

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan Nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Nasional, bahwa di tahun 2012 jumlah PNS di Republik Indonesia ini sebesar 4.522.211 orang. Jumlah ini menurut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Azwar Abubakar dipandang terlalu gemuk yang kemudian diperparah lagi dengan beberapa persoalan, diantaranya adanya sejumlah PNS dengan kompetensi yang kurang maksimal. Salah satu konsekuensi logis dari kondisi yang gemuk tadi berpengaruh pada peningkatan disiplin kualitas pelayanan. Disiplin dan kualitas pelayanan PNS merupakan sebuah persoalan klasik yang tiada hentinya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Berbagai upaya telah dilakukan guna meningkatkan disiplin dan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, baik dalam bentuk perangkat keras seperti

pemberian remunerasi, tunjangan tambahan pendapatan, serta bentuk insentif lainnya yang dilengkapi dengan sejumlah peraturan seperti PP nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin PNS dan ditindaklanjuti dengan PP nomor 24 tahun 2011.

Penegakan disiplin pegawai merupakan salah satu upaya pimpinan membina pegawai agar mau melaksanakan kewajibannya sebagai aparatur negara yang diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU No. 43 tahun 1999. Tujuannya adalah agar tercipta SDM yang berkualitas dan berakhlak mulia sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Indikator kedisiplinan pegawai, terlihat adanya pemenuhan kehadiran bekerja pada jam kantor yang telah ditentukan, sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan melibatkan proses pengendalian kinerja agar berhasil guna dan berdaya guna secara rutin dalam tugasnya sehari-hari di kantor.

Upaya para pimpinan di lingkungan kantor pemerintahan, agar pegawai terus meningkatkan disiplin dalam melaksanakan tugas sehari-hari terutama di waktu kerja telah ditetapkan pada peraturan, yaitu berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah bahwa jam kerja PNS di atur sebagai berikut :

1. Hari Senin sampai dengan Kamis : masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00 waktu istirahat : pukul 12.00 sampai dengan 13.00.
2. Hari Jum'at : masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 16.30 waktu istirahat : pukul 11.30 sampai dengan 13.00

Kebijakan merupakan solusi dalam memecahkan permasalahan yang berkembang di masyarakat. Kebijakan publik diarahkan untuk memecahkan

masalah publik untuk memenuhi kepentingan dan penyelenggaraan urusan-urusan publik.

Salah satu upaya era teknologi saat ini dalam mengatasi masalah kehadiran pegawai yaitu dengan menerapkan mesin elektronik pencatat kehadiran melalui sidik jari (*Finger print*) atau yang lebih dikenal dengan absensi elektronik. Dengan menerapkan absensi elektronik, maka para pimpinan pun dapat melakukan pengawasan terhadap kehadiran pegawai, karena mesin absensi secara elektronik dirancang secara otomatis dapat melihat kehadiran semua pegawai secara rinci yang dihubungkan melalui komputerisasi dengan jaringan teknologi informasi baik melalui internet maupun intranet.

Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, merupakan satu Instansi Vertikal yang bertanggung jawab kepada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Jawa Barat menggunakan sistem kepemimpinan *Top-Down* mulai menerapkan absensi sidik jari pada awal tahun 2011. Implementasi kebijakan dengan pendekatan ini memberikan pesan pentingnya kepatuhan implementor terhadap sektor administrasi kebijakan. Logika sederhananya adalah bagaimana mungkin sebuah kebijakan akan berjalan dengan baik jika kriteria-kriteria dalam kebijakan tidak dijalankan dengan baik dan konsisten.

Permasalahan timbul dari hasil observasi peneliti yang menunjukkan bahwa kewajiban mengisi daftar hadir pagi dan sore (indikasi kehadiran) belum dilakukan secara disiplin dengan kesadaran yang tinggi oleh sebagian PNS di Kementerian Agama Kantor Kota Bandung, padahal kebiasaan untuk disiplin mengisi daftar hadir di pagi dan sore hari merupakan landasan atau pengungkit

(leverage) untuk membangun disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsi pokoknya selanjutnya. Harapan kita paling tidak PNS sudah memiliki modal dasar karena terbiasa datang dan pulang kerja tepat waktu. Fenomena yang terjadi juga dikuatkan berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bidang kepegawaian yang menyebutkan sebagian pegawai menunjukkan tidak sesuai dengan peraturan.

Penggunaan mesin absensi sidik jari (*Finger Print*) semenjak awal tahun 2011 menghasilkan, tingkat kedisiplinan mengalami kemajuan sebagaimana dapat dilihat pada tabel rekapitulasi kehadiran pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Bandung sebagai berikut :

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung Bulan Mei 2011 s/d April Tahun 2012

Bulan	Keterangan					
	Terlambat Datang (LC)	Pulang Cepat (EO)	Terlambat Datang dan Pulang Cepat (LE)	Hadir Tepat Waktu (V)	Absen (X)	Lain-lain (Sakit(SK), Izin(PL), Dinas Luar(DL), Cuti (CH))
	%	%	%	%	%	%
Mei	51,10	0,48	1,58	21,98	13,17	11,69
Juni	54,72	0,55	1,3	26,8	9,29	7,34
Juli	52,32	0,88	2,26	22,8	11,48	10,26
Agustus	63,19	1,24	3,71	18,36	10,64	3,71
September	49,8	0,93	2,68	22,5	12,5	11,59

Oktober	37,16	2,18	3,97	26,79	12,5	17,4
November	48,00	1,39	4,41	24,29	12,32	9,59
Desember	47,29	1,64	3,74	37,37	5,69	4,27
Januari	52,68	1,57	5,06	23,91	10,08	6,13
Februari	50,56	0,97	4,38	23,53	10,03	9,84
Maret	61,46	0,73	3,55	24,05	4,92	4,10
April	49,69	0,9	5,00	24,34	6,67	13,1

Sumber: Tata Usaha Kepegawaian Kementerian Agama Kota Bandung: diolah peneliti, 2012.

Berdasarkan tabel 1.1 menjelaskan bahwa tingkat kehadiran di Kementerian Agama Kota Bandung pada angka kehadiran pegawai yang terlambat datang (LC), mengalami penurunan dari bulan Mei 51,10% ke bulan Juni 54,72%, bulan Juli naik 52,32%, bulan Agustus 63,19%, bulan September turun lagi menjadi 49,8%, bulan Oktober 37,16%, bulan November 48%, bulan Desember 47,29%, bulan Januari 58,3% ke bulan Februari 55,62%. Pada bulan Maret mengalami kenaikan yang tinggi menjadi 66,2%. Bulan selanjutnya bulan April pegawai yang telambat datang kembali turun menjadi 54,97%. Begitupun untuk pulang cepat (EO) selama dua bulan berturut-turut angka kehadiran pegawai mengalami penurunan, dari bulan Januari 1,57% ke bulan Februari 0,97%, di bulan Maret menjadi 0,73% bulan April naik menjadi 0,9%.

Data yang tercatat di sistem ini merupakan nilai rapor tentang kedisiplinan datang di pagi hari dan pulang di sore hari sesuai ketentuan yang berlaku bagi seorang PNS. Tentunya nilai rapor yang diperoleh oleh PNS akan bervariasi dari yang dinilai sangat baik (nilai A), baik (nilai B), cukup (nilai C), kurang (D) dan

sangat kurang (F). Nilai rapor ini antara lain dapat dipergunakan untuk kepentingan pengangkatan (Rekrutmen) PNS honorer; Promosi Jabatan; Penghargaan (*Reward*) dan Sanksi (*Punishment*) secara valid, cepat dan objektif meninggalkan kemungkinan rekayasa. Dengan demikian kemungkinan aksi protes atas sebuah keputusan semakin diperkecil. Dan yang lebih penting adalah akan terbangun motivasi bagi PNS untuk meningkatkan kedisiplinannya, sehingga upaya mendisiplinkan pegawai guna meningkatkan pelayanan masyarakat dapat terus berjalan.

Dari latar belakang masalah tersebut dapat kita lihat bahwa implementasi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai menjadi sangat penting. Atas dasar itulah penulis tertarik karena mempengaruhi terhadap kualitas pelayanan kepada masyarakat untuk mengkaji lebih lanjut dalam sebuah penelitian mengenai Pengaruh Implementasi Kebijakan tentang Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Permasalahan pada kehadiran. Sebagian besar pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan yaitu pada Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 68 Tahun 1995 tentang Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah. Pegawai banyak yang datang melebihi pukul 07.30 dan pulang kurang dari 16.00. Tingkat angka kehadiran pegawai untuk keterangan yang hadir tepat waktu yaitu dari bulan

Januari 23,91%, bulan Februari 23,53%, bulan Maret 24,05% dan bulan April 24,34% dan tanpa ada keterangan masih tinggiyaitu bulan Januari 10,08%, bulan Februari 10,03%, bulan Maret 4,92% dan bulan April 6,67%.

2. Dalam permasalahan ketaatan, hanya sekitar seperempatnya dari pegawai yang hadir tepat pada waktunya, hampir setengah dari pegawai yang terlambat datang (LC) masuk kantor yaitu bulan Januari 58,3% ke bulan Februari 55,62%, bulan Maret 66,2% dan bulan April 54,97%.
3. Permasalahan juga muncul dari kewajiban-kewajiban yang seharusnya dikerjakan oleh setiap pegawai. Surat-surat masuk yang selalu datang sore, menjadi terhambat dikerjakan karena pegawai yang sudah pulang lebih awal.
4. Pada saat menggunakan absensi manual dirasakan kurang efektif, karena bidang kepegawaian harus berkeliling ke setiap ruangan.
5. Dalam penggunaan mesin absensi menurut bidang kepegawaian ada sebagian pegawai yang kurang bisa memanfaatkan sebagaimana mestinya. Seperti tergesa-gesa menggunakan mesin absensi sidik jari (*Finger Print*) sehingga berpengaruh pada kehadirannya. Oleh kepegawaian dianggap tidak hadir karena sikap ketidaktelitian pegawai dalam menggunakan mesin. Untuk masalah mesinnya tidak ada kendala karena setiap bulannya ada kontrol oleh bidang kepegawaian.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang dijabarkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh komunikasi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh sumber daya kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh disposisi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh struktur birokrasi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti guna mengetahui dan mempelajari :

1. Pengaruh komunikasi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
2. Pengaruh sumber daya kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
3. Pengaruh disposisi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
4. Pengaruh struktur birokrasi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung
5. Pengaruh komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini sebagai hasil temuan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, Pada prinsipnya untuk mengembangkan teori-teori akademis dalam rangka memberikan kontribusi pemikiran dari segi efek keilmuan dan secara akademik dalam pengembangan konsep-konsep serta teori-teori Kebijakan Publik, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi Manajemen, sehingga dapat mengungkapkan suatu produk pengembangan

keilmuan melalui teori yang ada dengan pendekatan dan metode baru bagi pengembangan kondisi disiplin kerja dalam penerapan kebijakan Finger Print pada Kementerian Agama Kantor Kota Bandung.

2. Secara praktis,
 - a. Bagi penulis untuk menambah daya pikir dan pengembangan wawasan, terutama bagi penulis, dalam rangka menerapkan hasil-hasil studi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Sistem Informasi Manajemen yang dikaitkan dengan kebijakan pemerintah sebagai upaya perubahan dan perkembangan kualitas pelayanan.
 - b. Bagi lembaga diharapkan dapat memperkaya ilmu atau teori-teori pengembangan Administrasi Negara. Bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan pengawasan dalam memantau kinerja setiap pegawainya.

1.6 Kerangka Pemikiran

Orang-orang analisis kebijakan adalah mereka yang terus mengembangkan bidang tersebut dengan cara yang sama ketika bidang itu dimulai, yaitu dengan menggunakan statistik yang kadang-kadang sangat abstrak dan model-model matematis, dengan fokusnya pada pembuatan keputusan dan pembuatan kebijakan. Para teoritis kebijakan publik politik lebih tertarik dengan hasil-hasil akhir kebijakan publik, dengan interaksi-interaksi politik yang menentukan suatu peristiwa tertentu dan di dalam kebijakan kesehatan, pendidikan, kesejahteraan, lingkungan.

Analisis kebijakan menginginkan agar rekomendasi kebijakan yang dikeluarkan oleh kliennya tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Sehingga analisis kebijakanpun harus konsisten bahwa analisis kebijakan adalah mahluk yang berkomitmen untuk mengembangkan keuntungan publik dan mencapai kesejahteraan bersama.

Salah satu tahapan penting dalam siklus kebijakan publik adalah implementasi kebijakan. Implementasi sering dianggap hanya merupakan pelaksanaan dari apa yang telah diputuskan oleh legislatif atau para pengambil keputusan, seolah-olah tahapan ini kurang berpengaruh. Akan tetapi dalam kenyataannya, tahapan implementasi menjadi begitu penting karena suatu kebijakan tidak akan berarti apa-apa jika tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Dengan kata lain implementasi merupakan tahap dimana suatu kebijakan dilaksanakan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan kebijakan itu sendiri.

Pengertian implementasi selain menurut Webster di atas dijelaskan juga menurut Van Meter dan Van Horn dalam Wahab(2006:65) bahwa Implementasi adalah “tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan”

Dwiyanto Indiahono (Edward III, 1980:48) mengemukakan empat faktor yang berperan penting dalam pencapaian keberhasilan implementasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan

yaitu “faktor komunikasi (*communication*), sumber daya (*resources*), disposisi (*disposition*) dan struktur birokrasi (*bureaucratic structure*)”.

Menurut *Hasanuddin Atjo* dalam blognya (www.pirantilunak.web.id) menuliskan tentang “Absensi Sidik Jari, Kedisiplinan karyawan merupakan tolak ukur kesuksesan dari sebuah Perusahaan” yaitu:

Absensi Sidik Jari atau absensi elektronik adalah sebuah sistem yang dapat dipergunakan mencatat kehadiran datang dan pulang setiap pegawai secara elektronik, menggunakan sidik jari masing-masing pegawai dengan PIN (*Personal Identity Number*) tertentu bahkan dapat dilengkapi dengan perangkat CCTV (*Closed Circuit Television*).

Inovasi *handkey* mulai dikenal tahun 80-an, kemudian mengalami perkembangan yang sangat dinamis hingga saat ini. Handkey dengan versi terbarunya ini bekerja lebih cepat, lebih valid, cenderung memaksa tanpa harus dikomando dan diawasi agar pegawai disiplin datang dan pulang tepat waktu sehingga bisa efektif dan efisien. Dan yang tidak kalah pentingnya sistem ini dapat di online kan dengan struktur organisasi yang menangani tentang kepegawaian. Sebagai contoh di lingkungan Pemerintah Daerah, mesin absensi elektronik (*handkey*) di setiap SKPD (termasuk yang memiliki UPTD) dapat di online kan dengan BKD (Badan Kepegawaian Daerah) dan Sekretariat Daerah. Dengan sistem seperti ini, maka rekapitulasi daftar hadir pagi dan sore termasuk alasan tidak hadir tercatat secara otomatis di SKPD, BKD dan Sekretariat Daerah.

Sebagian besar masalah-masalah yang terjadi di perusahaan menurut Susi dalam situs blognya (Susirl@student.gunadarma.ac.id) menyebutkan adalah:

Kurangnya itikad baik dari karyawan untuk melakukan absensi sendiri, jadi perusahaan tentu akan diuntungkan yaitu karyawan menjadi lebih disiplin

waktu, menekan biaya yang seharusnya tidak perlu untuk menggaji karyawan, dan meningkatkan produktifitas karena karyawan akan benar-benar hadir pada jam kerja.

Di sisi lain, karena data absensi otomatis masuk ke komputer tanpa memasukkan data absen secara manual, karyawan akan terhindar dari kesalahan penghitungan jam kerja dan gaji. Absensi dengan sistem konvensional juga menimbulkan biaya tambahan yang rutin, yaitu untuk membeli kartu absen kosong tiap bulannya, atau untuk yang *badge* perlu biaya tambahan untuk membeli *badge* oleh karena rusak, hilang, adanya karyawan baru, mutasi, dsb.

Ada berbagai alasan untuk menggunakan identifikasi sidik jari sebagai sistem absensi perusahaan :

1. Harga yang relatif lebih murah dibanding sistem biometrik lainnya.
2. Tidak memungkinkan penitipan absen.
3. Bisa menekan pengeluaran fiktif perusahaan, seperti uang lembur, uang hadir, catatan prestasi karyawan, dsb.
4. Meningkatkan produktifitas perusahaan, karena lebih memacu karyawan untuk hadir tepat waktu dan kehadirannya tidak fiktif.
5. Data langsung masuk ke komputer, bisa langsung diolah untuk pembuatan laporan.

Berbagai pengertian disiplin kerja menurut para ahli:

Malayu S.P. Hasibuan (2010:193-194) menjelaskan tentang pengertian disiplin kerja :

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya,

mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Soegeng Prijodarminto (1993:21) memberikan penjelasan tentang disiplin kerja adalah : “Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian nilai-nilai ketaatan dan kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban”.

Sementara Veithzal Rivai (2011:825) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah:

Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

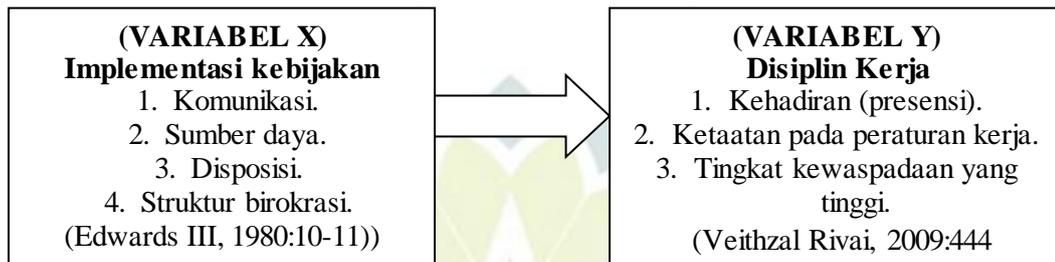
Veithzal Rivai (2001: 824-825) yang dikutip oleh peneliti menjelaskan bahwa secara garis besar disiplin kerja memiliki beberapa dimensi seperti :

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Memiliki kewaspadaan tinggi. Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Upaya pemerintah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya, dengan berinovasi menerapkan absensi elektronik atau lebih rinci lagi absensi sidik jari

(*Finger Print*), diharapkan bisa efektif. Karena jika disiplin para pegawainya maka usaha negara dalam mencapai tujuan akan terlaksana dengan sesuai yang diharapkan.

Gambar 1.1 Model Kerangka Pemikiran Pengaruh Implementasi Kebijakan terhadap Disiplin Kerja Pegawai



1.7 Hipotesis

Hipotesis menurut Suharsimi Arikunto (2006:71) adalah:

Alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti baik problematika yang diajukan dalam penelitiannya". Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran.

Hal senadajuga dikemukakan Sugiyono (2011:70) yang mengatakan bahwa:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Bentuk hipotesis yang akan penulis ajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2011:77).

Variabel implementasi kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger*

***Print*) (X) terhadap kondisi disiplin kerja pegawai (Y)**

$H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi kebijakan tentang absensisidik jari(X_1) terhadap kondisi disiplin kerjapegawai(Y).

$H_a : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi kebijakan tentang absensisidik jari(X_1) terhadap kondisi disiplin kerja pegawai(Y).

$H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari sumber daya kebijakantentang absensisidik jari(X_2) terhadap kondisi disiplin kerjapegawai (Y).

$H_a : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari sumber daya kebijakantentang absensisidik jari(X_2) terhadap kondisi disiplin kerja pegawai (Y).

$H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan daridisposisi kebijakantentang absensisidik jari(X_3) terhadap kondisi disiplin kerjapegawai (Y).

$H_a : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari disposisi kebijakan tentang absensisidik jari(X_3) terhadap kondisi disiplin kerjapegawai (Y).

$H_0 : \rho = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari struktur birokrasikebijakan tentang absensisidik jari(X_4) terhadap kondisi disiplin kerjapegawai (Y).

$H_a : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari struktur birokrasi kebijakan tentang absensisidik jari(X_4) terhadap kondisi disiplin kerja pegawai (Y).

$H_0 : \rho_1:\rho_2:\rho_3:\rho_4 = 0$: tidak ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi (X_1), sumber daya (X_2), disposisi (X_3) dan struktur birokrasi (X_4)

kebijakan tentang absensi sidik jari (*Finger Print*) terhadap kondisi disiplin kerjapegawai (Y).

$H_a : \rho \neq 0$: ada pengaruh yang signifikan dari komunikasi (X_1), sumber daya (X_2), disposisi (X_3) dan struktur birokrasi (X_4) kebijakan tentang absensididikjari(*Finger Print*) terhadap kondisi disiplin kerjapegawai (Y).

