
Semangat Kerja	Kedisiplinan	0,370	0,001	Signifikan
<i>Finger Print</i> > Semangat Kerja > Kedisiplinan		$0,295 \times 0,370 = 0,109$ $0,109 < 0,358$		Signifikan
Insentif > Semangat Kerja > Kedisiplinan		$0,587 \times 0,370 = 0,217$ $0,217 < 0,370$		Signifikan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan dari ketujuh jalur pada model hipotesis tidak seluruhnya jalur menghasilkan pengaruh yang signifikan. Regresi pertama *Finger Print* (X_1) memiliki hasil yang signifikan terhadap Semangat Kerja (Y_1). Untuk Insentif (X_2) memiliki hasil yang signifikan terhadap Semangat Kerja (Y_1). Regresi kedua *Finger Print* (X_1) memiliki hasil yang signifikan terhadap Kedisiplinan (Y_2). Sedangkan Insentif (X_2) memiliki hasil yang tidak signifikan terhadap Kedisiplinan (Y_2). Sedangkan Semangat Kerja (Y_1) memiliki hasil yang signifikan terhadap Kedisiplinan (Y_2).

Hasil analisa jalur secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. Diagram Hasil Jalur Keseluruhan
Sumber :Data primer diolah, Tahun 2019

2. Pengaruh Tidak Langsung *Finger Print* (X_1) terhadap Kedisiplinan (Y_2), Melalui Semangat Kerja (Y_1)

Pengaruh tidak langsung antara *Finger Print* (X_1) terhadap Kedisiplinan (Y_2), melalui

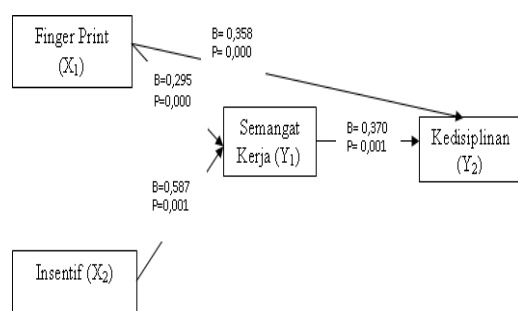
Semangat Kerja (Y_1), diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara *Finger Print* (X_1) dengan Semangat Kerja (Y_1) dan pengaruh langsung antara Semangat Kerja (Y_1) dan Kedisiplinan (Y_2). Sehingga pengaruh langsung sebesar $0,295 \times 0,370 = 0,109$. Jadi nilai koefisien jalur tidak langsung adalah sebesar 0,109. Kemudian nilai koefisien tidak langsung tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien langsung antara *Finger Print* (X_1) dengan Kedisiplinan (Y_2) yakni $0,109 < 0,358$. Maka pengaruh tidak langsung antara *Finger Print* (X_1) dengan Kedisiplinan (Y_2) adalah signifikan.

3. Pengaruh Tidak Langsung Insentif (X_2) terhadap Kedisiplinan (Y_2), Melalui Semangat Kerja (Y_1)

Pengaruh tidak langsung antara Insentif (X_2) terhadap Kedisiplinan (Y_2), melalui Semangat Kerja (Y_1), diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung Insentif (X_2) terhadap Semangat Kerja (Y_1) dan pengaruh langsung Semangat Kerja (Y_1) terhadap Kedisiplinan (Y_2). Sehingga pengaruh langsung sebesar $0,587 \times 0,370 = 0,217$. Jadi nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,217. Kemudian nilai koefisien tidak langsung tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien langsung antara Insentif (X_2) dengan Kedisiplinan (Y_2) yakni $0,217 < 0,370$. Maka pengaruh tidak langsung antara Insentif (X_2) dengan Kedisiplinan (Y_2) adalah signifikan.

4. Analisa Jalur Model *Trimming*

Pada hasil analisis jalur pengaruh Insentif terhadap Kedisiplinan tidak signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,625 dan nilai koefisien jalur sebesar -0,040. Sehingga diperlukan model *trimming*. Berikut Model akhir dari penelitian ini dengan menggunakan model *trimming*.



Gambar 3. Diagram Jalur Model *Trimming*
Sumber : Data primer diolah, Tahun 2019

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan dan pembahasan tentang pengaruh *Finger Print* Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Finger Print* berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan.
2. *Finger Print* berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja.
3. Insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan.
4. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja.
5. Semangat Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan.
6. *Finger Print* berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan melalui Semangat Kerja.
7. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan melalui Semangat Kerja.

Saran dan Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat mengemukakan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat.

1. Untuk meningkatkan disiplin pegawai, hendaknya Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo selalumemantau, meninjau, dan memperbaiki pelaksanaan sistem absensi yang sudah ada. Hendaknya lebih memperketat sistem pelaksanaan absensi dengan melakukan absensi di siang hari, sehingga pegawai tidak bisa pergi sekehendaknya saat jam kerja.
2. Pimpinan seharusnya melakukan peninjauan kembali terhadap hasil rekapitulasi absen dengan capaian sasaran kerja pada masing-masing pegawai. Karena bisa saja ada pegawai yang memiliki hasil rekapitulasi absen yang bagus (selalu datang tepat waktu dan tidak pernah pulang mendahului) namun capaian sasaran kerjanya hanya 50% pada akhir tahun, hal tersebut bisa dipertanyakan kepada pegawai yang bersangkutan. Bisa jadi selama masuk kerja pegawai yang bersangkutan sering keluar kantor tanpa alasan yang jelas daripada melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian, pengaruh penerapan absensi elektronik

- terhadap disiplin kerja akan lebih besar lagi karena hasil dari rekapitulasi absen yang diperoleh dapat dijadikan bahan perbandingan dengan capaian kerja yang dicapai, sehingga pegawai tidak hanya rajin datang saja tetapi benar-benar melaksanakan tugas sebagaimana mestinya.
3. Insentif yang diberikan untuk pegawai harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja pegawai itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan pegawai. Serta pimpinan harus memperbaiki pemahaman pegawai bahwa insentif yang diberikan merupakan *reward* yang diberikan bukan merupakan suatu hak yang melekat pada setiap gaji pegawai.
 4. Bagi pegawai diharapkan lebih meningkatkan semangat kerja mereka dalam bekerja agar seluruh program dan tujuan organisasi yang telah tersusun dapat tercapai sesuai target organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya mengukur variabel *Finger Print* dan Insentif serta Semangat Kerja. Sedangkan untuk membentuk sikap disiplin para pegawai masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, seperti Motivasi dan Kepemimpinan Kemampuan. Untuk itu, bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai

REFERENSI

- Abdilah, A. C., & Wajdi, F.** (2011). *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), 1–11.
- Anoraga, Panji.** (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary.** (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Fathoni, Abdurrahmat.** (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam.** (2006). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos Versi 5*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani.** (2002). *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE .
- Hasibuan, Melayu.** (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar. P.** (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya.
- Moekijat.** (2003). *Latihan dan Pengembangan Pegawai*, Cetakan Ketujuh. Bandung : Mandar Maju.
- Moenir, A.S.** (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Mutiara S. Panggabean.** (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex.** (2002). *Manajemen Personalita : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Riduwan.** (2011). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Vetzel.** (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, Dr. B. Siswanto.** (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P.** (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi VI. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak.** (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sinungan, M.** (2005). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soedjono.** (2007). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*, Vol 7 no 1, Maret 2005
- Sugiyono.** (2010). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa.** (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Utomo, Warsito.** (2007). *Administrasi Publik Baru di Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wursanto.** (2005). *Manajemen Personalita*. Jakarta : Pustaka Dian.
- Wursanto.** (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wursanto.** (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Faisal.** (2006). *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Instituts Pertanian Bogor. Bogor – Jawa Barat*. Tidak dipublikasikan.

- Heriawanto.** (2004). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Magister Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor*. Departemen Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian. IPB. Bogor. Tidak dipublikasikan.
- Herry** (2008). *Pemberian Sanksi Administrasi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Sebagai Upaya Pembentukan Aparatur Yang Bersih dan Berwibawa*, e-Jurnal Ilmu Pemerintahan. Tidak dipublikasikan
- Kurniati Ria.** (2018). *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik (Finger Print Scanner) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan*. Tidak dipublikasikan.
- Muslikhun, Leonardo Budi Hasiolan, Azis Fathoni.** (2016). *Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print, Pencapaian Target Finger Print Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang*. Tidak dipublikasikan.
- Nurmalasari, Sari Hartini, Cep Adiwihardja, Muniroh.** (2018). *Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hillconjaya Sakti Jakarta*. Tidak dipublikasikan.
- Widhyarini.** (2010). *Analisis dan Perancangan Sistem Presensi Karyawan Menggunakan Sidik Jari di ABA YIPK Yogyakarta*. Sekolah tinggi manajemen informatika dan komputer amikom yogyakarta. Tidak dipublikasikan.
- Wiweko Artadi dan Ana Irhandayaningsih.** (2015). *Penerapan Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Pustakawan Di Kantor Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Tidak dipublikasikan.
- Yuni Kasmawati.** (2016). *Pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti)*.
- Zukirah Ilmianiah.** (2016). *Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual Dan Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kab. Gowa*.