

**PENGARUH EFEKTIVITAS *FACE AND FINGER ACCESS CONTROL*  
TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA PT PLN SEKTOR TELLO  
DI KOTA MAKASSAR**

NURLAILA TAUFAN

Nomor Stambuk : 105610531415



**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

**PENGARUH EFEKTIVITAS *FACE AND FINGER ACCESS CONTROL*  
TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA PT PLN SEKTOR TELLO  
DI KOTA MAKASSAR**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan Diajukan Oleh

NURLAILA TAUFAN

Nomor Stambuk : 105610531415

Kepada

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2019**

## PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Efektivitas *Face And Finger Access Control*  
Terhadap Kedisiplinan Pegawai pada PT PLN Sektor Tello di  
Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Nurlaila Taufan

Nomor Stambuk : 105610531415

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. H. Mappamiring, M.Si

  
Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si

Mengetahui :

Dekan

Ketua Jurusan

Fisipol Unismuh Makassar

Ilmu Administrasi Negara



Dr. Thyani Malik, S.Sos., M.Si



Nasrulhaq, S.Sos., MPA

## PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 0042/FSP/A.4-II/VIII/40/2019, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Jumat tanggal 09 Agustus 2019



**TIM PENILAI**

Ketua Sekretaris

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Dr. H. Mappamiring, M.Si
2. Dr. H. Samsir Rahim, S.Sos, M.Si
3. Adnan Ma'ruf, S.Sos, M.Si
4. Haerana, S.Sos, M.Pd



## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda yangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Nurlaila Taufan

Nomor Stambuk : 105610531415

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 26 Mei 2019

Yang Menyatakan,



  
Nurlaila Taufan

## ABSTRAK

**NURLAILA TAUFAN. Pengaruh Efektivitas *Face And Finger Access Control* terhadap Kedisiplinan Pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar** (dibimbing oleh Mappamiring dan Hafiz Elfiansya Parawu).

*Face and finger access control* adalah mesin absensi dengan pendeteksian jari maupun wajah, mesin absensi tersebut diharapkan dapat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Berdasarkan hal tersebut, peneliti terdorong untuk mencoba menggambarkan dan menjelaskan pengaruh efektivitas *face and finger access control* terhadap kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif untuk mendeskripsikan menganalisis besaran pengaruh variabel efektivitas *face and finger access control* terhadap variabel kedisiplinan pegawai. Sampel penelitian sebanyak 75 orang pegawai yang dipilih secara *Simple Random Sampling* dari 300 anggota populasi. Data efektivitas *face and finger access control* dan data kedisiplinan pegawai dikumpul dengan menggunakan kuesioner. Data tersebut dianalisis secara statistik deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linier sederhana.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel efektivitas *face and finger access control* sebesar 59,8% yang artinya bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yakni efektivitas *face and finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar di kategorikan belum baik di bawah 60% dan kedisiplinan pegawai sebesar 61,5% yang artinya bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yakni kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar di kategorikan baik di atas 60%. Adapun hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh langsung efektivitas *face and finger access control* terhadap kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar sebesar 78,6%. Efektivitas *face and finger access control* tersebut sangat dipengaruhi oleh faktor pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab. Berdasarkan hal tersebut, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yakni terdapat pengaruh diatas 50% antara variabel efektivitas *face and finger access control* terhadap variabel kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar

Kata Kunci : Efektivitas, kedisiplinan Pegawai

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah penulis panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Efektivitas *Face And Finger Access Control* terhadap Kedisiplinan Pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar"

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

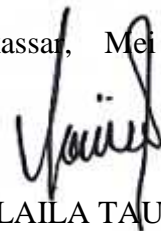
Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak **Dr. Mappamiring, M.Si** selaku Pembimbing I dan Bapak **Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si** selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Ibu **Dr. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

3. Bapak **Nasrul Haq, S.Sos., MPA** selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Para dosen dan staf yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah memotivasi dan berdiskusi dengan penulis hingga menyelesaikan program studi pada Jurusan Ilmu Administrasi Negara di UNISMUH Makassar.
5. Ucapan terima kasih kepada seluruh responden yang berada pada Kantor PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar atas kesediannya untuk membantu penulis dalam mengisi kuesioner dalam rangka merampungkan penelitian.
6. Kedua orang tua tercinta ayahanda **Zen Taufan** dan ibunda **Rostinah** serta segenap keluarga yang senantiasa memberikan segala doa, kasih sayang, semangat dan bantuan, baik moril maupun materil.
7. Nardiansyah salah satu orang yang banyak memberi motivasi dan masukan pada penulis

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, Mei 2019



NURLAILA TAUFAN



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul .....	i
Halaman Pengajuan Skripsi .....	ii
Halam Persetujuan .....	iii
Halaman Penerimaan Tim.....	iv
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah.....	v
Abstrak .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Daftar Isi.....	ix
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Konsep, Definisi, dan Teori .....	7
B. Kerangka Pikir .....	25
C. Definisi Operasional.....	27
D. Hipotesis.....	29
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	31
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel .....	32
D. Teknik Pengumpulan Data.....	32
E. Teknik Analisis Data.....	36
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi atau Karakteristik Obyek Penelitian .....	39
B. Hasil Penelitian .....	42
C. Pembahasan.....	61

BAB V. PENUTUP

A. Kesimpulan .....	83
B. Saran.....	84

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Instansi Pemerintah adalah sebuah organisasi yang merupakan suatu kumpulan orang yang dipilih berdasarkan prosedur tertentu dalam melaksanakan tugas dalam negara sebagai wujud pelayanan masyarakat (umum). Setiap instansi pemerintah ataupun organisasi memiliki tujuan, dan tujuan tersebut dapat dicapai apabila sumber daya manusia dapat dikelola ataupun digerakkan secara efektif dan efisien. Salah satu tugas mengenai sumber daya manusia ialah mengenai kedisiplinan para pegawai. Kedisiplinan perlu ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Hasibuan dalam Brahmasari 2014:27-28).

Hal tersebut membuat suatu perusahaan perlu upaya dalam mendisiplinkan pegawai. Sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada Bab II Asas, Prinsip, Nilai Dasar, serta Kode Etik dan Kode Perilaku Pasal 5 ayat 2.I yang berbunyi :

“Melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin Pegawai ASN”

Kemudian pemerintah menetapkan peraturan tentang disiplin PNS dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai Sipil bab 1 pasal 1 ayat 1, berbunyi:

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Kedisiplinan perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Efektivitas pun tidak terlepas dari hal-hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan. Karena efektivitas organisasi menurut Agris dalam Tangkilisan, (2005:68) mengatakan bahwa efektivitas organisasi merupakan keseimbangan ataupun pendekatan secara optimal dalam pencapaian suatu tujuan, suatu kemampuan serta suatu pemanfaatan tenaga manusia. Adapun menurut Emerson dalam kutipan Handyaningrat (1994:16) menyatakan efektivitas merupakan sebuah pengukuran dalam artian tercapainya tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan pengertian tersebut, menyatakan bahwa efektivitas merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai berdasarkan sesuatu yang telah di targetkan.

Adapun pengertian kedisiplinan merupakan suatu kesadaran maupun kesediaan seseorang dalam menaati segala peraturan perusahaan maupun norma sosial yang telah berlaku (Fathoni 2006 :172). Sedangkan menurut Tohardi dari Nitisemito (2002:393) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan sikap, tingkah laku maupun suatu perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari suatu



perusahaan, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. jadi Kedisiplinan pegawai begitu penting dalam mencapai tujuan organisasi ataupun instansi. ASN itu sudah diatur dalam regulasi. Tapi, terlihat dalam praktiknya masih terjadi penyimpangan. Namun perubahan telah banyak terjadi saat ini karena faktor *reward* dan *punishment*. Oleh karena itu, diharap untuk kedepannya dibutuhkan ASN yang mempunyai kualitas dan daya saing tinggi serta karakter dan integrasi. (Sindonews 2018.com).

Salah satu cara untuk mengetahui kedisiplinan pegawai ialah melalui absensi. Sistem mesin absensi adalah salah satu bentuk dari adanya wujud pengawasan kedisiplinan yang sejak lama telah diterapkan dari beberapa organisasi ataupun instansi perusahaan. Namun seiring perkembangan teknologi, telah terjadi perkembangan yang awalnya hanya absensi manual, saat ini telah berkembang menjadi absensi biometrik seperti *face and finger access control*. *Face and finger access control* telah diterapkan pula di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Dengan harapan dapat efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Akan tetapi, pada kenyataannya absensi tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

Sama halnya dengan PT PLN Sektor Tello di kota Makassar yang menjadi objek penelitian ini. Efektivitas dan kedisiplinan merupakan hal penting pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Dengan adanya absensi *face and finger access control* diharapkan efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai karena perusahaan tersebut merupakan Badan Usaha Milik Negara yang

bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik. Penyediaan tenaga listrik tersebut meliputi beberapa kegiatan yakni pembangkitan, adanya penyaluran, distribusi dan juga melakukan perencanaan dan sebuah pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik maupun pengembangan penyediaan listrik. Sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan, sangat diperlukan kedisiplinan pegawai.

Efektivitas dan kedisiplinan sangat penting dalam organisasi maupun instansi pemerintahan begitupun pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang menjadi objek penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya. *Face and finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar diharapkan menjadi salah satu penunjang kedisiplinan pegawai namun pada kenyataannya, setelah diterapkan selama kurang lebih 4 tahun, efektivitas *face and finger access control* tersebut belum dapat dikatakan efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai karena masih terdapat pegawai yang kurang disiplin seperti keterlambatan jam masuk kerja. Jadi Kedisiplinan pegawai begitu penting dalam mencapai tujuan organisasi ataupun instansi.

Penelitian ini penting dilakukan oleh peneliti agar dapat dijadikan rekomendasi bagi perusahaan untuk dapat mengetahui efektivitas *face and finger access control* terhadap kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Kemudian dapat dijadikan landasan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada perusahaan tersebut.

Peneliti tertarik melakukan suatu penelitian mengenai efektivitas *face and finger access control* terhadap kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, karena melihat dari berbagai fenomena yang ada sehingga dalam penelitian ini akan membahas lebih jelas hal-hal terkait dengan efektifitas adanya *face and finger access control* dalam kaitannya terhadap kedisiplinan pegawai pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah yang peneliti telah kemukakan, maka peneliti tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh efektivitas *Face and Finger Access Control* terhadap Kedisiplinan Pegawai pada PT PLN Sektor Tello Di Kota Makassar”**

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

Berdasarkan uraian latar belakang masalah utama penelitian tersebut, maka adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa baik efektivitas *face dan finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar?
2. Seberapa baik kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar?
3. Seberapa besar pengaruh *efektivitas face and finger access control* terhadap kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, adapun tujuan pada penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efektivitas *face dan finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas *face and finger access control* terhadap kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello.

### D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut, adapun manfaat pada penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan Studi Ilmu Administrasi Negara pembaca khususnya peneliti.

2. Manfaat secara praktis

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat menjadi referensi bagi perusahaan PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar terkait efektivitas *face and finger access control* dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Konsep, Definisi dan Teori

##### 1. Teori Organisasi

Organisasi digunakan sebagai suatu wadah ataupun tempat bagi orang yang berkumpul dan bekerja sama secara rasional serta sistematis, terstruktur terpimpin serta terkendali, di saat memanfaatkan berbagai sumber daya seperti uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana prasarana, data, dan sebagainya yang digunakan secara efisien serta efektif guna mencapai tujuan suatu organisasi. Organisasi identik terhadap sekelompok individu yang terstruktur serta sistematis yang berada pada sebuah sistem.

Adapun definisi lain dari organisasi yaitu wadah untuk sekelompok individu yang melakukan suatu interaksi dalam wewenang tertentu. Kemudian secara umum, organisasi dapat pula diartikan sebagai sebuah sistem dengan adanya sekelompok individu yang telah melalui suatu hierarki sistematis didalam pembagian kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan secara struktural maupun sistematis sebelumnya.

##### a. Pengertian organisasi

Organisasi menurut Schein (1982), mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu koordinasi yang rasional terhadap kegiatan sejumlah orang guna mencapai beberapa tujuan umum, dengan melalui pembagian pekerjaan serta fungsi

dengan melalui hierarki otoritas maupun tanggung jawab. Adapun menurut Kochler (1976), berpendapat bahwa organisasi ialah sistem hubungan yang telah terstruktur yang mengkoordinasi usaha dalam suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan yang di tentukan. Begitupun menurut Wright (1977), bahwa organisasi merupakan suatu bentuk sistem yang terbuka dari sebuah aktivitas yang telah di koordinasi oleh dua orang atau bahkan lebih guna mencapai suatu tujuan bersama.

Namun, lain halnya menurut Robbins menyatakan bahwa organisasi merupakan kesatuan (*entity*) sosial yang telah dikoordinasikan secara sadar berdasarkan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, kemudian bekerja secara relatif terus dan menerus sehingga dapat mencapai suatu tujuan bersama maupun sekelompok tujuan.

Berdasarkan uraian pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan wadah berkumpulnya dua orang bahkan lebih yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **b. Tujuan Organisasi**

Sebuah organisasi terbentuk karena adanya pengaruh beberapa aspek diantaranya ialah penyatuan visi, misi serta adanya tujuan yang sama dengan sebuah perwujudan eksistensi dari sekelompok orang tersebut, dalam lingkungan masyarakat. Organisasi yang ideal seharusnya memiliki tujuan. Tujuan tersebut menjadi dasar suatu kegiatan dari organisasi. Organisasi dikatakan mati jika tidak memiliki tujuan sehingga tidak ada yang dapat diperjuangkan. Tujuan

dalam suatu organisasi seharusnya dijelaskan dengan baik agar kegiatan yang dilakukan, mampu berorientasi dalam meraih tujuan pada organisasi yang telah direncanakan sebelumnya. Dengan adanya Suatu tujuan, dapat mendorong kinerja ataupun semangat kerja para anggota dalam suatu organisasi.

Tujuan organisasi mengacu pada pencapaian sasaran organisasi pada masing-masing orang yang berada dalam struktur organisasi pada tingkat bawah sekalipun. Sehingga orang-orang yang berada dalam struktur organisasi pada tingkat paling bawah tidak boleh di abaikan karena mereka juga menjadi bagian dalam menentukan mengenai keberlangsungan hidup maupun tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi memiliki pengaruh dalam mengembangkan suatu organisasi, seperti mulai dari perekrutan anggota maupun pencapaian apa yang telah di tentukan untuk di capai dalam suatu organisasi.

Tujuan organisasi tersebut diantaranya adalah untuk mengatasi terbatasnya kemandirian, terbatasnya kemampuan, serta sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi juga bertujuan sebagai tempat untuk mencapai tujuan secara efisien dan selektif karena dilakukan secara bersama-sama, tempat dalam mendapatkan suatu pembagian kerja serta jabatan, tempat untuk mencari keuntungan dan pendapatan bersama-sama, tempat untuk mengelola lingkungan secara bersama-sama, tempat untuk mendapatkan penghargaan, tempat mendapatkan pengawasan dan kekuasaan, tempat untuk menambah pergaulan serta memanfaatkan adanya waktu luang.

### c. Syarat Organisasi

Adapun syarat-syarat dalam membangun sebuah organisasi diantaranya adalah :

1. Terdapat visi dan misi,
2. Terdapat tujuan yang jelas,
3. Terdapat struktur organisasi yang terarah,
4. Terdapat pembagian kerja yang jelas kepada seluruh anggota,
5. Hendaknya relevan antara waktu dan subjek dalam partisipasi,
6. Mampu berpartisipasi serta berkomunikasi timbal balik, dapat menjalankan peran berdasarkan syarat yang telah ditentukan sebelumnya, adanya kegiatan kebebasan kepada suatu kelompok.

### 2. Teori Efektivitas

Konsep efektivitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata efektif yang artinya efek, pengaruh, akibat ataupun hasil. Sehingga, efektivitas merupakan suatu keaktifan, daya guna, terdapat kesesuaian mengenai suatu kegiatan orang yang melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan sasaran yang ingin dicapai. Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program.

Pada dasarnya, efektivitas menunjukkan pada taraf pencapaian hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya terdapat perbedaan antara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang



dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu kemudian membandingkan antara input dan outputnya (Siagian, 2001: 24).

#### **a. Pengertian Efektivitas**

Efektivitas menurut Effendy (2008:14) mendefinisikan efektivitas sebagai komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang telah direncanakan berdasarkan biaya yang telah dianggarkan, waktu yang telah ditetapkan serta jumlah personil yang ditentukan. Sama halnya menurut Siagian dalam Othenk (2008:4), yang mengatakan bahwa efektivitas ialah pemanfaatan sumber daya yang ada, sarana dan prasarana berdasarkan jumlah tertentu secara sadar telah ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan.

Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas berkaitan dengan pemanfaatan berbagai sumber daya berdasarkan apa yang telah ditargetkan untuk mencapai suatu tujuan.

#### **b. Efektivitas *Face and Finger Access Control***

Efektivitas *face and finger access control* adalah pengukuran mengenai tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya yakni dalam kaitannya dengan *face and finger access control*. *Face and finger access control* adalah salah satu mesin absensi jenis biometrik dengan menggunakan metode pendeteksian pada sidik jari karyawan dan deteksi wajah untuk mendata daftar

kehadiran seluruh karyawan. Dengan adanya mesin absensi biometrik ini, dapat digunakan untuk menggantikan mesin absensi manual.

*Face and finger access control* dilengkapi dengan fitur pencatatan waktu. Fitur ini dapat memungkinkan kita mengetahui ketepatan waktu karyawan masuk maupun pulang kantor. Misalnya, perusahaan atau instansi telah menetapkan jam masuk kantor tepat pukul 07.35. Kemudian ketika seorang karyawan datang dan melakukan absensi pada pukul 08:00, maka mesin absensi biometrik akan otomatis mendata waktu keterlambatan karyawan tersebut. Hal tersebut menyatakan bahwa penting bagi setiap perusahaan yang ingin meningkatkan kedisiplinan kerja pegawainya agar menggunakan mesin absensi sidik jari seperti *face and finger access control*.

### c. Indikator Efektivitas

Adapun kriteria atau indikator pada efektivitas (Tangkilisan, 2005:141) yakni diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Pencapaian Target

Maksud dari pencapaian target disini ialah bagaimana suatu organisasi dapat menetapkan target kemudian merealisasikan dengan baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan.

#### 2. Kemampuan Adaptasi

Kemampuan dalam beradaptasi perlu dalam suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dapat pula dilihat dari sejauh mana suatu

organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, baik itu perubahan dari dalam organisasi (internal) maupun luar organisasi (eksternal).

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi ataupun pegawai dalam sebuah instansi yang mampu memberikan rasa nyaman dan motivasi terhadap peningkatan kinerja organisasi ataupun instansi.

### 4. Tanggung Jawab

Organisasi dapat melaksanakan tugas dan kewenangan yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat selanjutnya, serta mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi dalam pekerjaannya.

Adapun indikator lain mengenai efektivitas menurut Prawirosentono (2008 :27) yakni :

1. Adanya kejelasan tujuan program
2. Adanya kejelasan mengenai strategi pencapaian tujuan program
3. Adanya perumusan suatu kebijakan program yang baik
4. Adanya Penyusunan program yang tepat
5. Penyediaan sarana dan prasarana
6. Efektivitas operasional program
7. Efektivitas fungsional program

8. Efektivitas tujuan program
9. Efektivitas sasaran program
10. Efektivitas individu dalam pelaksanaan kebijakan suatu program
11. Efektivitas unit kerja dalam pelaksanaan kebijakan suatu program

### **3. Teori Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan hal penting dalam sebuah organisasi maupun instansi karena untuk mencapai tujuan organisasi ataupun instansi maka diperlukan kedisiplinan pegawai. Sikap disiplin sangat penting diterapkan untuk mendukung berjalannya suatu pekerjaan. Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan ialah ketaatan dalam melaksanakan berbagai aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi maupun instansi hingga tertib dan berjalan lancar. Adapun salah satu hal yang mendukung kedisiplinan pegawai yakni dengan tercapainya efektivitas dari setiap upaya yang dilakukan dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, maka kedisiplinan Pegawai adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin karyawan sangat penting sehingga kedisiplinan perlu ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya (Hasibuan 2014:27-28).

### a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang memiliki arti belajar. Disiplin merupakan suatu arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu yang lebih baik. Disiplin merupakan suatu proses yang mampu menumbuhkan perasaan pada seseorang untuk mempertahankan serta meningkatkan tujuan dalam sebuah organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Disiplin memiliki pengaruh besar demi pertumbuhan organisasi seperti digunakan untuk memberikan motivasi terhadap pegawai agar dapat mendisiplinkan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing ataupun berkelompok. Selain itu, adanya penegakan disiplin dari setiap pegawai juga bermanfaat untuk mendidik pegawai agar mematuhi peraturan, berbagai prosedur serta kebijakan yang diterapkan pada suatu perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Tohardi dalam kutipan Nitisemito (2002:393) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan sikap, tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari suatu perusahaan, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis. Sama halnya menurut Hasibuan (2014:193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.



Dari kedua pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah keharusan dalam mematuhi aturan maupun norma yang diberlakukan demi mencapai tujuan tertentu.

### **b. Indikator Kedisiplinan**

Adapun indikator kedisiplinan pegawai menurut beberapa ahli seperti menurut Hasibuan (2014:194) Pada dasarnya terdapat banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan atau pegawai suatu organisasi ataupun perusahaan, diantaranya :

#### **a. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau pegawai. Tujuan yang ingin dicapai, harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

#### **b. Teladan pimpinan**

Teladan pimpinan memiliki peran dalam menentukan kedisiplinan pegawai atau karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan atau panutan terhadap para bawahannya.

#### **c. Balas jasa**

Balas jasa dalam artian pemberian gaji dan mengusahakan kesejahteraan karyawan juga memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai atau karyawan karena dengan adanya balas jasa dapat memberikan kepuasan serta kecintaan karyawan kepada perusahaan atau pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan merupakan salah satu hal yang dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena dengan adanya keadilan maka pegawai akan merasa dirinya penting dan diperlakukan sama seperti yang lainnya, hal tersebut juga dapat menghindarkan dari kecemburuan sosial.

e. Waskat

Waskat merupakan suatu tindakan nyata dan efektif yang berguna untuk mencegah ataupun mengetahui suatu kesalahan, membenarkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan maupun bawahan, menggali berbagai sistem kerja yang sesuai, serta membentuk sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung tercapainya suatu tujuan perusahaan, karyawan maupun masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Dengan adanya sanksi hukuman yang berat, maka pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan dalam perusahaan. Sikap maupun perilaku pegawai yang tidak disiplin akan berkurang. Karen berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan memberikan pengaruh baik ataupun buruk terhadap kedisiplinan karyawan atau pegawai. Sanksi hukuman yang ditetapkan atau akan diberikan, harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan atau pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun bukan

berarti juga terlalu berat sehingga dapat mendorong atau mendidik pegawai untuk lebih disiplin.

g. Ketegasan

Sikap tegas pada pimpinan harus di tanamkan sehingga para pegawai yang tidak disiplin juga bisa mendapat dorongan untuk lebih disiplin seperti memberikan hukuman pada setiap pegawai yang tidak atau kurang disiplin berdasarkan sanksi hukuman yang diberlakukan. Pemimpin yang memiliki sifat tegas demikian akan mudah untuk disegani serta diakui kepemimpinannya oleh bawahan atau pegawainya.

h. Hubungan kemanusiaan

Dengan terbentuknya hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan dapat membangun kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer ataupun pimpinan harus berusaha menumbuhkan suasana hubungan kemanusiaan yang cocok serta mengikat, vertikal dan horizontal di antara semua karyawannya. Terwujudnya *human relationship* yang baik akan mewujudkan lingkungan maupun suasana kerja yang nyaman.

Adapun indikator lain menurut Hasibuan (2006:194-198):

a. Frekwensi kehadiran

Frekwensi kehadiran adalah tingkat kehadiran karyawan setiap harinya di dalam perusahaan. Frekwensi kehadiran dapat pula diartikan bagaimana karyawan atau pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.

b. Tujuan dan kemampuan

Perlu adanya Tujuan dalam pekerjaan yang akan dicapai secara realistis dan ditetapkan dengan jelas, serta dapat mengembangkan pada kreativitas karyawan atau pegawai. Maksudnya ialah, tujuan atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan pegawai tersebut, sehingga pegawai tidak akan melakukan pekerjaan tersebut dengan penuh kebingungan dan mendapat banyak kesulitan. Melainkan akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

c. Keteladanan pemimpin

Seorang pemimpin biasanya dijadikan teladan maupun panutan karena pemimpin dapat menjadi faktor yang menentukan kedisiplinan pegawainya. Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada para pegawainya, seperti bersifat jujur, pekerja keras, adil, serta memiliki disiplin kerja yang baik. Pemimpin jangan hanya mengharapkan para pegawainya agar disiplin jika ia sendiri kurang disiplin atau bahkan tidak disiplin. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh atau panutan para pegawainya sehingga pemimpin harus memiliki lebih disiplin yang baik sehingga dapat memotivasi dan memberikan pelajaran kepada para pegawainya.

d. Sanksi dan ketegasan

Sanksi merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai. Karena dengan adanya sanksi, maka pegawai akan

lebih mempertimbangkan segala perilaku yang akan diperbuatnya. Setiap sanksi, perlu ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, serta diinformasikan secara jelas kepada seluruh pegawainya. Sanksi harus disesuaikan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Sanksi tidak berlebihan ataupun tidak terlalu ringan sehingga sanksi yang diberikan atau ditetapkan bersifat mendidik, dan menjadi suatu alat untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan. Seorang pemimpin harus tegas ketika melakukan tindakan serta harus berani untuk menghukum setiap karyawan yang tidak atau kurang disiplin berdasarkan sanksi yang berlaku. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan sanksi kepada karyawannya yang tidak atau kurang disiplin maka akan disegani serta diakui kepemimpinannya oleh karyawannya, sehingga kedisiplinan para karyawannya dapat di pelihara atau terbentuk dengan baik.

e. Keadilan

Setiap manusia memiliki sifat ego sehingga dirinya merasa ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Hal tersebut perlu menjadi pertimbangan pemimpin agar senantiasa bersifat adil terhadap seluruh pegawainya. Balas jasa ataupun sanksi yang diberikan akan mendorong terbentuknya kedisiplinan karyawan atau pegawai yang baik jika adanya dasar keadilan. Dengan adanya keadilan yang baik maka akan membentuk kedisiplinan yang baik pula.



f. Hubungan kemanusiaan

Dengan adanya hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut mendorong dalam menumbuhkan sikap kedisiplinan yang baik serta suasana kerja yang nyaman pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan yang dimaksud tersebut dapat bersifat vertikal ataupun horizontal. Seorang pemimpin harus berusaha untuk menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang cocok dan nyaman serta mengikat, vertikal ataupun horizontal diantara sesama pegawainya. Hal ini akan memberikan motivasi kedisiplinan kerja yang baik di dalam perusahaan.

g. Balas jasa

Balas jasa memiliki peran dalam mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena dengan adanya balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, maka perusahaan harus mampu memberikan balas jasa yang sesuai kepada karyawannya. Semakin baik balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan maka semakin memotivasi karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, karena adanya rasa puas dan bahagia dari pegawai atau karyawan.

Adapun menurut Soejono (2000:67) juga mengemukakan ada beberapa indikator pada disiplin kerja pegawai yaitu:

a. Ketepatan waktu

Pegawai dikatakan disiplin dalam bekerja, jika salah satunya ialah memiliki ketepatan waktu yang baik seperti datang ke kantor tepat waktu, teratur dan tertib atau berdasarkan waktu yang telah ditentukan, kemudian pulang juga sesuai waktu yang telah ditentukan. Jika pegawai memiliki ketepatan waktu dalam bekerja maka dapat dikatakan telah memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan, perlu menanamkan sikap hati-hati ketika menggunakan peralatan kantor serta tidak menyalahgunakan peralatan tersebut. Jika karyawan dapat menggunakan peralatan kantor dengan baik maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang telah memiliki disiplin kerja yang sudah baik sehingga peralatan kantor juga terjaga dan terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai harus memiliki rasa atau sifat tanggung jawab yang tinggi seperti senantiasa menyelesaikan tugas atau pekerjaannya berdasarkan prosedur dan kemudian bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Sehingga dapat pula dikatakan telah memiliki disiplin kerja yang baik berdasarkan tanggung

jawab yang tinggi. Adapun *reward* yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai yang disiplin yaitu kenaikan peringkat.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Ketaatan terhadap aturan kantor disini maksudnya ialah bagaimana para karyawan atau pegawai, menaati aturan yang telah ditetapkan seperti menggunakan seragam kantor yang sesuai, menggunakan tanda pengenal (identitas), menyampaikan atau membuat keterangan izin jika tidak masuk kantor, serta bekerja dengan tidak melanggar aturan pada perusahaan atau kantor tersebut. Hal tersebut menjadi cerminan dari disiplin yang tinggi. Adapun sanksi bagi pegawai yang tingkat kehadirannya kurang disiplin atau bahkan tidak disiplin yakni pengurangan jatah cuti dan penurunan penilaian pada indeks kinerja terhadap pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian indikator kedisiplinan tersebut, maka dalam penelitian ini akan menggunakan indikator kedisiplinan dari Soejono (2000:67) untuk mengetahui seberapa baik kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

#### **4. Efektivitas dan Kedisiplinan Pegawai**

Dalam sebuah organisasi ataupun instansi diperlukan kedisiplinan pegawai. Sejalan dengan itu, efektivitas juga tidak terlepas dalam hal meningkatkan kedisiplinan karena jika usaha atau sumber daya yang diterapkan dalam sebuah organisasi ataupun instansi yang berfungsi untuk meningkatkan kedisiplinan telah efektif maka kedisiplinan juga dapat meningkat. Sama halnya dengan yang

telah dikemukakan oleh Emerson dalam kutipan Handayani (2006:16) memberikan pernyataan bahwa efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam arti mengenai tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan pengertian tersebut, menyatakan bahwa efektivitas merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai berdasarkan sesuatu yang telah di targetkan. Karena untuk mencapai sesuatu yang telah ditargetkan maka diperlukan kedisiplinan dari para pegawai dalam bekerja sehingga tercapai efektivitas.

Seperti halnya penerapan *face and finger access control*, jika efektivitas tercapai pada mesin tersebut maka kedisiplinan pegawai akan meningkat.

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dalam mendukung penelitian ini, di antaranya:

1. Penelitian Fathimiyah (2016) dengan judul “Pengaruh absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan (studi kasus di Ekonomi dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang) ” yang menyimpulkan bahwa absensi sidik jari tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang melainkan variabel motivasi kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Dan secara koefisien determinan menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas absensi sidik jari dan motivasi kerja sebesar 44,6%.

2. Maeyasari (2012) dengan judul “Pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat daerah kabupaten Lebak” yang menyimpulkan bahwa efektivitas adanya penerapan absensi *finger print* pada sekretariat daerah kabupaten Lebak terdapat pengaruh dalam peningkatan disiplin pegawai Negeri Sipil sebesar 35,2 %.

## **B. Kerangka Pikir**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Efektivitas *Face and Finger Access Control* terhadap Kedisiplinan Pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar”. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh variabel efektivitas terhadap variabel kedisiplinan pegawai. Variabel efektivitas akan dianalisis melalui indikator efektivitas yang dikemukakan oleh Tangkilisan (2005:141), yakni meliputi: (1) Pencapaian Target; (2) Kemampuan Adaptasi; (3) Kepuasan Kerja; (4) Tanggung Jawab.

Adapun indikator kedisiplinan dikemukakan oleh Soejono (2000:67), meliputi: (1) ketepatan waktu; (2) menggunakan peralatan kantor dengan baik; (3) tanggung jawab yang tinggi; (4) ketaatan terhadap aturan.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi rekomendasi bagi PT PLN Sektor Tello di kota Makassar dalam mengetahui efektivitas *face and finger access control* terhadap kedisiplinan pegawainya. Sehingga dapat dilakukan upaya untuk meningkatkannya.



Uraian yang telah dikemukakan, mendasari lahirnya kerangka pikir penelitian seperti pada Gambar 2.1:



2.1 Bagan Kerangka Pikir

### C. Definisi Operasional

Berdasarkan pokok-permasalahan yang akan diajukan, maka penulis membuat penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, sebagai berikut:

#### 1. Variabel Efektivitas (X)

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai seperti efektivitas dengan adanya *face and finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Adapun indikator efektivitas yaitu :

a. Pencapaian Target

Maksud dari pencapaian target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasikan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Kemampuan Adaptasi

Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi.

c. Kepuasan Kerja

Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi.

d. Tanggung Jawab

Organisasi dapat melaksanakan tugas yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat selanjutnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

**2. Variabel Kedisiplinan (Y)**

Kedisiplinan pegawai merupakan keharusan pegawai dalam menaati aturan dan norma yang diberlakukan pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Adapun indikator kedisiplinan pegawai yakni :

a. Ketepatan waktu

Pegawai dapat dikatakan berdisiplin yang baik ketika masuk dan pulang kantor tepat waktu, tertib serta teratur, sehingga dapat dikatakan disiplin dalam ketepatan waktu bekerja.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Pegawai yang mampu memanfaatkan peralatan kantor dengan baik berdasarkan keperluannya, dapat di sebut sebagai pegawai yang berdisiplin baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang bekerja dengan baik dan sesuai dengan apa yang dianjurkan kemudian dapat mempertanggung jawabkan dengan baik pula atas hasil kerjanya. Adapun *reward* yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai yang telah disiplin yaitu kenaikan peringkat.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai yang datang ke kantor menggunakan seragam serta atribut kantor yang lengkap, itu telah termasuk bagian dari ketaatan yang berdisiplin baik. Adapun sanksi bagi pegawai yang tingkat kehadirannya kurang disiplin atau bahkan tidak disiplin yakni pengurangan jatah cuti dan penurunan penilaian pada indeks kinerja terhadap pegawai yang bersangkutan.

**D. Hipotesis**

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Pertama

a. Hipotesis Deskriptif

Hipotesis Nol ( $H_0$ ) :

"Efektivitas *face and finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar di kategorikan belum baik di bawah 60% "

Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) :

"Efektivitas *face and finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar di kategorikan baik di atas 60 %:"

b. Hipotesis Statistik

$H_0 : P < 60\%$

$H_a : P > 60\%$

## 2. Hipotesis Kedua

### a. Hipotesis Deskriptif

Hipotesis Nol ( $H_0$ )

"Kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar di kategorikan belum baik di bawah 60%"

Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) :

"Kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar di kategorikan baik di atas 60 %"

### b. Hipotesis Statistik

$H_0 : P < 60\%$

$H_a : P > 60\%$

## 3. Hipotesis Ketiga

### a. Hipotesis Deskriptif

Hipotesis Nol ( $H_0$ ) :

"Efektivitas *face and finger access control* berpengaruh di bawah 50% terhadap Kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar"

Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) :

"Efektivitas *face and finger access control* berpengaruh di atas 50% terhadap Kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar".

### b. Hipotesis Statistik

$H_0 : P < 50\%$

$H_a : P > 50\%$



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu penelitian yang dibutuhkan pada penelitian ini kurang lebih selama 2 (dua) bulan. Lokasi penelitian berada di PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar karena peneliti melihat bahwa kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar tersebut masih belum merata dan maksimal meskipun telah dilakukan upaya dengan adanya *face and finger access control*. Namun pada kenyataannya efektivitasnya masih kurang dalam mendisiplinkan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

#### B. Jenis dan Tipe Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena peneliti ingin mengukur pengaruh efektivitas *face and finger access control* terhadap kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Adapun tipe penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini karena peneliti ingin mendiskripsikan mengenai gejala maupun peristiwa atau kejadian yang telah terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat. Dalam penelitian ini, penulis ingin mendeskripsikan suatu kejadian yang menjadi pokok atau pusat dalam penelitian.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang berjumlah sebanyak 300 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang begitu besar, maka peneliti memutuskan untuk mengambil sampel dengan menggunakan rumus *Taro Yamane*:

$$n = \frac{N}{(N \cdot d^2 + 1)} = \frac{300}{(300 \cdot (0,1)^2 + 1)} = \frac{300}{4} = 75$$

Berdasarkan penjabaran rumus yang telah digunakan, maka sampel penelitian ini berjumlah 75. Teknik penentuan pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *Simple Random Sampling*.

### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*, guna membantu responden di PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* ( ) pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait efektivitas *face and finger access control* dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait kedisiplinan pegawai. Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Upaya untuk mempermudah proses pembuatan

kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian (lihat Lampiran).

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* yang akan digunakan pada penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar tentang efektivitas *face and finger access control* dan kedisiplinan pegawai. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Kurang Setuju (KR) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS): diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan guna menguji keakuratan/ kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas menggunakan bantuan dari *software SPSS version 24.0*. Pengujian validitas cukup membandingkan pada nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  *Product Moment* (lihat pada Lampiran). Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka indikator atau pernyataan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data  $< 0.05$

### Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Efektivitas *Face And Finger*

#### *Access Control*

Item	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	r kritis	Keputusan
1	0.415	0.36	0.023	0.05	Valid
2	0.567	0.36	0.001	0.05	Valid
3	0.696	0.36	0.000	0.05	Valid
4	0.817	0.36	0.000	0.05	Valid
5	0.900	0.36	0.000	0.05	Valid
6	0.598	0.36	0.000	0.05	Valid
7	0.804	0.36	0.000	0.05	Valid
8	0.762	0.36	0.000	0.05	Valid

#### Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kedisiplinan Pegawai

Item	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	r kritis	Keputusan
1	0.746	0.36	0.000	0.05	Valid
2	0.797	0.36	0.000	0.05	Valid
3	0.701	0.36	0.000	0.05	Valid
4	0.827	0.36	0.000	0.05	Valid
5	0.600	0.36	0.000	0.05	Valid
6	0.828	0.36	0.000	0.05	Valid
7	0.714	0.36	0.000	0.05	Valid
8	0.858	0.36	0.000	0.05	Valid

Peneliti telah melakukan uji reliabilitas menggunakan bantuan *software SPS version 24.0*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan  $r_{\alpha}$  atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7. Jika  $r_{\alpha}$  atau angka cronbach alpha  $> 0,7$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas *Face And Finger Access Control*

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	8

### Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	8



## E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

### 1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis suatu data dengan menggunakan cara menggambarkan ataupun mendeskripsikan data pada kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar berdasarkan adanya tanpa maksud membuat suatu kesimpulan yang telah berlaku umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan modus, mean, dan median (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data dengan melalui perhitungan rata-rata, standar deviasi, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{n}{N}$$

Keterangan rumus:

n = Jumlah sampel yang menjawab

N = Jumlah sampel

% = Persentase

Data yang telah dipersentasekan kemudian ditafsirkan menggunakan suatu kalimat-kalimat yang memiliki sifat kualitatif, dimana hasil suatu persentase tersebut bisa digolongkan sebagaimana yang dapat dilihat terlihat pada Tabel 3.1:

**Tabel 3.1. Kriteria Jawaban Responden**

Persentase Jawaban	Tafsiran Kualitatif
80% - 100%	Sangat Baik
60% - <80%	Baik
40% - <60%	Cukup Baik
20% - <40%	Kurang Baik
0% - <20%	Sangat Tidak Baik

(Arikunto, 2010: 246)

## 2. Teknik Analisis Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat besaran pengaruh efektivitas *face aand finger access control* terhadap kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Kemudian digunakan pula untuk membangun persamaan kemudian menggunakan persamaan tersebut dalam membuat perkiraan (*prediction*). Adapun rumus persamaan regresi sederhana yang akan digunakan pada penelitian ini, adalah:

$$\hat{Y} = a + b X$$

Keterangan rumus:

$\hat{Y}$  = variabel Kedisiplinan

X = variabel Efektivitas

a = konstanta

b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan dari *software SPSS version\_24.0*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan sebuah uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig)  $\geq 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- b. Jika nilai P value (sig)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi atau Karakteristik Obyek Penelitian

##### 1. Profil kantor PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Kantor PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar terletak di Jl. Urip Sumoharjo KM.7, Tello Baru, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90233, Indonesia. Letak PT. PLN (Persero) yang tidak berada pada pusat kontrol merupakan letak yang cukup strategis dimana aktivitas PT. PLN adalah melakukan produksi untuk menghasilkan daya, sehingga aktivitas tersebut tidaklah mengganggu masyarakat khususnya di Makassar. PT. PLN Sektor Tello dapat dijangkau dengan mudah melalui transportasi umum maupun pribadi. Luas wilayahnya adalah 5.327,4 Km<sup>2</sup> dengan jumlah pegawai sebanyak 300 orang.

##### 2. Visi, Misi, Tujuan Sasaran, dan Sikap Dasar yang perlu dikembangkan pada kantor PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar

Visi dan arah tujuan perusahaan PT PLN (Persero) sendiri ialah :

Diakui sebagai **Perusahaan Kelas Dunia** yang Bertumbuh kembang, **Unggul** dan **Terpercaya** dengan bertumpu pada Potensi Insani.

**Misi PLN ada 4 yaitu :**

1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang usaha lain yang terkait berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham
2. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
3. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

**Tujuan dan Sasaran :**

Diakui sebagai **Perusahaan Kelas Dunia** yang Bertumbuh kembang, **Unggul** dan **Terpercaya** dengan bertumpu pada Potensi Insani.

**Sikap Dasar**

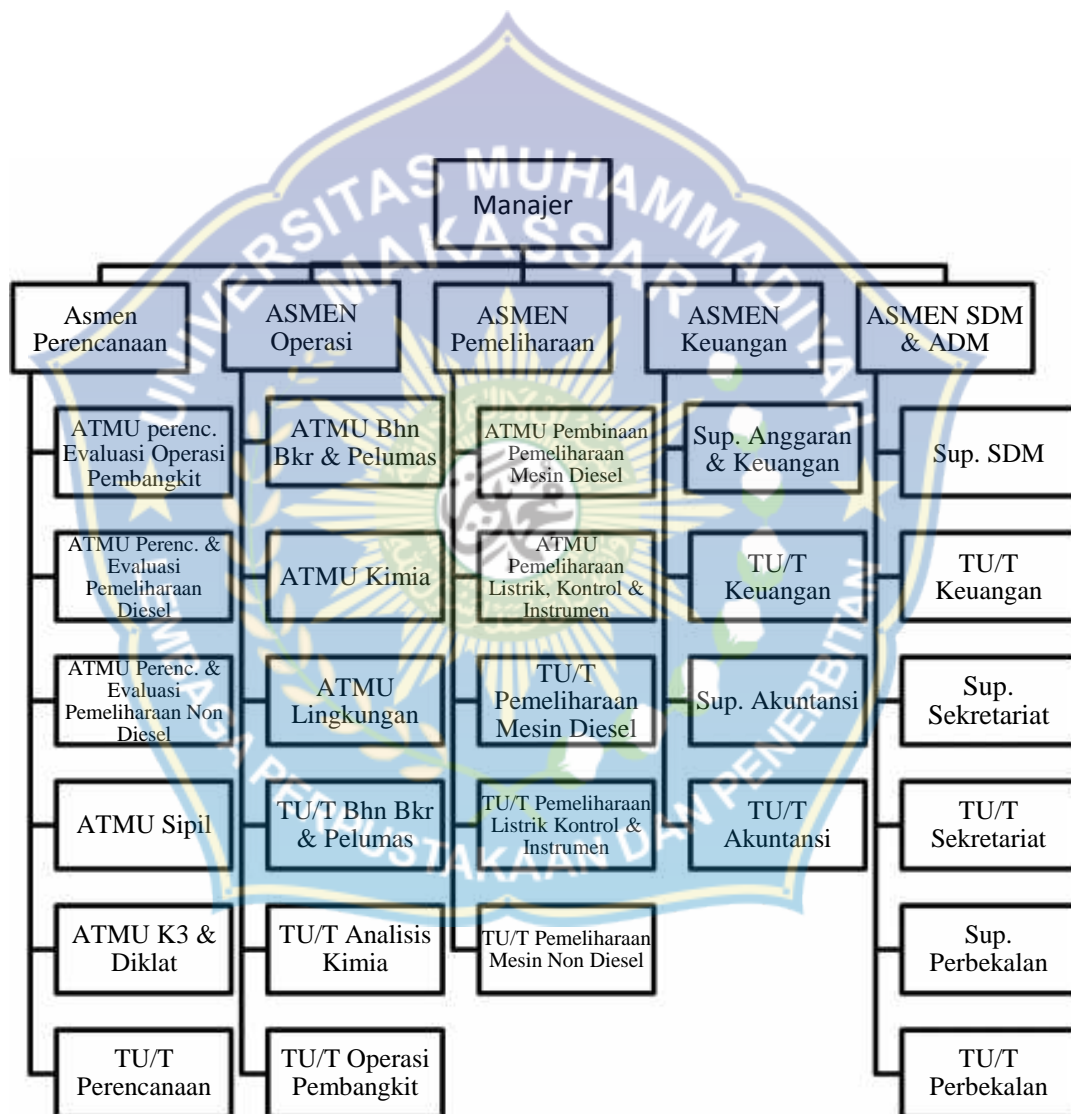
Di PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tello di kota Makassar telah menerapkan 5 sikap dasar yang perlu di kembangkan oleh para pegawai yang bekerja di instansi tersebut yaitu:

1. Percaya
2. Peduli
3. Sadar biaya
4. Pragmatis
5. Komunikatif



### 3. Struktur Organisasi pada PT PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Tello di Kota Makassar

PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar mempunyai struktur/pangkat organisasi sebagai berikut:



## B. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

#### a. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel X (*Efektivitas Face and Finger Access Control*)

Untuk dapat memberikan deskripsi tentang Efektivitas Face and Finger Access Control yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar kepada para pegawai pada saat jam kerja. Maka analisis dalam penelitian ini difokuskan pada 4 (Empat) indikator efektivitas *face and finger access control* yang telah ditentukan sebelumnya, yakni : pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, tanggung jawab. Masing-masing indikator tersebut memiliki beberapa item instrumen.

#### 1. Pencapaian Target

Indikator pertama dari efektivitas *face and finger access control* di dalam penelitian ini yakni faktor pencapaian target yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yang berkaitan dengan :

- a. Penerapan *Face and Finger Access Control* di kantor ini terlaksana sesuai tujuan organisasi (Perusahaan)
- b. Penerapan *Face and Finger Access Control* di kantor ini tercapai sesuai target organisasi

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari ke 75 (tujuh puluh lima) responden terhadap indikator pencapaian target yang dimiliki dan telah diperlihatkan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, maka dapat dilihat pada Tabel 4.1 :

Tabel 4.1. Pernyataan Responden terhadap indikator pencapaian target

Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	JUM (%)
1. Penerapan <i>Face and Finger Access Control</i> di kantor ini terlaksana sesuai tujuan organisasi (Perusahaan)	70,7	25,3	4	0	0	100
2. Penerapan <i>Face and Finger Access Control</i> di kantor ini tercapai sesuai target organisasi	57,4	38,6	4	0	0	100
Rata-rata (%)	64,05	31,95	4	0	0	100

Hasil analisis deskriptif efektivitas *face and finger access control* dengan indikator pencapaian target mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 64,05% sangat setuju, 31,95% setuju, 4% kurang setuju, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada Tabel 4.1, maka efektivitas *face and finger access control* dari PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dengan indikator pencapaian target mendapat 3 (tiga) pernyataan penilaian rata-rata dari 75 (tujuh puluh lima) responden, yaitu 64,05% pernyataan sangat setuju yang terdiri dari 70,7% atau 53 (Lima puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan

sangat setuju pada instrumen 1 dan 57,4% atau 43 (Empat puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 2, 31,95% pernyataan setuju yang terdiri dari 25,3% atau 48 (empat puluh delapan) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 1 dan 38,6% atau 48 (Empat puluh delapan) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 2, 4% pernyataan kurang setuju yang terdiri dari 4% atau 3 (tiga) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 1 dan 4% atau 3 (Tiga) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 2 atas pencapaian target yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah memiliki pencapaian target yang baik dalam aktualisasi efektivitas *face and finger access control* kepada para pegawai, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 64,05% yang memberikan pernyataan sangat setuju.

## 2. Indikator Kemampuan Adaptasi

Indikator kedua dari efektivitas *face and finger access control* di dalam penelitian ini yakni faktor kemampuan adaptasi yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yang berkaitan dengan :

- a. Mudah dipahami penggunaannya oleh seluruh pegawai
- b. Mesin absensi modern yang akurat dalam menginput data absensi pegawai

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari ke 75 (tujuh puluh lima) responden terhadap indikator kemampuan adaptasi yang dimiliki dan telah diperlihatkan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, maka dapat dilihat pada Tabel 4.2 :

Tabel 4.2. Pernyataan Responden terhadap indikator kemampuan adaptasi

Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	JUM (%)
1. Mudah dipahami penggunaannya oleh seluruh pegawai	64	33,3	2,7	0	0	100
2. mesin absensi modern yang akurat dalam menginput data absensi pegawai	64	33,3	2,7	0	0	100
Rata-rata (%)	64	33,3	2,7	0	0	100

Hasil analisis deskriptif efektivitas *face and finger access control* dengan indikator kemampuan adaptasi mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 64% sangat setuju, 33,3% setuju, 2,7% kurang setuju, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada Tabel 4.2, maka efektivitas *face and finger access control* dari PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dengan indikator kemampuan adaptasi mendapat 3 (tiga) pernyataan penilaian rata-rata dari 75 (tujuh puluh lima) responden, yaitu 64% pernyataan sangat setuju yang terdiri dari 64% atau 48 (Empat puluh delapan) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 1 dan 64% atau 48 (Empat puluh



delapan) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 2, 33,3% pernyataan setuju yang terdiri dari 33,3% atau 25 (Dua puluh lima) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 1 dan 33,3% atau 25 (Dua puluh lima) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 2, 2,7% pernyataan kurang setuju yang terdiri dari 2,7% atau 2 (Dua) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 1 dan 2,7% atau 2 (Dua) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 2 atas kemampuan adaptasi *face and finger access control* yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah memiliki kemampuan adaptasi yang baik dalam aktualisasi efektivitas *face and finger access control* kepada para pegawai, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 64% yang memberikan pernyataan sangat setuju.

### 3. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator ketiga dari efektivitas *face and finger access control* di dalam penelitian ini yakni faktor kepuasan kerja yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yang berkaitan dengan :

- a. memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan absensi
- b. memberikan motivasi bagi pegawai agar lebih disiplin waktu

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari ke 75 (tujuh puluh lima) responden terhadap indikator kepuasan kerja yang dimiliki dan telah diperlihatkan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, maka dapat dilihat pada Tabel 4.3 :

Tabel 4.3. Pernyataan Responden terhadap indikator kepuasan kerja

Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	JUM (%)
1. Memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan absensi	77,3	22,7	0	0	0	100
2. memberikan motivasi bagi pegawai agar lebih disiplin waktu.	70,7	29,3	0	0	0	100
Rata-rata (%)	74	26	0	0	0	100

Hasil analisis deskriptif efektivitas *face and finger access control* dengan indikator kepuasan kerja mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 74% sangat setuju, 26% setuju, 0% kurang setuju, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada Tabel 4.3, maka efektivitas *face and finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dengan indikator kepuasan kerja mendapat 2 (dua) pernyataan penilaian rata-rata dari 75 (tujuh puluh lima) responden, yaitu 74% pernyataan sangat setuju yang terdiri dari 77,3% atau 58 (Lima puluh delapan) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 1 dan 70,7% atau 53 (Lima puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 2, kemudian 26%

pernyataan setuju yang terdiri dari 22,7% atau 17 (Tujuh belas) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 1 dan 29,3% atau 22 (Dua puluh dua) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 2 atas kepuasan kerja yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah memiliki kepuasan kerja yang baik dalam aktualisasi efektivitas *face and finger access control* kepada para pegawai, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 74% yang memberikan pernyataan sangat setuju.

#### 4. Indikator Tanggung Jawab

Indikator keempat dari efektivitas *face and finger access control* di dalam penelitian ini yakni faktor tanggung jawab yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yang berkaitan dengan :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku
- b. Menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari ke 75 (tujuh puluh lima) responden terhadap indikator tanggung jawab yang dimiliki dan telah diperlihatkan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, maka dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

Tabel 4.4 Pernyataan Responden terhadap indikator tanggung jawab

Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	JUM (%)
1. Melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku	41,3	57,4	1,3	0	0	100
2. Menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan	33,3	40	26,7	0	0	100
Rata-rata (%)	37,3	48,7	14	0	0	100

Hasil analisis deskriptif efektivitas *face and finger access control* dengan indikator tanggung jawab mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 37,3% sangat setuju, 48,7% setuju, 14% kurang setuju, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada Tabel 4.4, maka efektivitas *face and finger access control* dari PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dengan indikator tanggung jawab mendapat 3 (tiga) pernyataan penilaian rata-rata dari 75 (tujuh puluh lima) responden, yaitu 37,3% pernyataan sangat setuju yang terdiri dari 41,3% atau 31 (Tiga puluh satu) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 1 dan 33,3% atau 25 (Dua puluh lima) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 2, 48,7% pernyataan setuju yang terdiri dari 57,4% atau 43 (empat puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 1 dan 40% atau 30 (Tiga puluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 2, 14% pernyataan kurang setuju yang terdiri dari 1,3% atau 1 (satu) orang responden

yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 1 dan 26,7% atau 20 (Dua puluh) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 2 atas tanggung jawab yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah memiliki tanggung jawab yang kurang baik dalam aktualisasi efektivitas *face and finger access* control kepada para pegawai, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 37,3% yang memberikan pernyataan sangat setuju.

Berdasarkan hasil nilai rata-rata dari setiap indikator pada variabel X yakni 64,05 (Indikator pertama), 64 (indikator kedua), 74 (indikator ketiga), 37,3 (indikator keempat). Maka, nilai rata-rata dari keempat indikator tersebut ialah 59,8 berada pada kategori cukup baik.

#### **b. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Y (Kedisiplinan Pegawai)**

Untuk dapat memberikan deskripsi tentang Kedisiplinan Pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar pada saat jam kerja, Maka analisis dalam penelitian ini difokuskan pada 4 (Empat) indikator kedisiplinan pegawai yang telah ditentukan sebelumnya, yakni : ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor. Masing-masing indikator tersebut memiliki beberapa item instrumen.



## 1. Indikator Ketepatan Waktu

Indikator pertama dari kedisiplinan pegawai di dalam penelitian ini yakni faktor ketepatan waktu dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yang berkaitan dengan :

- a. Pegawai masuk dan pulang kantor tepat pada waktu yang telah ditetapkan
- b. Pegawai disiplin dalam menggunakan jam kerja

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari ke 75 (tujuh puluh lima) responden terhadap indikator ketepatan waktu yang dimiliki dan telah diperlihatkan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, maka dapat dilihat pada Tabel 5.1

Tabel 5.1 Pernyataan Responden terhadap indikator ketepatan waktu

Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	JUM (%)
1. Pegawai masuk dan pulang kantor tepat pada waktu yang telah ditetapkan	70,7	25,3	4	0	0	100
2. Pegawai disiplin dalam menggunakan jam kerja	60	40	0	0	0	100
Rata-rata (%)	65,35	32,65	2	0	0	100

Hasil analisis deskriptif kedisiplinan pegawai dengan indikator ketepatan waktu mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 65,35% sangat setuju, 32,65% setuju, 3% kurang setuju, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada Tabel 5.1, maka kedisiplinan pegawai dari PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dengan indikator ketepatan waktu mendapat 3 (tiga) pernyataan penilaian rata-rata dari 75 (tujuh puluh lima) responden, yaitu 65,35% pernyataan sangat setuju yang terdiri dari 70,7% atau 50 (Lima puluh) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 1 dan 60% atau 45 (Empat puluh lima) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 2, 32,65% pernyataan setuju yang terdiri dari 25,3% atau 23 (Dua puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 1 dan 40% atau 30 (Tiga puluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 2, 2% pernyataan kurang setuju yang terdiri dari 4% atau 4 (Empat) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 1 dan 0% atau 0 (Nol) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 2 atas ketepatan waktu yang dimiliki oleh pegawai PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah memiliki ketepatan waktu yang baik dalam aktualisasi kedisiplinan pegawai, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 65,35% yang memberikan pernyataan sangat setuju.

## 2. Indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik

Indikator kedua dari kedisiplinan pegawai di dalam penelitian ini yakni faktor menggunakan peralatan kantor dengan baik yang dimiliki oleh PT PLN Sektor

Tello di Kota Makassar, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yang berkaitan dengan :

- a. Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan
- b. Pegawai selalu menjaga fasilitas kantor

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari ke 75 (tujuh puluh lima) responden terhadap indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik yang dimiliki dan telah diperlihatkan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, maka dapat dilihat pada Tabel 5.2 :

Tabel 5.2 Pernyataan Responden terhadap indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik

Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	JUM (%)
1. Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan	65,3	32	2,7	0	0	100
2. Pegawai selalu menjaga fasilitas kantor	72	26,7	1,3	0	0	100
Rata-rata (%)	68,65	29,35	2	0	0	100

Hasil analisis deskriptif kedisiplinan pegawai dengan indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 64% sangat setuju, 33,3% setuju, 2,7% kurang setuju, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada Tabel 5.2, maka kedisiplinan pegawai dari PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dengan indikator menggunakan peralatan kantor

dengan baik mendapat 3 (tiga) pernyataan penilaian rata-rata dari 75 (tujuh puluh lima) responden, yaitu 68,65% pernyataan sangat setuju yang terdiri dari 65,3% atau 49 (Empat puluh sembilan) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 1 dan 72% atau 54 (Lima puluh empat) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 2, 29,35% pernyataan setuju yang terdiri dari 32% atau 24 (Dua puluh empat) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 1 dan 26,7% atau 20 (Dua puluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 2, 2% pernyataan kurang setuju yang terdiri dari 2,7% atau 2 (Dua) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 1 dan 1,3% atau 1 (Satu) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 2 atas indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah menggunakan peralatan kantor dengan baik yang baik dalam aktualisasi kedisiplinan pegawai, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 68,65% yang memberikan pernyataan sangat setuju.

### 3. Indikator Tanggung Jawab yang Tinggi

Indikator ketiga dari kedisiplinan pegawai di dalam penelitian ini yakni faktor tanggung jawab yang tinggi yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yang berkaitan dengan :

- a. Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan
- b. Pemberian reward terhadap pegawai yang disiplin

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari ke 75 (tujuh puluh lima) responden terhadap indikator tanggung jawab yang tinggi yang dimiliki dan telah diperlihatkan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, maka dapat dilihat pada Tabel 5.3 :

Tabel 5.3 Pernyataan Responden terhadap indikator tanggung jawab yang tinggi

Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	JUM (%)
1. Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	70,7	28	1,3	0	0	100
2. Perusahaan memberikan reward terhadap pegawai yang telah disiplin	53,3	40	6,7	0	0	100
Rata-rata (%)	62	34	4	0	0	100

Hasil analisis deskriptif kedisiplinan pegawai dengan indikator tanggung jawab yang tinggi mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 62% sangat setuju, 34% setuju, 4% kurang setuju, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada Tabel 5.3, maka kedisiplinan pegawai dari PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dengan indikator tanggung jawab yang tinggi mendapat 3 (tiga) pernyataan penilaian rata-rata dari 75 (tujuh puluh lima) responden, yaitu 62% pernyataan sangat setuju yang terdiri dari 70,7% atau 53



(Lima puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 1 dan 53,3% atau 40 (Empat puluh) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 2, 34% pernyataan setuju yang terdiri dari 28% atau 21 (Dua puluh satu) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 1 dan 40% atau 30 (Tiga puluh) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 2, 4% pernyataan kurang setuju yang terdiri dari 1,3% atau 1 (satu) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 1 dan 6,7% atau 5 (Lima) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 2 atas indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah memiliki tanggung jawab yang tinggi yang baik dalam aktualisasi kedisiplinan pegawai, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 62% yang memberikan pernyataan sangat setuju.

#### 4. Indikator Ketaatan terhadap aturan

Indikator keempat dari kedisiplinan pegawai di dalam penelitian ini yakni faktor ketaatan terhadap aturan kantor yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, yang diukur melalui 2 (dua) instrumen, yang berkaitan dengan :

- a. Pegawai menggunakan seragam maupun atribut kantor yang lengkap ketika bekerja
- b. Perusahaan memberikan sanksi bagi pegawai yang kurang atau tidak disiplin

Untuk memberikan deskripsi tentang pernyataan dari ke 75 (tujuh puluh lima) responden terhadap indikator ketaatan terhadap aturan yang dimiliki dan telah diperlihatkan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, maka dapat dilihat pada Tabel 5.4 :

Tabel 5.4 Pernyataan Responden terhadap indikator ketaatan terhadap aturan kantor

Item-Item Instrumen	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)	JUM (%)
1. Pegawai menggunakan seragam maupun atribut kantor yang lengkap ketika bekerja	56	44	0	0	0	100
2. Perusahaan memberikan sanksi bagi pegawai yang kurang atau tidak disiplin	44	46,7	9,3	0	0	100
Rata-rata (%)	50	45,35	4,65	0	0	100

Hasil analisis deskriptif kedisiplinan pegawai dengan indikator ketaatan terhadap aturan kantor mendapat penilaian rata-rata dari responden sebesar 50% sangat setuju, 45,35% setuju, 4,65% kurang setuju, 0% tidak setuju, dan 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan data pada Tabel 5.4, maka kedisiplinan pegawai dari PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dengan indikator ketaatan terhadap aturan kantor mendapat 3 (tiga) pernyataan penilaian rata-rata dari 75 (tujuh puluh lima) responden, yaitu 50% pernyataan sangat setuju yang terdiri dari 56% atau 42

(Empat puluh dua) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 1 dan 44% atau 33 (Tiga puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan sangat setuju pada instrumen 2, 45,35% pernyataan setuju yang terdiri dari 44% atau 33 (Tiga puluh tiga) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 1 dan 46,7% atau 35 (Tiga puluh lima) orang responden yang memberikan pernyataan setuju pada instrumen 2, 4,65% pernyataan kurang setuju yang terdiri dari 0% atau 0 (Nol) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 1 dan 9,3% atau 7 (Tujuh) orang responden yang memberikan pernyataan kurang setuju pada instrumen 2 atas ketaatan terhadap aturan kantor yang dimiliki oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Hal ini mendeskripsikan bahwa secara umum pihak PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah memiliki ketaatan terhadap aturan kantor yang cukup baik dalam aktualisasi kedisiplinan pegawai, yaitu dengan adanya penilaian rata-rata responden sebesar 50% yang memberikan pernyataan sangat setuju.

Berdasarkan hasil nilai rata-rata dari setiap indikator pada variabel X yakni 65,35 (Indikator pertama), 68,65 (indikator kedua), 62 (indikator ketiga), 50 (indikator keempat). Maka, nilai rata-rata dari keempat indikator tersebut ialah 61,5 berada pada kategori baik.

## 2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk melihat pengaruh sekaligus memprediksi perubahan nilai Kedisiplinan Pegawai (Y) bila nilai *Efektivitas Face and Finger Access Control* (X) diubah, maka dilakukan Analisis Regresi Linier Sederhana. Dengan bantuan program SPSS 24.0, didapatkan hasil seperti terlihat pada Tabel 4.8, 4.9, dan 4.10.

Tabel 4.8

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	406.505	1	406.505	267.885	.000 <sup>b</sup>
Residual	110.775	73	1.517		
Total	517.280	74			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Efektivitas

Tabel 4.9

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.569	2.026		1.762	.082
Efektivitas	.911	.056	.886	16.367	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Tabel 4.10

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>a</sup>	.786	.783	1.23185

a. Predictors: (Constant), Efektivitas

Hasil analisis data statistik Tabel 4.8, digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Terlihat bahwa nilai Sig. (P value) menunjukkan nilai sebesar 0.000. Nilai Sig. (P value) ini lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi ( ) = 5% (P value (sig) < atau 0.000 < 0.05). Berdasarkan hasil tersebut, maka **H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak**. Hal ini berarti bahwa Efektivitas *Face and Finger Access Control* berpengaruh di atas 50% terhadap Kedisiplinan Pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Dengan adanya hasil kesimpulan ini, maka model ini dapat meramalkan hasil Kedisiplinan Pegawai, dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

Hasil analisis data statistik Tabel 4.9, digunakan untuk menemukan model persamaan regresi.

Adapun persamaan regresinya, adalah:

$$\begin{aligned} Y &= a + bX \\ &= 3.569 + 0.911X \end{aligned}$$

Adanya nilai konstanta (a) sebesar 3.569, berarti jika Efektivitas *Face and Finger Access Control* (X) nilainya 0, maka hasil Kedisiplinan Pegawai (Y) pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar nilainya positif, yaitu 3.569. Dan, semakin nilai Efektivitas *Face and Finger Access Control* (X) ditingkatkan/dinaikkan, maka hasil Kedisiplinan Pegawai (Y) pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar juga akan semakin meningkat.

Adapun, hasil analisis data statistik Tabel 4.10, digunakan untuk melihat besarnya peranan (*R Square*) Efektivitas *Face and Finger Access Control* (X)



terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y) pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Terlihat bahwa nilai *R Square* menunjukkan nilai sebesar **0.786** atau **78.6%**. Hal ini berarti, bahwa **Efektivitas *Face and Finger Access Control* (X) berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y) pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar sebesar 78.6%**, sedangkan sisanya sebesar 21.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan/ tidak diteliti di dalam penelitian ini ( $100\% - 78.6\% = 21.4\%$ ).

### C. Pembahasan

#### a. Efektivitas *Face and Finger Access Control*

##### 1. Pencapaian Target

Penilaian rata-rata responden pada indikator pencapaian target PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah menunjukkan efektivitas *face and finger access control* yang masuk dalam kategori baik. Namun penilaian rata-rata responden masih belum mencapai target tingkat maksimal efektivitas *face and finger access control* yang diharapkan oleh Pimpinan Pusat PT PLN.

Dari 2 (dua) instrumen yang digunakan untuk mengukur indikator pencapaian target PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, efektivitas *Face and Finger Access Control* di kantor PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, terlaksana sesuai tujuan organisasi (Perusahaan) yang merupakan instrumen pertama, memang sudah sepatutnya mendapatkan apresiasi baik dari para responden. Hal ini karena proses absensi pegawai semakin modern dan kehadiran pegawai lebih meningkat dari sebelumnya sehingga memberi

perubahan yang baik lagi dalam hal absensi pegawai dan mencapai tujuan PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Pernyataan baik dari responden atas pencapaian target pada efektivitas *Face and Finger Access Control* yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui instrumen terlaksana sesuai tujuan organisasi (Perusahaan), bila dikaitkan dengan konsep efektivitas menurut Siagian, 2001 : 24, bahwa efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu kemudian membandingkan antara input dan outputnya, maka hal ini berarti instrumen pertama dalam indikator pencapaian target telah menunjukkan pada taraf pencapaian hasil yang baik. Sehingga hal tersebut berdampak positif bagi peningkatan absensi kehadiran pegawai sesuai tujuan organisasi (perusahaan) PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Instrumen kedua yang digunakan untuk mengukur indikator pencapaian target PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar adalah penerapan *face and finger access control* di kantor ini tercapai sesuai target organisasi, telah menunjukkan pada taraf baik. Hal ini karena telah memberikan dampak positif bagi absensi dan semangat kerja pegawai sehingga hampir sesuai dengan target perusahaan. faktor lain dari tercapainya suatu target organisasi atau perusahaan ialah karena adanya peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai target perusahaan di PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Hal tersebut berdampak positif bagi

efektivitas *face and finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Pernyataan dari responden atas pencapaian target yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui penerapan *face and finger access control* di kantor ini tercapai sesuai target organisasi, bila dikaitkan dengan konsep efektivitas menurut Siagian, 2001 : 24, bahwa efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu kemudian membandingkan antara input dan outputnya, maka hal ini berarti instrumen kedua telah masuk dalam kategori baik pada taraf pencapaian hasil sesuai target organisasi yang ingin dicapai PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Lain halnya dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maeyasari 2012 yang berjudul pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Lebak, yang menggunakan indikator yang sama dalam variabel efektivitas yaitu menurut Tangkilisan 2005 yang hasilnya ialah dalam teori Tangkilisan tentang efektivitas pada indikator pencapaian target dikatakan cukup baik sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi *finger print* cukup baik berpengaruh untuk pencapaian target yang ingin dicapai oleh sekretariat daerah Kabupaten Lebak dari segi persentase yang ada.

## 2. Kemampuan Adaptasi

Penilaian rata-rata responden pada indikator kemampuan adaptasi PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah menunjukkan efektivitas *face and finger access control* yang masuk dalam kategori baik. Namun penilaian rata-rata responden masih belum mencapai target tingkat maksimal efektivitas *face and finger access control* yang diharapkan oleh Pimpinan Pusat PT PLN.

Dari 2 (dua) instrumen yang digunakan untuk mengukur indikator kemampuan adaptasi PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, efektivitas *Face and Finger Access Control* di kantor PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, mudah dipahami penggunaannya oleh seluruh pegawai yang merupakan instrumen pertama, memang sudah sepatutnya mendapatkan apresiasi baik dari para responden. Hal ini karena pegawai lebih mudah dalam proses absensi sehingga tidak kerepotan lagi untuk melakukan pencatatan ataupun pelaporan individu atas kehadiran tiap pegawai selain itu, proses absensi tidak memakan waktu lama dan tidak menyusahkan pegawai.

Pernyataan baik dari responden atas kemampuan adaptasi pada efektivitas *Face and Finger Access Control* yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui instrumen mudah dipahami penggunaannya oleh seluruh pegawai, bila dikaitkan dengan konsep efektivitas menurut Tangkilisan 2005, Kemampuan dalam beradaptasi perlu dalam suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dapat pula dilihat dari sejauh mana suatu organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan

yang terjadi, baik itu perubahan dari dalam organisasi (internal) maupun luar organisasi (eksternal). Maka hal ini berarti instrumen pertama dalam indikator kemampuan adaptasi telah menunjukkan pada taraf baik yang mudah dipahami penggunaannya. Sehingga hal tersebut berdampak positif bagi peningkatan absensi kehadiran pegawai sesuai tujuan organisasi (perusahaan) PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Instrumen kedua yang digunakan untuk mengukur indikator kemampuan adaptasi PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar mesin absensi modern yang akurat dalam menginput data absensi pegawai, telah menunjukkan pada taraf baik. Hal ini karena absensi yang dilakukan oleh pegawai akurat dalam menginput data yang terkoneksi langsung pada PLN Pusat di Jakarta. Selain itu, data absensi pegawai terinput dengan sistematis dan memudahkan perusahaan dalam pelaporan data absensinya. Hal tersebut berdampak positif bagi efektivitas *face and finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Pernyataan dari responden atas pencapaian target yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui mesin absensi modern yang akurat dalam menginput data absensi pegawai, bila dikaitkan dengan konsep efektivitas menurut Tangkilisan 2005, kemampuan dalam beradaptasi perlu dalam suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dapat pula dilihat dari sejauh mana suatu organisasi mampu menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi, baik itu



perubahan dari dalam organisasi (internal) maupun luar organisasi (eksternal). Berdasarkan teori tersebut, instrumen kedua telah masuk dalam kategori baik pada taraf akurat dalam menginput data absensi pegawai yang ingin dicapai PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Sama halnya dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maeyasari 2012, yang berjudul pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Lebak, yang menggunakan indikator yang sama dalam variabel efektivitas yaitu menurut Tangkilisan 2005 yang hasilnya ialah dalam teori Tangkilisan tentang efektivitas pada indikator kemampuan adaptasi dikatakan cukup baik, dan pegawai memberikan sikap baik atau setuju dengan penerapan absensi *finger print*.

### 3. Kepuasan Kerja

Penilaian rata-rata responden pada indikator kepuasan kerja PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah menunjukkan efektivitas *face and finger access control* yang masuk dalam kategori baik. Namun penilaian rata-rata responden masih belum mencapai target tingkat maksimal efektivitas *face and finger access control* yang diharapkan oleh Pimpinan Pusat PT PLN.

Dari 2 (dua) instrumen yang digunakan untuk mengukur indikator kepuasan kerja PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, efektivitas *Face and Finger Access Control* di kantor PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, faktor memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan absensi yang

merupakan instrumen pertama, memang sudah sepatutnya mendapatkan apresiasi baik dari para responden. Hal ini karena para pegawai merasa nyaman dalam melakukan absensi, tidak merepotkan pegawai untuk melakukan pencatatan dan sangat praktis penggunaannya. Memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan absensi merupakan suatu efektivitas *face and finger access control* berdasarkan indikator kepuasan kerja, yang pada akhirnya membawa dampak yang sangat positif terhadap efektivitas *face and finger access control* dan mendapat apresiasi baik dari para pegawai.

Pernyataan baik dari responden atas kepuasan kerja pada efektivitas *Face and Finger Access Control* yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui instrumen kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan absensi, bila dikaitkan dengan konsep efektivitas menurut Tangkilisan 2005, Kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi ataupun pegawai dalam sebuah instansi yang mampu memberikan rasa nyaman dan motivasi terhadap peningkatan kinerja organisasi ataupun instansi. maka hal ini dapat mencegah dari ketidakpuasan pegawai karena adanya rasa ketidaknyamanan dalam melakukan absensi.

Maka hal ini berarti instrumen pertama dalam indikator kepuasan kerja telah menunjukkan pada taraf baik yang memberikan kenyamanan bagi penggunaannya. Sehingga hal tersebut berdampak positif bagi kenyamanan pegawai dalam melakukan absen pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Instrumen kedua yang digunakan untuk mengukur indikator kepuasan kerja pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, faktor memberikan motivasi bagi pegawai agar lebih disiplin waktu, telah menunjukkan pada taraf baik. Hal ini karena para pegawai merasa termotivasi untuk lebih disiplin waktu sehingga memberikan dampak positif bagi pegawai dan perusahaan.

Pernyataan dari responden atas kepuasan kerja yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui memberikan motivasi bagi pegawai agar lebih disiplin waktu, bila dikaitkan dengan konsep efektivitas menurut Tangkilisan 2005, Kepuasan kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi ataupun pegawai dalam sebuah instansi yang mampu memberikan rasa nyaman dan motivasi terhadap peningkatan kinerja organisasi ataupun instansi. Maka hal ini dapat mencegah rendahnya motivasi pegawai untuk lebih disiplin waktu sehingga hal tersebut memberi dampak yang positif dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja serta menjaga kedisiplinan tiap pegawai dari PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Sama halnya dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maeyasari 2012, yang berjudul pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Lebak, yang menggunakan indikator yang sama dalam variabel efektivitas yaitu menurut Tangkilisan 2005 yang hasilnya ialah dalam teori Tangkilisan tentang efektivitas pada indikator kepuasan kerja dikatakan cukup baik, hal tersebut

berdasarkan kesimpulan dari kepuasan kerja para pegawai yang berbeda-beda sehingga berada dalam taraf cukup baik.

#### 4. Indikator Tanggung Jawab

Penilaian rata-rata responden pada indikator tanggung jawab PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah menunjukkan efektivitas *face and finger access control* yang masuk dalam kategori kurang baik. Sehingga penilaian rata-rata responden belum mencapai target tingkat maksimal efektivitas *face and finger access control* yang diharapkan oleh Pimpinan Pusat PT PLN.

Dari 2 (dua) instrumen yang digunakan untuk mengukur indikator tanggung jawab PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, efektivitas *Face and Finger Access Control* di kantor PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, faktor melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku yang merupakan instrumen pertama, mendapatkan apresiasi kurang baik dari para responden. Hal ini karena masih terdapat pegawai yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal tersebut kurang membawa pengaruh positif bagi efektivitas *face and finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar sehingga masih dikatakan kurang baik.

Pernyataan kurang baik dari responden atas tanggung jawab pada efektivitas *face and finger access control* yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui instrumen melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku, bila dikaitkan dengan konsep efektivitas menurut Tangkilisan 2005, Organisasi dapat melaksanakan tugas dan

kewenangan yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat selanjutnya, serta mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi dalam pekerjaannya. Maka hal ini cukup mencegah kinerja yang buruk bagi pegawai dan mencegah dari besarnya tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun masih dalam kategori kurang baik.

Instrumen kedua yang digunakan untuk mengukur indikator tanggung jawab pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, faktor menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan, telah menunjukkan pada taraf kurang baik. Hal ini karena para pegawai merasa masih jarang masalah terselesaikan dengan adanya *face and finger access control* tersebut sehingga kurang membawa pengaruh positif bagi efektivitas *face and finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar sehingga masih dikaatakan kurang baik

Pernyataan dari responden atas tanggung jawab yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan, bila dikaitkan dengan konsep efektivitas menurut Tangkilisan 2005, Organisasi dapat melaksanakan tugas dan kewenangan yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat selanjutnya, serta mampu menghadapi dan menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi dalam pekerjaannya. Berdasarkan teori tersebut, maka belum dapat dikatakan sesuai karena jawaban dari responden yang dapat disimpulkan yakni masih kurang baik dalam instrumen menyelesaikan masalah yang terjadi pada



perusahaan melalui indikator tanggung jawab pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Sama halnya dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maeyasari 2012 yang berjudul pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Lebak, yang menggunakan indikator yang sama dalam variabel efektivitas yaitu menurut Tangkilisan 2005 yang hasilnya ialah dalam teori Tangkilisan tentang efektivitas pada indikator tanggung jawab dikatakan cukup baik terlebih tanggung jawab terhadap keputusan untuk penerapan absensi *finger print* di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Lebak.

#### **b. Kedisiplinan Pegawai**

##### **1. Indikator Ketepatan waktu**

Penilaian rata-rata responden pada ketepatan waktu pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah menunjukkan kedisiplinan pegawai yang masuk dalam kategori baik. Namun penilaian rata-rata responden belum mencapai target tingkat maksimal kedisiplinan pegawai yang diharapkan oleh Pimpinan Pusat PT PLN.

Dari 2 (dua) instrumen yang digunakan untuk mengukur indikator ketepatan waktu PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, kedisiplinan pegawai di kantor PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, pegawai masuk dan pulang kantor tepat pada waktu yang telah ditetapkan merupakan instrumen pertama, mendapatkan apresiasi baik dari para responden. Hal ini karena ketepatan waktu

pegawai dalam masuk dan pulang pada jam kerja telah baik dan disiplin. Hal tersebut membawa pengaruh positif bagi kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar sehingga dikatakan baik.

Pernyataan baik dari responden atas ketepatan waktu pada kedisiplinan pegawai yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui instrumen pegawai masuk dan pulang kantor tepat pada waktu yang telah ditetapkan, bila dikaitkan dengan konsep kedisiplinan pegawai menurut Soejono 2000:67, Pegawai dikatakan disiplin dalam bekerja, jika salah satunya ialah memiliki ketepatan waktu yang baik seperti datang ke kantor tepat waktu, teratur dan tertib atau berdasarkan waktu yang telah ditentukan, kemudian pulang juga sesuai waktu yang telah ditentukan. Jika pegawai memiliki ketepatan waktu dalam bekerja maka dapat dikatakan telah memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja. Berdasarkan teori tersebut, maka pegawai PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dalam instrumen ini dapat dikatakan telah baik dan sesuai dengan teori yang dikaitkan sehingga memberikan pengaruh positif bagi kedisiplinan pegawai.

Instrumen kedua yang digunakan untuk mengukur indikator ketepatan waktu pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, faktor pegawai disiplin dalam menggunakan jam kerja, telah menunjukkan pada taraf baik. Hal ini karena para pegawai memanfaatkan jam kerja dengan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan. Sehingga memberikan dampak positif bagi kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Pernyataan dari responden atas ketepatan waktu yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin pegawai disiplin dalam menggunakan jam kerja, bila dikaitkan dengan konsep kedisiplinan pegawai menurut Soejono 2000:67, Pegawai dikatakan disiplin dalam bekerja, jika salah satunya ialah memiliki ketepatan waktu yang baik seperti datang ke kantor tepat waktu, teratur dan tertib atau berdasarkan waktu yang telah ditentukan, kemudian pulang juga sesuai waktu yang telah ditentukan. Jika pegawai memiliki ketepatan waktu dalam bekerja maka dapat dikatakan telah memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja. Berdasarkan teori tersebut, maka jawaban responden atas pegawai disiplin dalam menggunakan jam kerja telah sesuai meskipun belum maksimal.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maeyasari yang berjudul pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Lebak, yang menggunakan indikator yang berbeda dalam variabel kedisiplinan yaitu menurut Hasibuan, 2002:197 yang menunjukkan hasil tidak baik pada kedisiplinan pegawai dalam penyataan indikator tujuan dan kemampuan, sehingga pimpinan harus memberikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan kemampuan dari masing-masing pegawai agar tingkat disiplinnya bisa lebih baik.

## 2. Indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik

Penilaian rata-rata responden pada indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah

menunjukkan kedisiplinan pegawai yang masuk dalam kategori baik. Namun penilaian rata-rata responden belum mencapai target tingkat maksimal kedisiplinan pegawai yang diharapkan oleh Pimpinan Pusat PT PLN.

Dari 2 (dua) instrumen yang digunakan untuk mengukur indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik, pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan merupakan instrumen pertama, mendapatkan apresiasi baik dari para responden. Hal ini karena pegawai telah menggunakan peralatan kantor dengan baik sesuai kebutuhan. Sehingga hal tersebut membawa pengaruh positif bagi kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar sehingga dikatakan baik.

Pernyataan baik dari responden atas menggunakan peralatan kantor dengan baik, telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui instrumen pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan, bila dikaitkan dengan konsep kedisiplinan pegawai menurut Soejono 2000:67, pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan, perlu menanamkan sikap hati-hati ketika menggunakan peralatan kantor serta tidak menyalahgunakan peralatan tersebut. Jika karyawan dapat menggunakan peralatan kantor dengan baik maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang telah memiliki disiplin kerja yang sudah baik sehingga peralatan kantor juga terjaga dan terhindar dari kerusakan. Berdasarkan teori tersebut, maka pegawai PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dalam instrumen ini dapat dikatakan telah baik

dan sesuai dengan teori yang dikaitkan sehingga memberikan pengaruh positif bagi kedisiplinan pegawai.

Instrumen kedua yang digunakan untuk mengukur indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, faktor pegawai selalu menjaga fasilitas kantor, telah menunjukkan pada taraf baik. Hal ini karena para pegawai menjaga fasilitas kantor yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga memberikan dampak positif bagi kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Pernyataan dari responden atas indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin pada pegawai selalu menjaga fasilitas kantor, bila dikaitkan dengan konsep kedisiplinan pegawai menurut Soejono 2000:67, pegawai atau karyawan dalam suatu perusahaan, perlu menanamkan sikap hati-hati ketika menggunakan peralatan kantor serta tidak menyalah gunakan peralatan tersebut. Jika karyawan dapat menggunakan peralatan kantor dengan baik maka hal tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang telah memiliki disiplin kerja yang sudah baik sehingga peralatan kantor juga terjaga dan terhindar dari kerusakan. Berdasarkan teori tersebut, maka jawaban responden atas pegawai disiplin dalam menjaga fasilitas kantor telah sesuai meskipun belum maksimal.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maeyasari yang berjudul pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Lebak, yang menggunakan



indikator yang berbeda dalam variabel kedisiplinan yaitu menurut Hasibuan, 2002:197 yang menunjukkan hasil tidak baik pada kedisiplinan pegawai dalam pernyataan indikator teladan pimpinan, karena kurang dapat memberikan contoh berdisiplin baik, jujur dan adil, Selain itu, pimpinan harus membuktikan tidak melakukan tindak KKN.

### 3. Tanggung jawab yang tinggi

Penilaian rata-rata responden pada indikator tanggung jawab yang tinggi pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah menunjukkan kedisiplinan pegawai yang masuk dalam kategori baik. Namun penilaian rata-rata responden belum mencapai target tingkat maksimal kedisiplinan pegawai yang diharapkan oleh Pimpinan Pusat PT PLN.

Dari 2 (dua) instrumen yang digunakan untuk mengukur indikator tanggung jawab yang tinggi, pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan merupakan instrumen pertama, mendapatkan apresiasi baik dari para responden. Hal ini karena pegawai telah bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Sehingga hal tersebut membawa pengaruh positif bagi kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dan dikatakan baik.

Pernyataan baik dari responden atas tanggung jawab yang tinggi, telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui instrumen pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, bila dikaitkan dengan konsep kedisiplinan pegawai menurut Soejono 2000:67,

pegawai harus memiliki rasa atau sifat tanggung jawab yang tinggi seperti senantiasa menyelesaikan tugas atau pekerjaannya berdasarkan prosedur dan kemudian bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Sehingga dapat pula dikatakan telah memiliki disiplin kerja yang baik berdasarkan tanggung jawab yang tinggi. Adapun *reward* yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai yang disiplin yaitu kenaikan peringkat. Berdasarkan teori tersebut, maka pegawai PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dalam instrumen ini dapat dikatakan telah baik dan sesuai dengan teori yang dikaitkan sehingga memberikan pengaruh positif bagi kedisiplinan pegawai.

Instrumen kedua yang digunakan untuk mengukur indikator tanggung jawab yang tinggi pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, faktor perusahaan memberikan *reward* terhadap pegawai yang telah disiplin, menunjukkan pada taraf cukup baik. Hal ini karena masih ada pegawai yang merasa kurangnya perhatian terhadap pemberian *reward* pada pegawai yang telah disiplin. Sehingga memberikan dampak kurang baik pula bagi kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Pernyataan dari responden atas indikator tanggung jawab yang tinggi yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin pada perusahaan memberikan *reward* terhadap pegawai yang telah disiplin, bila dikaitkan dengan konsep kedisiplinan pegawai menurut Soejono 2000:67, pegawai harus memiliki rasa atau sifat tanggung jawab yang tinggi seperti senantiasa menyelesaikan tugas atau pekerjaannya berdasarkan prosedur dan

kemudian bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Sehingga dapat pula dikatakan telah memiliki disiplin kerja yang baik berdasarkan tanggung jawab yang tinggi. Berdasarkan teori tersebut, maka jawaban responden atas perusahaan memberikan reward terhadap pegawai yang telah disiplin cukup baik meskipun belum sesuai dengan teori atau apa yang diharapkan PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Adapun *reward* yang diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar terhadap pegawai yang disiplin yaitu kenaikan peringkat.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maeyasari yang berjudul pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Lebak, yang menggunakan indikator yang berbeda dalam variabel kedisiplinan yaitu menurut Hasibuan, 2002:197 yang menunjukkan hasil cukup baik pada kedisiplinan pegawai dalam pernyataan indikator balas jasa, karena adanya balas jasa yang diberikan kepada pegawai dari pimpinan dan diberikan secara adil sesuai dengan golongan dan prestasi kerja pegawai tersebut.

#### 4. Ketaatan terhadap aturan

Penilaian rata-rata responden pada indikator ketaatan terhadap aturan pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar telah menunjukkan kedisiplinan pegawai yang masuk dalam kategori cukup baik. Karena penilaian rata-rata responden belum mencapai target tingkat maksimal kedisiplinan pegawai yang diharapkan oleh Pimpinan Pusat PT PLN.

Dari 2 (dua) instrumen yang digunakan untuk mengukur indikator ketaatan terhadap aturan, pegawai menggunakan seragam maupun atribut kantor yang lengkap ketika bekerja merupakan instrumen pertama, mendapatkan apresiasi cukup baik dari para responden. Hal ini karena pegawai cukup memperhatikan kelengkapan atribut dalam bekerja meskipun tak jarang masih ada yang kurang memperhatikan. Sehingga hal tersebut cukup membawa pengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar meskipun belum maksimal.

Pernyataan cukup baik dari responden atas ketaatan terhadap aturan, telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin melalui instrumen pegawai menggunakan seragam maupun atribut kantor yang lengkap ketika bekerja, bila dikaitkan dengan konsep kedisiplinan pegawai menurut Soejono 2000:67, ketaatan terhadap aturan kantor disini maksudnya ialah bagaimana para karyawan atau pegawai, menaati aturan yang telah ditetapkan seperti menggunakan seragam kantor yang sesuai, menggunakan tanda pengenal (identitas), serta bekerja dengan tidak melanggar aturan pada perusahaan atau kantor tersebut. Berdasarkan teori tersebut, maka pegawai PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dalam instrumen ini cukup baik dan namun belum sepenuhnya sesuai dengan teori yang dikaitkan.

Instrumen kedua yang digunakan untuk mengukur indikator ketaatan terhadap aturan pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, faktor perusahaan memberikan sanksi bagi pegawai yang kurang atau tidak disiplin, menunjukkan

pada taraf cukup baik. Hal ini karena masih ada pegawai yang kurang disiplin tapi tidak mendapat sanksi. Sehingga memberikan dampak kurang baik pula bagi kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar.

Pernyataan dari responden atas indikator ketaatan terhadap aturan yang telah diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar yang tercermin pada perusahaan memberikan sanksi bagi pegawai yang kurang atau tidak disiplin, bila dikaitkan dengan konsep kedisiplinan pegawai menurut Soejono 2000:67, ketaatan terhadap aturan kantor disini maksudnya ialah bagaimana para karyawan atau pegawai, menaati aturan yang telah ditetapkan seperti menggunakan seragam kantor yang sesuai, menggunakan tanda pengenal (identitas), serta bekerja dengan tidak melanggar aturan pada perusahaan atau kantor tersebut. Berdasarkan teori tersebut, maka jawaban responden atas perusahaan memberikan sanksi bagi pegawai yang kurang atau tidak disiplin, cukup baik meskipun belum sesuai dengan teori atau apa yang diharapkan PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Adapun sanksi yang diberikan oleh PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar bagi pegawai yang kurang atau tidak disiplin kehadirannya ialah pengurangan jatah cuti dan penurunan penilaian pada indeks kinerja terhadap pegawai yang bersangkutan namun belum maksimal.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maeyasari yang berjudul pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Lebak, yang menggunakan



indikator yang berbeda dalam variabel kedisiplinan yaitu menurut Hasibuan, 2002:197 yang menunjukkan hasil tidak baik pada kedisiplinan pegawai dalam pernyataan indikator keadilan, karena adanya perilaku yang kurang adil dari pimpinan, sehingga kurang dapat memotivasi pegawai untuk berdisiplin seperti pemberian tugas yang kurang sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai.

**c. Pengaruh Efektivitas *Face And Finger Access Control* Terhadap Kedisiplinan Pegawai**

Berdasarkan Hasil analisis data statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Terlihat bahwa nilai Sig. (P value) menunjukkan nilai sebesar 0.000. Nilai Sig. (P value) ini lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% (P value (sig) <  $\alpha$  atau 0.000 < 0.05). Berdasarkan hasil tersebut, maka **H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak**. Hal ini berarti bahwa Efektivitas *Face and Finger Access Control* berpengaruh di atas 50%.

Adapun, hasil analisis data statistik yang digunakan untuk melihat besarnya peranan (*R Square*) Efektivitas *Face and Finger Access Control* (X) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y) pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar. Terlihat bahwa nilai *R Square* menunjukkan nilai sebesar **0.786** atau **78.6%**. Hal ini berarti, bahwa **Efektivitas *Face and Finger Access Control* (X) berpengaruh terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)** pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar sebesar 78.6%, sedangkan sisanya sebesar 21.4% dipengaruhi

oleh variabel lain yang tidak dimasukkan/ tidak diteliti di dalam penelitian ini (100% - 78.6% = 21.4%).

Bila dikaitkan dengan konsep efektivitas dan kedisiplinan pegawai menurut Emerson dalam kutipan Handyaningrat (2006:16) mengatakan bahwa efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam arti mengenai tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan pengertian tersebut, menyatakan bahwa efektivitas merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai berdasarkan sesuatu yang telah ditargetkan. Karena untuk mencapai sesuatu yang telah ditargetkan maka diperlukan kedisiplinan dari para pegawai dalam bekerja sehingga tercapai efektivitas. Maka pegawai PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar dalam Efektivitas *face and finger access control* terhadap kedisiplinan pegawai ini telah sesuai dengan teori tersebut sehingga terdapat pengaruh.

Adapun hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Maeyasari yang berjudul pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Lebak, yang menggunakan koefisien korelasi yang menunjukkan hasil bahwa berdasarkan perhitungan hipotesis dengan menggunakan koefisien korelasi product moment menyatakan bahwa  $H_a$  diterima yang artinya terdapat hubungan positif dan signifikan sebesar 0,593 antara efektivitas absensi *finger print* (X) terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh efektivitas *face and finger access control* terhadap kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Efektivitas *face and finger access control* pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar berada pada kategori cukup baik dengan nilai sebesar 59,8%, hal tersebut terbukti dari jawaban para responden dalam indikator efektivitas seperti pada pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab meskipun masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator tanggung jawab.
2. Kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar berada pada kategori baik dengan nilai sebesar 61,5%, hal tersebut terbukti dari jawaban para responden dalam indikator kedisiplinan pegawai seperti pada ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor meskipun masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator ketaatan terhadap aturan kantor.

3. Terdapat pengaruh efektivitas *face and finger access control* terhadap kedisiplinan pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar sebesar 0,786 atau 78,6%.

## **B. Saran**

1. Indikator yang ditemukan masih cukup lemah dalam penelitian seperti pada indikator keempat pada variabel X yaitu tanggung jawab dan indikator keempat pada variabel Y yaitu ketaatan terhadap aturan kantor. Sehingga perlu adanya upaya peningkatan dari perusahaan misalnya dengan memberikan motivasi, pendidikan dan latihan, dan lain sebagainya
2. Sebaiknya dari pihak perusahaan (PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar) lebih memperhatikan lagi mengenai efektivitas *face and finger access control* dan kedisiplinan pegawai misalnya dengan rutin melakukan pemantauan secara langsung dilapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

Anjani, Zahara Mutiara. 2016. *Konsep-konsep Organisasi dalam Perusahaan*. Depok : Universitas Gunadarma

Achmadi, Meizar Didi. 2013. *Definisi dari Organisasi menurut 10 orang Ahli*. Makalah

Fathimiyah Umi, 2016. “*Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Maeyasari Erna, 2012. “*Pengaruh efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat daerah kabupaten Lebak*”. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang.

Misnawati. 2016. *Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara*. Jurnal Ilmu Administrasi Negara. 4 (1) : 2592 – 2604

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010. Tentang Disiplin Kerja Pegawai

Riduwan, 2014. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung : Alfabeta. Cetakan ke-4

Siagian P, Sondang, 2001. *Audit Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara , 2006. *Filsafat Administrasi Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukendar, Andy. *Analisis Efektifitas Penerapan SNI Wajib Ubin Keramik dengan menggunakan AHP*. Unpas

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta. Cetakan ke-24

Taftazany. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci*. Bandung : Universitas Widyatama

Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

<http://adaddanuarta.blogspot.com/2014/11/disiplin-kerja-menurut-para-ahli.html>

: (diakses tanggal 27 November 2018)

<http://yunitaardha.blogspot.com/2015/02/Kumpulan-Teori-Efektivitas.html>:(diakses tanggal 7 November 2018)

<http://putputrilestari.blogspot.com/p/konsep-konsep-organisasi.html> : (diakses tanggal 27 November 2018)



<https://portalfisipol.blogspot.com/2017/11/efektivitas-berasal-dari-kata-dasar.html>  
:(diakses tanggal 17 November 2018)

<http://digilib.unila.ac.id/12897/118/BAB%20II.pdf> :(diakses tanggal 2 Desember 2018)

<http://digilib.unila.ac.id/7197/65/BAB%20II.pdf> :(diakses tanggal 2 Desember 2018)

<https://clarashinta92.wordpress.com/2013/04/17/msdm-disiplin-kerja-pegawai/>  
:(diakses tanggal 28 November 2018)

<https://www.coursehero.com/file/p7jk7ejg/Menurut-Soejono-200067-ada-beberapa-indikator-disiplin-kerja-pegawai-yaitu/> : (diakses tanggal 15 Desember 2018)





# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

### **PENGARUH EFEKTIVITAS *FACE AND FINGER ACCESS CONTROL* TERHADAP KEDISPLINAN PEGAWAI PADA PT PLN SEKTOR TELLO DI KOTA MAKASSAR**

#### Petunjuk pengisian kuesioner

---

1. Mohon diberi tanda *checklist* ( ) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 sampai dengan 5 yang memiliki makna :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
4. setelah mengisi kuesioner, mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima kasih atas partisipasi anda.



**VARIABEL X (EFEKTIVITAS FACE AND FINGER ACCESS CONTROL)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Indikator pencapaian target</b>						
1.	Penerapan <i>Face and Finger Access Control</i> di kantor ini terlaksana sesuai tujuan organisasi (Perusahaan)					
2.	Penerapan <i>Face and Finger Access Control</i> di kantor ini tercapai sesuai target organisasi					
<b>Indikator kemampuan adaptasi</b>						
1.	<i>Face and finger access control</i> mudah dipahami penggunaannya oleh seluruh pegawai					
2.	<i>Face and finger access control</i> adalah mesin absensi modern yang akurat dalam menginput data absensi pegawai					
<b>Indikator kepuasan kerja</b>						
1.	<i>Face and Finger access control</i> dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan absensi					
2.	<i>Face and finger access control</i> dapat memberikan motivasi bagi pegawai agar lebih disiplin waktu					
<b>Indikator tanggung jawab</b>						
1.	<i>Face and finger access control</i> memudahkan perusahaan melaksanakan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku					
2.	<i>Face and Finger Access Control</i> memudahkan perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi pada perusahaan					

**VARIABEL Y (KEDISIPLINAN PEGAWAI)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Indikator ketepatan waktu</b>						
1.	Pegawai masuk dan pulang kantor tepat pada waktu yang telah ditetapkan					
2.	Pegawai disiplin dalam menggunakan jam kerja					
<b>Indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik</b>						
1.	Pegawai menggunakan peralatan kantor sesuai kebutuhan					
2.	Pegawai selalu menjaga fasilitas kantor					
<b>Indikator tanggung jawab yang tinggi</b>						
1.	Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
2.	Perusahaan memberikan reward seperti kenaikan pangkat terhadap pegawai yang telah disiplin					
<b>Indikator ketaatan terhadap aturan kantor</b>						
1.	Pegawai menggunakan seragam maupun atribut kantor yang lengkap ketika bekerja					
2.	Perusahaan memberikan sanksi bagi pegawai yang kurang atau tidak disiplin					



Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas

Correlations

		Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Jumlah
Item01	Pearson Correlation	1	.814**	.602**	.441*	.606**	.405*	.457*	.283	.415*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.015	.000	.026	.011	.130	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item02	Pearson Correlation	.814**	1	.717**	.479**	.755**	.616**	.591**	.439*	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.000	.000	.001	.015	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item03	Pearson Correlation	.602**	.717**	1	.527**	.831**	.557**	.531**	.394*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.000	.001	.003	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item04	Pearson Correlation	.441*	.479**	.527**	1	.770**	.605**	.594**	.625**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.015	.007	.003		.000	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item05	Pearson Correlation	.606**	.755**	.831**	.770**	1	.680**	.668**	.704**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item06	Pearson Correlation	.405*	.616**	.557**	.605**	.680**	1	.491**	.492**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.001	.000	.000		.006	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item07	Pearson Correlation	.457*	.591**	.531**	.594**	.668**	.491**	1	.645**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.003	.001	.000	.006		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item08	Pearson Correlation	.283	.439*	.394*	.625**	.704**	.492**	.645**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.130	.015	.031	.000	.000	.006	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.415*	.567**	.696**	.817**	.900**	.598**	.804**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	8



Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

Correlations

		Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Jumlah
Item01	Pearson Correlation	1	.658**	.736**	.846**	.301	.379	.528**	.456*	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.106	.039	.003	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item02	Pearson Correlation	.658**	1	.725**	.665**	.598**	.590**	.750**	.671**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item03	Pearson Correlation	.736**	.725**	1	.799**	.486**	.388*	.680**	.414*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.006	.034	.000	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item04	Pearson Correlation	.846**	.665**	.799**	1	.530**	.465**	.586**	.547**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.010	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item05	Pearson Correlation	.301	.598**	.486**	.530**	1	.530**	.383*	.494**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.106	.000	.006	.003		.003	.037	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item06	Pearson Correlation	.379	.590**	.388*	.465**	.530**	1	.520**	.934**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.039	.001	.034	.010	.003		.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item07	Pearson Correlation	.528**	.750**	.680**	.586**	.383*	.520**	1	.550**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.037	.003		.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item08	Pearson Correlation	.456*	.671**	.414*	.547**	.494**	.934**	.550**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.023	.002	.006	.000	.002		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.746**	.797**	.701**	.827**	.600**	.828**	.714**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	8



## Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Efektivitas <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 <sup>a</sup>	.786	.783	1.23185

a. Predictors: (Constant), Efektivitas

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406.505	1	406.505	267.885	.000 <sup>b</sup>
	Residual	110.775	73	1.517		
	Total	517.280	74			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Efektivitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.569	2.026		1.762	.082
	Efektivitas	.911	.056	.886	16.367	.000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan



**Gambar 1 : Mesin Absensi Pegawai (*Face And Finger Access Control*) pada PT PLN Sektor Tello Di Kota Makassar**



**Gambar 2 : Pengisian Angket yang dilakukan oleh Pegawai PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar**



**Gambar 3 : Penyerahan Angket yang telah diisi oleh pegawai dan penyerahan data yang dibutuhkan peneliti terkait penelitiannya**



**Gambar 4 : Aktivitas absensi pegawai dan observasi yang dilakukan oleh peneliti**



## RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap Nurlaila Taufan, disapa Aila. Lahir pada tanggal 05 September 1997, Ujung Pandang.. Anak keempat dari pasangan suami istri Zen Taufan dan Rostina. Penulis menempuh pendidikan di SD Inpres Tinggimae Kabupaten Gowa dan selesai pada tahun 2009, penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 21 Makassar dan selesai pada tahun 2012, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Sungguminasa Kabupaten Gowa dan selesai pada tahun 2015 dengan mendapat beasiswa resmi dari Pemerintah Kabupaten Gowa untuk memasuki 4 Perguruan Tinggi yakni Universitas Gajah Mada Yogyakarta, Institut Pertanian Bogor, Universitas Indonesia dan Universitas Hasanuddin. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan pada Perguruan Tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar (Unismuh Makassar) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Program Studi Ilmu Administrasi Negara. Peneliti sangat bersyukur, karena telah diberikan kesempatan untuk menambah ilmu pengetahuan yang nantinya dapat diamalkan dan memberi manfaat bagi peneliti dan orang lain.