

ANALISIS DETERMINAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA UPT IPTEK DAN BAHASA KOTA PONTIANAK

¹Sulaiman, ²Lhery Swara Oktaf Adania, ³M. Awaluddin

¹Politeknik Negeri Pontianak

²Politeknik Negeri Pontianak

³Politeknik Negeri Pontianak

e-mail korespondensi: sulaimanimansi25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini diawali dengan permasalahan terkait apakah tambahan penghasilan pegawai dan absensi sidik jari berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai UPT Pusat Iptek dan Bahasa Kota Pontianak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penghasilan dan absensi sidik jari terhadap disiplin kerja pegawai pada UPT Pusat Iptek dan Basa Kota Pontianak. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis metode penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 48 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Berdasarkan uji T dan uji F tambahan penghasilan pegawai (X1) berpengaruh secara parsial dan absensi sidik jari (X2) berpengaruh secara parsial. Dan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Dan berdasarkan nilai koefisien determinasi tambahan penghasilan pegawai dan absensi sidik jari berpengaruh sebesar 77,8% terhadap disiplin kerja pegawai pada UPT Pusat IPTEK dan Bahasa Kota Pontianak sedangkan sisianya 22,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Absensi Sidik Jari, Disiplin Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting pada suatu organisasi. karena manusia memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh organisasi agar tujuan suatu organisasi tercapai. Tanpa sumber daya manusia yang memadai sebuah organisasi tidak akan berfungsi dengan sebagaimana mestinya, apalagi mencapai tujuan yang diinginkan. Maka dalam pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri yakni anggota organisasi. Anggota organisasi juga mempunyai berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja agar kebutuhan dapat terpenuhi.

UPT Pusat Iptek dan Bahasa Kota Pontianak pada tahun 2022 memiliki pegawai berjumlah 16 orang. Jumlah pegawai berdasarkan penugasan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1
Jumlah Pegawai di UPT Pusat Iptek dan Bahasa Kota Pontianak

No	Tempat Tugas	Jumlah ASN	%
1	Kepala Dinas	1	9
2	Kepala Subbag Tata Usaha	2	14
3	BPP	2	14
4	Divisi penjaminan mutu	3	21
5	Divisi bahasa asing	2	14
6	Divisi bahasa indonesia dan daeah	2	14
7	Divisi teknologi dan informasi dan komunikasi	2	14
Total		16	100

Sumber: UPT Pusat Iptek dan Bahasa Kota Pontianak

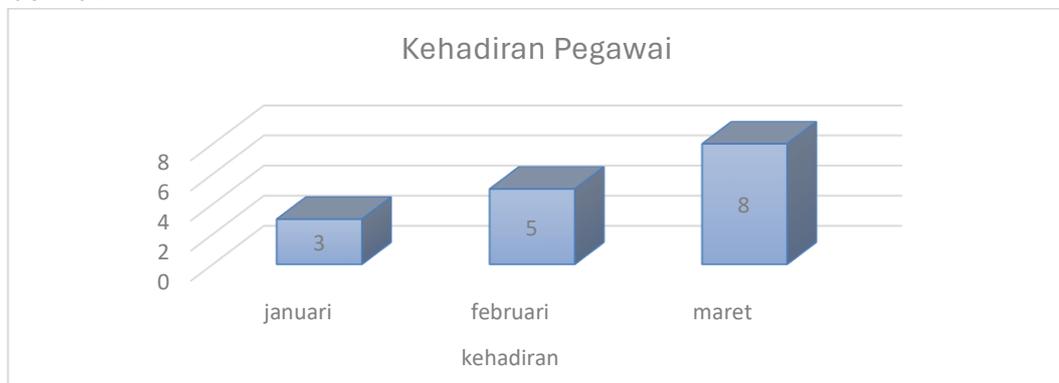
Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas pegawai mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak faktor untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai terutama disiplin kerja.

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan disiplin kerja dan kesejahteraan pegawai pemerintah mengeluarkan program pemberian tunjangan yaitu penghasilan berupa tambahan penghasilan pegawai (TPP). Pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) ini diharapkan dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan. Tambahan penghasilan pegawai diberikan kepada aparatur sipil negara dengan pertimbangan objektif dan memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Pemberian tambahan penghasilan pegawai juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 59 tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah khususnya yang tercantum pada pasal 39, yang menyebutkan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada aparatur sipil negara berdasarkan pertimbangan yang objektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Tambahan penghasilan pegawai dimaksud dalam rangka peningkatan kesejahteraan aparatur sipil negara berdasarkan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 22 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Kepada Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat.

Salah satu dasar pertimbangan peraturan ini adalah dalam rangka meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pelayanan, dan meningkatkan kesejahteraan aparatur di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat, sehingga perlu diberikan tambahan penghasilan pegawai.

Bersamaan dengan dikeluarkannya program tambahan penghasilan pegawai pemerintah juga melakukan penerapan absensi melalui sidik jari. Perkembangan teknologi yang sudah semakin maju tentunya dapat dimanfaatkan untuk mempermudah suatu pekerjaan kantor. Dengan diterapkannya absensi melalui sidik jari maka produktivitas kerja terutama kualitas kedisiplinan pegawai dapat ditingkatkan. Dalam menggunakan sistem ini pegawai tidak akan lagi terlambat masuk kerja, serta tidak pulang sebelum waktunya. Dan dengan menggunakan sistem ini tingkat keamanannya sangat tinggi dikarenakan setiapsidik jari seseorang berbeda-beda sehingga tidak dapat dimanipulasi.

Tambahan Penghasilan Pegawai dan Absensi Menggunakan Sidik Jari di lingkungan UPT Pusat IPTEK dan Bahasa Kota Pontianak sudah diterapkan sejak Januari 2021, dengan adanya Tambahan Penghasilan Pegawai dan Absensi Sidik Jari ini diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan aparatur sipil negara dalam bekerja. Namun masih terdapat aparatur sipil negara yang masih kurang taat terhadap aturan yang ada. Berdasarkan interview awal Peneliti dengan salah satu pegawai pada subbagian umum dan aparatur serta dengan data yang telah didapat diketahui bahwa masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam tingkat kehadiran, baik datang terlambat atau pulang mendahului dalam kata lain tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan dan ada juga pegawai yang datang ke kantor hanya untuk absensi kemudian pergi meninggalkan kantor. Rekap Kehadiran masuk dan pulang pegawai pada bulan januari, februari dan maret dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Rekap Kehadiran Pegawai di UPT Pusat Iptek dan Bahasa Kota Pontianak

Sumber: UPT Pusat Iptek dan Bahasa Kota Pontianak, tahun 2022

Berdasarkan gambar 1 diatas menjelaskan bahwa pada bulan Januari terdapat 3 orang pegawai terlambat masuk, lalu pada bulan Februari terjadi peningkatan jumlah terlambat masuk pegawai menjadi 5 orang dan pada bulan Maret terjadi peningkatan kembali menjadi 8 orang yang terlambat masuk. Sehingga dapat diketahui jumlah pegawai yang terlambat dalam tiga bulan terakhir semakin banyak.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosisatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan anantara dua variabel atau lebih. Metode penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:16) yaitu, “Metode kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini termasuk dalam tipe variabel yang diklasifikasikan berdasarkan fungsi variabel dalam hubungan antar variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:67). Dalam penelitian ini, ada dua variable yang digunakan yaitu variabel independent dan variabel dependen. Berikut penjelasannya:

Sugiyono (2018: 69) mengatakan bahwa “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel ini juga disebut dengan variabel pengaruh, perlakuan, kuasa, *treatment*, *independent*, dan disingkat dengan variabel X. Dalam penelitian ini, yang termasuk variabel independen atau variabel bebas (X) yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu (1) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X1) dan Absensi Sidik Jari (X2).

Sugiyono (2018:69) mengatakan bahwa “Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”, variabel dependen (Y) dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja Pegawai. Menurut Sugiyono (2018: 126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Riduwan (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang ada pada UPT Pusat IPTEK dan Bahasa Kota Pontianak. Sampel adalah populasi yang dipandang dapat mewakili populasi untuk menjadikan sumber informasi atau sumber data suatu penelitian. Total pegawai UPT Pusat IPTEK dan Bahasa Kota Pontianak berjumlah 48 orang. Menurut I'anutut Thoifah (2015 : 15) mengatakan "Jika populasi penelitian kurang dari 100, sebaiknya seluruh anggota populasi dijadikan sampel". Berdasarkan populasi yang ada adalah 16 orang maka diambil keseluruhan dari populasi tersebut sehingga responden yang diambil adalah 16 responden. Menurut Sugiyono (2018:206) definisi analisis deskriptif ialah, "statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi." Analisis deskriptif hanya digunakan apabila peneliti ingin mendeskripsikan atau menggambarkan data sampel, seperti mendeskripsikan karakteristik responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	10	63%
2	Perempuan	6	37%
Total		16	100%

Sumber: Data Olahan, tahun 2022

Sesuai tabel 8 yakni karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah responden sebanyak 10 orang (63%) dan perempuan sebanyak 6 orang (37%), sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai pada UPT Pusat IPTEK dan Bahasa Kota Pontianak adalah laki-laki. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia dibawah 20 tahun, 20-25 tahun, 25-30 tahun, 30-40 tahun, dan usia diatas 40 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	<20	0	0%
2	20-25	0	0%
3	25-30	3	19%
4	30-40	7	43%
5	Diatas 40	6	38%
Total		16	100%

Sumber: Data Olahan, tahun 2022

Dalam penelitian ini jenis Pendidikan terakhir yang dimiliki oleh pegawai dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	6	38%
4	D3	0	0%
5	S1	8	50%
6	S2	2	12%
7	S3	0	0%
Total		16	100%

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden berdasarkan jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 8 orang (50%), lalu disusul responden dengan pendidikan terkahir Pasca Sarjana (S2) sebanyak 2 orang (12%). Untuk responden dengan pedidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) berjumlah 6 orang (38%).

Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

Penilaian indeks terhadap variabel tamabahan penghasilan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12
Indeks Jawaban Responden Mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai

NO	KETERANGAN	Skor					N	Total Skor	TCR (%)	Ket
		5	4	3	2	1				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
A	Aktivitas Kerja									
1	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas dengan baik setiap hari	11	5	0	0	0	16	225	45,0	Tinggi
2	Bapak/Ibu dapat menyelesaikan tugas dengan baik setiap bulan	11	5	0	0	0	16	225	45,0	Tinggi
3	Bapak/Ibu bekerja sesuai dengan Tupoksi	10	4	2	0	0	16	214	42,8	Tinggi
4	Bapak/Ibu dibantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan	10	4	2	0	0	16	209	41,8	Tinggi
5	Pekerjaan Bapak/Ibu dibantu oleh teknologi (komputer, printer dll)	12	4	0	0	0	16	228	45,6	Tinggi
B	Disiplin Kerja									
1	Bapak/Ibu selalu memperhatikan tingkat absensi di kantor	13	2	1	0	0	16	227	45,4	Tinggi
2	Bapak/Ibu masuk kerja tepat waktu	12	2	2	0	0	16	219	43,8	Tinggi
3	Bapak/Ibu pulang kerja tepat waktu	13	2	1	0	0	16	209	41,8	Tinggi
4	Bapak/Ibu tidak menunda-nunda pekerjaan	14	2	0	0	0	16	216	43,2	Tinggi
5	Bapak/Ibu melaporkan hasil kerja sesuai prosedur	15	1	0	0	0	16	223	44,6	Tinggi
Jumlah								2195	439	Tinggi
Indeks Tambahan Penghasilan Pegawai								220	43,9	Tinggi

Sumber: Data Olahan, tahun 2022

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan penilaian setuju yang cukup besar terhadap indikator Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan pada UPT Pusat IPTEK dan Bahasa Kota Pontianak dengan nilai indeks tinggi sebesar 43,9.

Dalam hal ini berarti bahwa responden telah melakukan aktivitas kerja dan disiplin kerja dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya dengan baik serta dalam melakukan pekerjaan responden dibantu oleh rekan kerja dan teknologi yang ada. Dan responden mampu menjaga kedisiplinan kerja dengan memperhatikan tingkat absensi yaitu masuk dan pulang kerja, serta tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan dan selalu melaporkan hasil kerja sesuai dengan prosedurnya.

Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Absensi Sidik Jari

Penilaian indeks terhadap variabel sidik jari dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Indeks Jawaban Responden Mengenai Absensi Sidik Jari

NO	KETERANGAN	Skor					N	Total Skor	TCR (%)	Ket
		5	4	3	2	1				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
A	Kenyamanan									
1	Bapak/Ibu merasa nyaman absensi menggunakan sidik jari	8	4	2	2	0	16	212	42,4	Tinggi
2	Bapak/Ibu merasa terbantu dengan adanya absensi sidik jari	9	4	3	0	0	16	218	43,6	Tinggi
3	Bapak/Ibu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan absensi manual menjadi absensi sidik jari	11	4	1	0	0	16	224	44,8	Tinggi
4	Bapak/Ibu merasa dengan diterapkan sidik jari mampu meminimalisir peran manusia	12	2	2	0	0	16	212	42,4	Tinggi

5	Bapak/Ibu merasa absen menggunakan sidik jari mengurangi kecurangan dalam absensi	10	4	2	0	0	16	210	42,0	Tinggi
B Keamanan										
1	Bapak/Ibu merasa lebih aman absensi menggunakan sidik jari	9	4	2	1	0	16	216	43,2	Tinggi
2	Bapak/Ibu merasa saat proses pembacaan dan verifikasi jari, absensi sidik jari memiliki ketelitian yang tinggi.	12	3	1	0	0	16	210	42,0	Tinggi
3	Bapak/Ibu merasa absensi menggunakan sidik jari dapat meminimalisir manipulasi data kehadiran	12	2	2	0	0	16	207	41,4	Tinggi
4	Keamanan penggunaan sidik jari dari pihak-pihak yang tidak berhak mampu di kendalikan.	13	2	1	0	0	16	208	41,6	Tinggi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
C Efektivitas Waktu										
1	Bapak/Ibu merasa lebih efektif absensi menggunakan sidik jari	14	1	1	0	0	16	217	43,4	Tinggi
2	Penerapan absensi sidik jari membuat proses perekaman data	13	2	1	0	0	16	219	43,8	Tinggi

	kehadiran Bapak/Ibu menjadi lebih cepat									
3	Penerapan absensi sidik jari mampu meningkatkan kehadiran	14	1	1	0	0	16	216	43,2	Tinggi
4	Penerapan absensi sidik jari membuat absensi menjadi lebih praktis.	13	2	1	0	0	16	215	43,0	Tinggi
Jumlah								2784	557	Tinggi
Indeks Absensi Sidik Jari								214	42,8	Tinggi

Sumber: Data Olahan, tahun 2022

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan penilaian setuju yang cukup besar terhadap indikator Absensi Sidik Jari yang digunakan pada UPT Pusat IPTEK dan Bahasa Kota Pontianak dengan nilai indeks tinggi sebesar 42,8. Dalam hal ini berarti bahwa absensi sidik jari mampu memberikan kenyamanan serta kemudahan bagi responden dalam melakukan absensi dan responden juga merasa aman absensi menggunakan sidik jari dikarenakan sidik jari manusia yang berbeda-beda sehingga absensi dapat dilakukan dengan teliti dan meminimalisir kecurangan dan manipulasi data kehadiran. Kemudian responden juga merasa absensi menggunakan sidik jari dapat mengefisienkan waktu dalam absensi dikarenakan absensi menggunakan sidik jari mampu membuat proses perekaman data kehadiran menjadi lebih cepat dan praktis.

Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja Pegawai

Penilaian indeks terhadap variabel disiplin kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14
Indeks Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja Pegawai

NO	KETERANGAN	Skor					N	Total Skor	TCR (%)	Ket
		5	4	3	2	1				
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
A	Taat terhadap aturan waktu									

1	Bapak/Ibu taat terhadap aturan waktu	14	1	1	0	0	16	221	44,2	Tinggi
2	Bapak/Ibu masuk kerja tepat waktu	13	2	1	0	0	16	218	43,6	Tinggi
3	Bapak/Ibu istirahat tepat waktu	14	1	1	0	0	16	202	40,4	Tinggi
4	Bapak/Ibu pulang kerja tepat waktu	13	2	1	0	0	16	208	41,6	Tinggi
B Taat terhadap peraturan										
1	Bapak/Ibu berpakaian sesuai peraturan kantor	8	4	2	0	0	16	229	45,8	Tinggi
2	Bapak/Ibu bertingkah laku sesuai peraturan kantor	9	4	3	0	0	16	220	44,0	Tinggi
3	Bapak/Ibu tidak meninggalkan kantor tanpa seizin atasan	11	4	1	0	0	16	214	42,8	Tinggi
4	Bapak/Ibu mematuhi peraturan kantor	12	2	2	0	0	16	225	45,0	Tinggi
5	Bapak/Ibu kerja berdasarkan standar operational prosedur(S OP)	11	4	1	0	0	16	226	45,2	Tinggi
C Taat terhadap aturan perilaku										
1	Bapak/Ibu melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan	11	4	1	0	0	16	217	43,4	Tinggi

2	Bapak/Ibu melakukan	12	2	2	0	0	16	218	43,6	Tinggi
---	---------------------	----	---	---	---	---	----	-----	------	--------

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)
	pekerjaan sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan									
3	Bapak/Ibu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas	11	4	1	0	0	16	225	45,0	Tinggi
4	Bapak/Ibu melakukan pekerjaan sesuai dengan <i>job description</i>	12	2	2	0	0	16	217	43,4	Tinggi
D	Taat terhadap peraturan lainnya									
1	Bapak/Ibu melakukan apa yang dibolehkan oleh aturan	8	4	2	0	0	16	220	44,0	Tinggi
2	Bapak/Ibu tidak melakukan apa yang tidak dibolehkan oleh aturan	9	4	3	0	0	16	219	43,8	Tinggi
3	Bapak/Ibu bekerja sesuai standar operational prosedur (SOP)	11	4	1	0	0	16	222	44,4	Tinggi
Jumlah								3501	700	Tinggi
Indeks Disiplin Kerja Pegawai								219	43,8	Tinggi

Sumber: Data Olahan, tahun 2022

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan penilaian setuju yang cukup besar terhadap indikator Disiplin Kerja Pegawai pada UPT Pusat IPTEK dan Bahasa Kota Pontianak dengan nilai indeks tinggi sebesar 43,8. Dalam hal ini berarti bahwa responden telah taat dalam aturan waktu, taat dalam peraturan, taat dalam aturan perilaku dan taat dalam aturan lainnya.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi dengan nilai kritis $r_{tabel} N = 48 = 0,284$. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Nilai Sig	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)
Tambahkan Penghasilan Pegawai	TPP1	0,725	0,248	0,000	Valid
	TPP2	0,606	0,248	0,000	Valid
	TPP3	0,737	0,248	0,000	Valid
	TPP4	0,679	0,248	0,000	Valid
	TPP5	0,634	0,248	0,000	Valid
	TPP6	0,713	0,248	0,000	Valid
	TPP7	0,721	0,248	0,000	Valid
	TPP8	0,741	0,248	0,000	Valid
	TPP9	0,692	0,248	0,000	Valid
	TPP10	0,833	0,248	0,000	Valid
Absensi Sidik Jari	ASJ1	0.827	0.248	0,000	Valid
	ASJ2	0.864	0.248	0,000	Valid
	ASJ3	0.839	0.248	0,000	Valid
	ASJ4	0.758	0.248	0,000	Valid
	ASJ5	0.829	0.248	0,000	Valid
	ASJ6	0.845	0.248	0,000	Valid
	ASJ7	0.882	0.248	0,000	Valid
	ASJ8	0.808	0.248	0,000	Valid
	ASJ9	0.813	0.248	0,000	Valid
	ASJ10	0.940	0.248	0,000	Valid
	ASJ11	0.913	0.248	0,000	Valid
	ASJ12	0.764	0.248	0,000	Valid
	ASJ13	0.834	0.248	0,000	Valid
	DK1	0.773	0.248	0,000	Valid

	DK2	0.744	0.248	0,000	Valid
--	-----	-------	-------	-------	-------

(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)
Disiplin Kerja Pegawai	DK3	0.708	0.248	0,000	Valid
	DK4	0.778	0.248	0,000	Valid
	DK5	0.658	0.248	0,000	Valid
	DK6	0.876	0.248	0,000	Valid
	DK7	0.775	0.248	0,000	Valid
	DK8	0.817	0.248	0,000	Valid
	DK9	0.769	0.248	0,000	Valid
	DK10	0.876	0.248	0,000	Valid
	DK11	0.780	0.248	0,000	Valid
	DK12	0.601	0.248	0,000	Valid
	DK13	0.853	0.248	0,000	Valid
	DK14	0.879	0.248	0,000	Valid
	DK15	0.822	0.248	0,000	Valid
	DK16	0.833	0.248	0,000	Valid

(1)	(2)	(3)	(5)	(6)	(7)
Disiplin Kerja Pegawai	DK3	0.708	0.248	0,000	Valid
	DK4	0.778	0.248	0,000	Valid
	DK5	0.658	0.248	0,000	Valid
	DK6	0.876	0.248	0,000	Valid
	DK7	0.775	0.248	0,000	Valid
	DK8	0.817	0.248	0,000	Valid
	DK9	0.769	0.248	0,000	Valid
	DK10	0.876	0.248	0,000	Valid
	DK11	0.780	0.248	0,000	Valid
	DK12	0.601	0.248	0,000	Valid
	DK13	0.853	0.248	0,000	Valid
	DK14	0.879	0.248	0,000	Valid
	DK15	0.822	0.248	0,000	Valid
	DK16	0.833	0.248	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan, tahun 2022

Berdasarkan tabel 15 pada variabel tambahan penghasilan pegawai, absensi sidik jari dan disiplin kerja pegawai yang terdiri dari 29 pernyataan semua item dinyatakan valid karena menunjukkan nilai korelasi yang lebih besar dari 0,248. Kemudian analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji apakah indikator-indikator dari masing-masing variabel yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel.

Jika masing-masing indikator merupakan pengukur suatu variabel maka akan memiliki nilai loading factor yang tinggi. Menurut Hair (1998) metode Varimax terbukti sangat berhasil sebagai pendekatan analitik untuk mendapatkan rotasi ortogonal (rotasi dengan sudut 90 derajat). Berikut hasil rotasi faktor dengan metode varimax dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16
Hasil Uji Validitas dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Rotated Component Matrix ^a		
	Component	
	1	2
TPP1	.236	.902
TPP2	.084	.924
TPP3	.678	.287
TPP4	.556	.336
TPP5	.381	.576
TPP6	.620	.395
TPP7	.819	.123
TPP8	.859	.067
TPP9	.471	.526
TPP10	.710	.476
ASJ1	.855	.297
ASJ2	.881	.317
ASJ3	.755	.422
ASJ4	.336	.759
ASJ5	.306	.898
ASJ6	.587	.616
ASJ7	.777	.452
ASJ8	.325	.838
ASJ9	.453	.705
ASJ10	.758	.564
ASJ11	.770	.511
ASJ12	.784	.259
ASJ13	.754	.414

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Sumber: Hasil Olahan SPSS 26.0, tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa indikator tambahan penghasilan pegawai yaitu TPP1 sampai TPP10 mengelompok pada faktor 1 dan indikator absensi sidik jari mengelompok pada faktor 2.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai memiliki unidimensionalitas begitu juga dengan variabel absensi sidik jari atau dengan kata lain indikator dari masing-masing variabel dinyatakan valid.

UJI Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan dalam suatu. Instrumen penelitian yang reliabel jika suatu instrumen berulang kali digunakan untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Cara mengukurnya adalah dengan menghitung koefisien reliabilitas dan membandingkan dengan cronbach's alpha yang bernilai 0,6 (lebih besar 0,6 maka reliabel, lebih kecil tidak reliabel). Pada penelitian ini digambarkan dengan cronbach's alpha > cronbach's standard (0,6). Hasil reliabilitas untuk variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Tambahan Penghasilan Pegawai	0,880	0,6	Reliabel
2	Absensi Sidik Jari	0,961	0,6	Reliabel
3	Disiplin Kerja Pegawai	0,956	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan, tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas hasil menunjukkan variabel tambahan penghasilan pegawai (X1), absensi sidik jari (X2) dan disiplin kerja pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini adalah menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Kriteria yang digunakan dalam uji ini yaitu dengan membandingkan antara tingkat signifikan yang didapat dengan tingkat alpha (α) yang digunakan. Taraf batasan nilai signifikan yang digunakanyaitu 0,05. Apabila nilai kurang dari 0,05, maka kesimpulannya data tidak berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai lebih

dari atau sama dengan 0,05, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18
Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardize d Residual	
N		48	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.52182872	
Most Extreme Differences	Absolute	.190	
	Positive	.122	
	Negative	-.190	
Test Statistic		.190	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.125 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.002
		Upper Bound	.248
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 48 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Hasil Olahan SPSS 26.0, tahun 2022

Berdasarkan pada tabel diatas hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa nilai Monte Carlo Sig (2 tailed) $(0,125) > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa sampel berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresiditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasidi antara variabel independent. Uji multikolonieritas ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas dan variabelterikatnya. Apabila nilai *Tolerance* lebih besar daripada 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19
Uji Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.880	5.794		1.187	.241		
	TPP	1.000	.186	.561	5.378	.000	.453	2.210
	ASJ	.349	.095	.382	3.666	.001	.453	2.210

a. Dependent Variable: DK

Sumber: Hasil Olahan SPSS 26.0, tahun 2022

Berdasarkan tabel 18 diatas dapat dilihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independent tidak lebih dari 10 yaitu tambahan penghasilan pegawai dan absensi sidik jari dengan nilai 2,210 artinya $2,210 < 10$. Lalu nilai tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 yaitu 0,453 pada masing-masing variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Uji heteroskedastisitas ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance and sig* dengan bantuan penghitungan aplikasi SPSS. Apabila nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20
Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	9.395	3.891			2.414	.020
	TPP	-.015	.125	-.024		-.116	.908
	ASJ	-.109	.064	-.350		-1.699	.096

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Olahan SPSS 26,0, tahun 2022

Berdasarkan diatas dapat dilihat nilai sig. masing-masing variabel independen memiliki nilai sig. yang lebih besar dari 0,05 yaitu tambahan penghasilan pegawai dengan nilai sig. 0,908 dan absensi sidik jari 0,096 maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari asumsi heterokedatisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen tambahan penghasilan pegawai dan absensi sidik jari terhadap variabel dependen disiplin kerja pegawai. Berdasarkan pengujian menggunakan SPSS, maka hasil persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 21
Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.880	5.794		1.187	.241
	TPP	1.000	.186	.561	5.378	.000
	ASJ	.349	.095	.382	3.666	.001

a. Dependent Variable: DK

Sumber: Hasil Olahan SPSS 26,0, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil yang diperoleh dari suatu model persamaan regresi berganda:

$$Y = \text{''} + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 6,880 + 1,000X_1 + 0,349X_2 + 5,794$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diketahui bahwa:

- 1) Koefisien konstanta sebesar 6.880, artinya adalah apabila variabel tambahan penghasilan pegawai (X_1) dan absensi sidik jari (X_2) konstanta pada angka 0, maka disiplin kerja pegawai (Y) cenderung positif sebesar 5,794.
- 2) B_1 Nilai koefisien regresi tambahan penghasilan pegawai (X_1) sebesar 1,000, bernilai positif, hal ini diartikan bahwa jika nilai tambahan penghasilan pegawai (X_1) ditingkatkan satu poin maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 1,000.
- 3) B_2 Nilai koefisien regresi absensi sidik jari (X_2) sebesar 0,349 bernilai positif, hal ini diartikan bahwa jika nilai absensi sidik jari (X_2) ditingkatkan satu poin maka disiplin kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0,349

Uji T Parsial

Penelitian ini menggunakan uji T yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variable independen (X) dengan variabel dependen (Y). Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh

PENUTUP

Analisis menunjukkan bahwa variabel Penatausahaan yang diukur melalui variable Perencanaan, Penilaian, Penatausahaan, Pengawasan dan Pengendalian berpengaruh secara simultan terhadap Kualitas Penyajian Laporan Keuangan di Pemerintahan Kabupaten Kubu Raya. Variabel Perencanaan, Penilaian, berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kualitas Penyajian Laporan Keuangan, sedangkan variabel Penatausahaan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kualitas Penyajian Laporan Keuangan namun variabel Pengawasan dan Pengendalian tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kualitas Penyajian Laporan Keuangan di pemerintahan Kabupaten Kubu Raya. Kurangnya pengawasan dan pengendalian dalam akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah, maka akan sangat baik apabila Pemerintah Kabupaten Kubu Raya melakukan sistem Perencanaan, Penilaian, Penatausahaan, Pengawasan dan Pengendalian yang baik di lingkungannya, yang mana ini akan berdampak baik untuk keberhasilan Kualitas Penyajian Laporan Keuangan. Dengan melakukan sistem perencanaan dan Penilaian serta pengawasan dan pengendalian BMD dengan baik dan benar sesuai peraturan pemerintah yang berlaku saat ini, maka tingkat kualitas laporan keuangan yang dihasilkan akan menjadi lebih reliable mengingat pentingnya melakukan pengawasan baik dari pihak eksekutif maupun pengawasan melekat pada masing-masing SKPD.

DAFTAR PUSTAKA

1. Febrianti S. 2016. Analisis Pengaruh Penatausahaan Aset Tetap Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kubu Raya. *J Ekon Manaj*. Volume 10 No 1:151–71.
2. Ikatan Akuntan Indonesia. *Manajemen Aset*, Majalah Ikatan Akuntan Indonesia. 2008.
3. Negeri MD. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah. 19 2016.
4. Presiden Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. 2014.

5. Rusman. 2017. Pengaruh Pengelolaan Barang Milik Negara Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Aceh (Studi Pada Dinas Pendapatan Dan Kekayaan Aceh). J SI-MEN. 2017;Volume 8 Nomor 1.
6. Yulpi et all. Pengaruh Pengelolaan Barang Milik Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud. J Ris Akunt DAN Audit "GOODWILL." 2017;Volume 8 Nomor 1:159-69.