

## Pengaruh Absensi *Finger Print*, Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Manajemen

Akbar Maulana <sup>1</sup>, Ahmad Hanfan <sup>2</sup>, Mei Rani Amalia <sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

\*Email: meraniamalia@gmail.com

### Information Article

*History Article*

*Submission: 01-12-2023*

*Revision: 31-12-2023*

*Published: 31-12-2023*

### DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v4i1.47

### A B S T R A K

Penelitian ini menginvestigasi kinerja pegawai yang menurun yang diduga dipengaruhi oleh Absensi Finger print yang tinggi, Penempatan Kerja yang masih tidak sesuai dengan pendidikan dan Lingkungan kerja Fisik yang kurang baik. Jenis penelitian yang digunakan termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal yakni sebanyak 77 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Alat analisis berupa regresi linier berganda. Hasil penelitian variabel Absensi Finger print berpengaruh terhadap kinerja, variabel Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** Absensi Finger print, Penempatan Kerja, Lingkungan kerja Fisik

### A B S T R A C T

*This research investigates declining employee performance which is thought to be influenced by high finger print attendance, job placements that are still not in accordance with education and an unfavorable physical work environment. The type of research used is quantitative research using a Likert scale. The population in this study was all employees of the Tegal City Health Service, namely 77 employees. The sampling technique in this research uses a saturated sample, that is, the entire population is sampled in the research. The analysis tool is multiple linear regression. The research results show that the Finger print Attendance variable has an effect on performance, the Work Placement variable has no effect on performance, the physical work environment variable has no effect on performance*

**Key word:** *finger print attendance, work placement, physical work environment*

### Acknowledgment

©2023 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

## PENDAHULUAN

Teknologi era globalisasi khususnya teknologi komputer telah menghasilkan informasi yang lebih cepat, akurat dan relevan. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi telah menjadi kebutuhan serta persyaratan bagi sebuah organisasi dalam rangka tujuan yang diinginkan (Martina, 2021). Dampak dari kemajuan teknologi pada manajemen personalia terjadi melalui teknologi yang merubah industri secara keseluruhan. Departemen personalia perlu merancang kegiatan-kegiatan pengaturan dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mengikuti perkembangan operasi perusahaan akibat inovasi perusahaan, Contoh perkembangan penggunaan komputer dalam perusahaan merubah kebutuhan tipe sumber daya manusia (Handoko, 1989).

Fenomena yang terjadi di Dinas kesehatan Kota Tegal adalah masih belum optimalnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari masih tingginya tingkat absensi dan keterlambatan pegawai, seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Data Keterlambatan pegawai 2023**

No	Bulan	Terlambat
1	Januari	10 pegawai
2	Februari	25 Pegawai
3	Maret	45 Pegawai
4	April	36 Pegawai
5	Mei	39 Pegawai
6	Juni	37 Pegawai
7	Juli	38 Pegawai
8	Agustus	28 Pegawai
9	September	8 Pegawai
10	Oktober	13 Pegawai
11	November	27 Pegawai
12	Desember	19 Pegawai
Total		325Pegawai

Sumber: Dinas Kesehatan Kota Tegal Tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat terlihat keterlambatan pegawai di Dinas kesehatan Kota Tegal terbilang masih tinggi hal ini dapat dilihat dari data keterlambatan, dari bulan Januari sampai Desember Tahun 2022 mengalami *fluktuasi*. ini menjadi fenomena/masalah yang harus segera diselesaikan karena berakibat pada kinerja pegawai .

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 55-69

Dengan Adanya absensi *finger print* ternyata belum sepenuhnya dilaksanakan oleh pegawai, sering kali pegawai lupa melakukan absensi *finger print* sehingga menimbulkan keterlambatan yang berakibat pada tingkat kedisiplinan pegawai yang menurun.

**Tabel 2. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal Tahun 2022**

Jabatan	Pendidikan							Jumlah Pegawai
	SMP	SMA	D3	D4	S1	S2	S3	
Bidang Sekertariat	2	6	-		10	5	1	24
Bidang UKMP(Upaya Kesehatan Masyarakat dan Perorangan	-	3	10	5	9	-	-	29
Bidang Fasilitas dan Pelayanan Kesehatan	-	-	4	-	11	-	-	15
Bidang SDM (Sumber Daya Manusia Kesehatan	-	-	6	-		3	-	9
Jumlah								77

Sumber: Data Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal Tahun 2022

Selanjutnya berdasarkan Data Tingkat pendidikan Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal Tahun 2022. Masih terdapat masalah berkaitan dengan penempatan menempatkan pegawai pada posisi yang tidak tepat seperti pendidikan yang tidak tepat akan berakibat pada kinerja pegawai. Hal ini menjadi masalah yang menimbulkan ketidaksesuaian dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi.

Berdasarkan Observasi dan wawancara dengan pegawai bagian kepegawaian di Dinas Kesehatan Kota Tegal masih terdapat fenomenan terkait dengan lingkungan kerja fisik. Kondisi Dinas Kesehatan Kota Tegal saat ini terus dilakukan pembenahan dari segi penataan ruangan dan penataan sarana prasarana penunjang kerja pegawai. Terdapat banyak fasilitas kerja yang seharusnya memberikan kemudahan bagi pegawai dalam bekerja. Namun, ada beberapa masalah yang dijumpai, seperti misalnya adalah ruang kerja pegawai, yang berukuran 9 x 4m yang diisi 13 pegawai dan di dalam ruang kerja tersebut juga terdapat arsip - arsip kantor yang tidak tertata dengan rapi sehingga menyebabkan ruang kerja pegawai semakin sempit. Hal ini menyebabkan ketidaknyamanan bagi pegawai dan diduga mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan fenomena bisnis tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Absensi *Finger print*, Penempatan Kerja dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang dikaji dengan cara pendekatan kuantitatif, populasi yang digunakan yaitu Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal yang berjumlah 77 orang, Teknik pengambilan sampel dari populasi pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua individu dari populasi sebanyak 77 pegawai dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Method Successive Interval (MSI), penelitian ini menggunakan skala data ordinal dan disisi lain alat pemroses data yang diinginkan menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

## Hipotesis

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh absensi *finger print* terhadap kinerja

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh absensi *finger print*, penempatan kerja dan lingkungan fisik Kerja terhadap kinerja

## HASIL

**Tabel 1. Uji Validitas *Finger Print***

No item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,713	0,361	Valid
2	0,636	0,361	Valid
3	0,538	0,361	Valid
4	0,475	0,361	Valid
5	0,578	0,361	Valid
6	0,615	0,361	Valid
7	0,599	0,361	Valid
8	0,750	0,361	Valid
9	0,864	0,361	Valid
10	0,730	0,361	Valid
11	0,624	0,361	Valid
12	0,713	0,361	Valid
13	0,636	0,361	Valid
14	0,538	0,361	Valid

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Jumlah butir pernyataan variabel absensi *finger print* sebanyak 11 butir pernyataan, sebelum melakukan penelitian pada 77 responden dilakukan uji validitas dengan 30 orang diluar responden terlebih dahulu. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu  $n = 30$ . Maka besarnya  $df$  dapat dihitung  $30-2 = 28$ . Dengan  $df = 28$  dan  $\text{Alpha} = 0,05$  di dapat  $r_{(tabel)} = 0,361$ , dari hasil analisis 11 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 ternyata ke 11 pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Penempatan Kerja**

No item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,720	0,361	Valid
2	0,763	0,361	Valid
3	0,804	0,361	Valid
4	0,742	0,361	Valid
5	0,786	0,361	Valid
6	0,765	0,361	Valid
7	0,720	0,361	Valid
8	0,782	0,361	Valid

Sumber: Data *Output* SPSS Yang Diolah 2023

Jumlah butir pernyataan variabel Penempatan kerja pegawai sebanyak 8 butir pernyataan, sebelum melakukan penelitian pada 77 responden dilakukan uji validitas dengan 30 responden dilakukan uji validitas dengan 30 orang diluar responden terlebih dahulu. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu  $n = 30$ . Maka besarnya  $df$  dapat dihitung  $30-2 = 28$ . Dengan  $df = 28$  dan  $\text{Alpha} = 0,05$  di dapat  $r_{tabel} = 0,000$ , dari hasil analisis 8 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 ternyata ke 8 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena hasil dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian 8 butir pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian variabel.

**Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik**

No item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,743	0,361	Valid
2	0,783	0,361	Valid
3	0,821	0,361	Valid
4	0,761	0,361	Valid
5	0,808	0,361	Valid
6	0,833	0,361	Valid

No item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
7	0,739	0,361	Valid
8	0,709	0,361	Valid

Sumber: Data *Output* SPSS Yang Diolah 2023

Jumlah butir pernyataan variabel Lingkungan kerja fisik pegawai sebanyak 8 butir pernyataan, sebelum melakukan penelitian pada 77 responden dilakukan uji validitas dengan 30 responden dilakukan uji validitas dengan 30 orang diluar responden terlebih dahulu. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu  $n = 30$ . Maka besarnya  $df$  dapat dihitung  $30-2 = 28$ . Dengan  $df = 28$  dan  $\text{Alpha} = 0,05$  di dapat  $r_{tabel} = 0,361$ , dari hasil analisis 8 butir pernyataan tersebut setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan SPSS 25 ternyata ke 8 pernyataan tersebut dinyatakan valid karena hasil dari  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan demikian 8 butir pernyataan tersebut layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian variabel.

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach'sAlpha	Nilai kritis	keterangan
1	Kinerja	0,842	0,7	Reliabilitas
2	Absensi <i>Finger print</i>	0,860	0,7	Reliabilitas
3	Penempatan kerja	0,925	0,7	Reliabilitas
4	Lingkungan kerja fisik	0,910	0,7	Reliabilitas

Sumber: Olah data SPSS versi 23

### Uji Reliabilitas Kinerja pegawai

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel kinerja pegawai dengan perhitungan 30 orang non responden menggunakan program SPSS 25. seperti tertera diatas pada tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas. Dari perhitungan tersebut dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh angka Cronbach' Alpha sebesar 0,842 maka variabel kinerja pegawai dinyatakan reliable , karena nilai cronbach Alpha  $> 0,70$  (Ghozali, 2018).

### Uji Reliabilitas Absensi Finger Print

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel Absensi Finger print dengan perhitungan 30 orang non responden menggunakan program SPSS 25. seperti tertera diatas pada tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas. Dari perhitungan tersebut dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh angka Cronbach' Alpha sebesar 0,860 maka variabel kinerja pegawai dinyatakan reliable, karena nilai cronbach Alpha  $> 0,70$

(Ghozali, 2018).

### Uji Reliabilitas Penempatan Kerja

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel Penempatan kerja pegawai dengan perhitungan 30 orang non responden menggunakan program SPSS 25. seperti tertera diatas pada tabel 3 hasil uji reliabilitas. Dari perhitungan tersebut dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh angka Cronbach' Alpha sebesar 0,925 maka variabel Penempatan kerja pegawai dinyatakan reliable, karena nilai cronbach Alpha  $> 0,70$  (Ghozali, 2018).

### Uji Reliabilitas Lingkungan kerja fisik

Perhitungan reliabilitas instrumen variabel Lingkungan kerja fisik dengan perhitungan 30 orang non responden menggunakan program SPSS 25 seperti tertera diatas pada tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas. Dari perhitungan tersebut dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh angka Cronbach' Alpha sebesar 0,910 maka variabel Lingkungan kerja fisik pegawai dinyatakan reliable, karena nilai cronbach Alpha  $> 0,70$  (Ghozali, 2018).

### Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean Std. Deviation	.0000000 1.96094602
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.089 .047 -.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil output pengelolaan data uji normalitas dengan menggunakan rumus Kolmogorov-smirnov sebagai mana tertera pada tabel 6 maka dapat diperoleh nilai Asymp sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

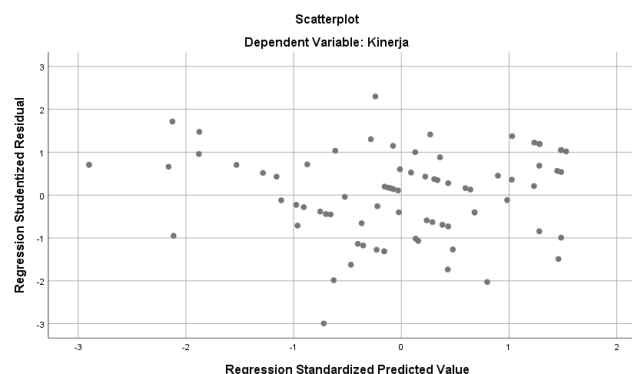
**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Absensi Finger print	.892	1.121
Penempatan Kerja	.880	1.136
Lingkungan kerja Fisik	.985	1.015

Sumber: data diolah peneliti (2023)

Dari tabel 7 hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai tolerance variabel Absensi Finger print (X1) sebesar 0,892, penempatan kerja (X2) sebesar 0,880 dan Lingkungan Fisik (X3) 0,985. Nilai VIF Variabel Absensi Finger print (X1) 1,121, nilai VIF Variabel Penempatan Kerja (X2) 1.136 dan nilai VIF Variabel Lingkungan Fisik (X3) 1.015. Semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai Tolerance 0,10 VIF kurang dari 10, hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1. Grafik Scatterplot**

Sumber: data diolah (2023)

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya SRESID. Berdasarkan hasil gambar scatterplot dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat di simpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya asumsi heteroskedastisitas.



## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	45.775	3.956			11.572	.000
Absensi <i>Finger print</i>	.360	.064	.561		5.597	.000
Penempatan Kerja	.066	.092	.073		.719	.474
Lingkungan Kerja Fisik	-.005	.036	-.013		-.138	.891

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda didapat persamaan

$$Y:45.775+0,360X_1+ 0,066X_2+ - 0,005 + e \text{ diambil kesimpulan bahwa :}$$

- Dari hasil persamaan di peroleh nilai kosntanta sebesar 45,775 artinya apabila besarnya variabel kinerja tanpa adanya variabel Absensi finger print dan variabel yang lain bernilai 0 maka nilai variabel dependen 45.775.
- Koefisien Absensi finger print sebesar 0,360 seharusnya dengan adanya perbaikan atau peningkatan Absensi Finger print akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Koefisien Penempatan Kerja sebesar 0,066 seharusnya dengan adanya perbaikan atau peningkatan Penempatan Kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
- Koefisien Lingkungan kerja Fisik sebesar -0,005 seharusnya dengan adanya perbaikan atau peningkatan Lingkungan Kerja Fisik akan meningkatkan kinerja pegawai sekitar 0,005.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 9. Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	45.775	3.956			11.572	.000
Absensi <i>Finger print</i>	.360	.064	.561		5.597	.000
Penempatan Kerja	.066	.092	.073		.719	.474
Lingkungan Kerja Fisik	-.005	.036	-.013		-.138	.891

Sumber: data diolah (2023)

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 55-69

Berdasarkan dari perhitungan yang ditunjukkan pada tabel diatas dengan t tabel sebesar 1,993 maka diperoleh interprestrasi sebagai berikut:

1. Absensi *Finger prin* Berdasarkan tabel dapat diperoleh  $t_{hitung}$  hitung sebesar 5,597 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,000. Pada penelitian nilai  $t_{hitung}$   $5,597 < t_{tabel}$  1,993, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih besar 0,05 dengan demikian kesimpulanya, Absensi finger print berpengaruh terhadap kinerja.
2. Penempatan kerja Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,719 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,474 pada penilaian ini nilai  $t_{hitung}$   $0,474 < 0,05$  dengan demikian kesimpulanya Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,138 dengan nilai Signifikansi sebesar 0,891. pada penelitian ini  $t_{hitung}$  -0,138 dengan nilai signifikansi  $0,891 > 0,05$  dengan demikian kesimpulanya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 10. Uji f**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.562	3	51.521	12.869	.000 <sup>b</sup>
	Residual	292.244	73	4.003		
	Total	446.805	76			

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel dapat diperoleh F hitung sebear 12,869 dengan nilai Signifkansi sebesar 0,000. Pada penelitian ini nilai F hitung  $12,869 > 2,72$ , dengan Signifkansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian Absensi *Fingerprint*, Penempatan Kerja dan Lingkungan Fisik berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Dinas Kesehatan Kota Tegal.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 <sup>a</sup>	.346	.319	2.001

Sumber: data diolah (2022)

Dari perhitungan tabel diatas, dapat disimpulkan  $R^2$  0,319 artinya nilai koefisien determinasi sebesar 31,9% menunjukkan besarnya proporsi total nilai- nilai variabel Absensi

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 55-69

*Finger print*, penempatan kerja dan Lingkungan Fisik secara bersama-sama sebesar 31,9 % sisanya dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Absensi Finger print Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian terhadap Absensi finger print nilai  $t_{hitung}$  adalah 5,597 dan nilai  $t_{tabel}$  1,993, maka  $t_{hitung} > t_{(tabel)}$  ( $5,597 > 1,993$ ) dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf 5% ( $0,00 < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian Absensi Finger print secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal

Implikasi Teoretis ini sejalan dengan (Yulianto, 2013) Absensi finger print adalah alat yang digunakan untuk mencatat ketidakhadiran seseorang dengan menggunakan identitas sidik jari penelitian ini juga didukung oleh penelitian Meilaty Fintahiasih dan Deki Dwi Chandra yang membuktikan bahwa Absensi Finger print berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Bengkulu Kokoh Perkasa di Kota Bengkulu.

Implikasi praktis Absensi Finger print pada Dinas Kesehatan Kota Tegal sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena absensi merupakan laporan kehadiran yang sangat penting bagi sebuah instansi untuk menunjukkan baik tidaknya kinerja dan untuk menunjukkan seberapa pentingnya hadir/ tidak hadirnya pegawai . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa absensi finger print berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal

### **Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil pengujian terhadap Penempatan Kerja nilai  $t_{hitung}$  adalah 0,719 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,993 maka  $t_{hitung} < t_{(tabel)}$  ( $0,719 < 1,993$ ) 0,719 dengan signifikansi 0,474 nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf 5% ( $0,719 > 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian Penempatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kota Tegal

Implikasi teoretis menurut (Yuniarsih, 2013 ) terkait Penempatan Kerja menjelaskan bahwa melibatkan dimensi pendidikan, keterampilan, pengalaman dan pengetahuan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Nurlaely, Razak Rusdi, Indi Ramdhan yang membuktikan bahwa Penempatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengawasan Obat dan Makanan Kota Makassar.

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 55-69

Implikasi praktis dimanapun pegawai ditempatkan kinerjanya akan tetap sama, Hal ini disebabkan karena penempatan kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal berdasarkan keterampilan dan kemampuan individu pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja**

Hasil pengujian terhadap Lingkungan fisik nilai  $t_{hitung}$  adalah  $-0,139$  dan nilai  $t_{tabel}$   $1,993$ , maka  $t_{hitung} < t_{(tabel)}$   $-0,139 < 1,993$  dengan signifikansi  $0,891$  nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf  $5\%$  ( $0,891 > 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. dengan demikian Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal.

Implikasi teoritis menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Afrianti Ardilah yang membuktikan bahwa Lingkungan kerja Fisik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional 1 Sumatra Utara

Implikasi praktis Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diinterpretasikan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. faktor kebersihan dan tata ruang kerja tidak menyebabkan kinerja turun karena hal tersebut hal wajar bagi para pegawai dan bukan menjadi masalah. Namun demikian Dinas Kesehatan Kota Tegal tetap perlu menjaga kualitas lingkungan kerja fisik seperti penataan ruang kerja pegawai dan penataan arsip-arsip kantor yang sesuai. Pada hakikatnya semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal.

### **Pengaruh Absensi Finger Print, Penempatan Kerja dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji koefisien determinasi besarnya pengaruh Absensi Finger print Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja Dinas Kesehatan Kota Tegal adalah sebesar  $31,9\%$ . Implikasi teoritis Menurut (Sinambela, 2016) Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu diterapkan standar yang jelas, agar dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai kinerja pegawai akan baik apabila dapat melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Menurut (Yulianto, 2013) Absensi finger print adalah alat yang digunakan untuk mencatat ketidakhadiran seseorang dengan menggunakan identitas sidik jari. menurut (Yuniarsih, 2013) terkait

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 55-69

Penempatan Kerja menjelaskan bahwa melibatkan dimensi pendidikan, keterampilan, pengalaman dan pengetahuan. menurut Sedarmayanti, (2011) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah Absensi Finger print, Penempatan Kerja dan Lingkungan kerja fisik di Dinas Kesehatan Kota Tegal sudah berjalan dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Absensi Finger print, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Absensi Finger print, Penempatan Kerja dan Lingkungan Fisik terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal, maka dapat ditarik simpulan variabel Absensi Fingerprint memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal, variabel Penempatan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal, variabel Lingkungan fisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal, secara simultan variabel Absensi Fingerprint, penempatan kerja dan lingkungan fisik memiliki pengaruh sebesar 31,9% terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal. Sisanya sebesar 60,1 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwi, M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indoturbine Jakarta Pusat, vol 15 no 2, 98-112. From <https://jurnal.unas.ac.id>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Undip.
- Girsang, R. M. (2022). Pengaruh Lingkungan fisik dan non fisik terhadap produktivitas karyawan PT. Astra Honda Pematangsiantar. Ilmu Manajemen, VOL 5, 364. From <https://ejournal.uika-Bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Handoko, H. (1989). manajemen personalia dan sumber daya manusia "tantangan-tantangan teknologi hal 17 edisi 2". Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hertyana, H. (2016). Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Deltacomsel Indonesia, VOL 2, 42-48. From <https://ejournal.bsi.ac.id>

- KBBI. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia.
- Lewa, E. i. (2005). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) Daerah operasi Jawa bagian Barat, Cirebon, VOL 2, 128-125. From <https://jurnal.uui.ac.id>
- Mangkunegara, A. P. (2013 ). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Martina, Y. (2021). Pengaruh Insentif dan Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Karyawan PT Jaya Masawan Putera Sejahtera Pada Stroke Pasaraya Bandung, vol 10 ,No 1, 37-48. Retrieved from <https://univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/index>
- Nawawi, I. (2014). Manajemen Perubahan. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ngantung. (2014). Desain dan Implementasi Sistem Absensi FingerPrint di jaringan Kampus dan Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Terpadu UNSRAT, VOL 3 NO 1. From <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pagandaran, vol 1 No 2, 75-86. From <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Norianggono. (2014). Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Telkomsel Area Jawa-Bali, vol 8 no 2, 1-10. From [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Nugroho. (2009). Biometrika Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rismansyah, Y. A. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jendral Kekayaan Negara Sumatra Selatan, Jambi dan Bangka Belitung, Vol 5 No 3, 295-305. Retrieved from <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Rivai, V. &. (2011 ). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2012). Management. Jakarta : England: Elevent Edition.
- Sani, A. N. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai, Vol 2 No 1, 1-14. From <http://jurnal.stieputrabangsa.ac.id>
- Sari, W. M. (2018). Pengaruh Pelatih dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, VOL 2 NO 1, 146-162. From <https://doi.org/10.31539/costing.v2il.471>
- Sedarmayanti. (2011 ). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (1999). manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

**Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis**, Volume 4, No. 1, Desember 2023, p. 55-69

- Sinambela, P. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia " kinerja pegawai " halaman 478 - 481 . jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto. (2012). Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiono. (2010). Metode Penelitian . Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Surbakti, A. (2021). Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT X Medan, vol 1 No 2, 49-58. From <https://ejournal.politeknikmbp.ac.id>
- Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Widianingrum, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan, VOL 5 No 4, 1-10. From <https://ejournal.s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Yasmina Martina, U. A. (2021). Pengaruh Insentif dan Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan PT.Jaya Masawan Putera Sejahtera Pada Store PasarRaya Bandung, 37-48.
- Yulianto, L. (2013). Perencanaan Sistem Informasi Absensi Menggunakan Fingerprint Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penanaman Modal Kabupaten Pacitan.
- Yuniarsih, T. d. (2013 ). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.