



**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*),
BUDAYA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA DI UD NYOTO PERMADI AJUNG - JEMBER**

*The Effect of Applying Fingerprint Attendance, Work Culture, and Leadership
on Work Discipline at UD Nyoto Permadi Ajung-Jember*

SKRIPSI

Oleh:

Fitra Martianingsih

NPM 1658632112040

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA

JEMBER

2022



**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*),
BUDAYA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA DI UD NYOTO PERMADI AJUNG - JEMBER**

SKRIPSI

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Ilmu Administrasi Bisnis dan mencapai Gelar
Sarjana Administrasi Bisnis (S. AB)**

Oleh:

Fitra Martianingsih

NPM 1658632112040

Dosen Pembimbing :

Alifian Nugraha, M.Si

NIDN 0706039202

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NIAGA

JEMBER

2022

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orang tuaku tercinta, Bapak Sobiri dan Ibu Maslikah yang telah membesarkanku dengan kasih sayang serta mendidikku agar menjadi pribadi yang lebih baik.
2. Suamiku tercinta, Bayu Bahtiar Rahman
3. Adikku, Isnan Fajar Setiawan yang kucintai
4. Semua keluargaku yang telah memberikan dukungan serta do'a untukku.
5. Sahabat-sahabatku yang telah membantu, menyemangati, memberikan nasehat dan terus memberikan semangat untukku agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Teman-teman di STIA "Pembangunan" Jember Angkatan 2016.
7. Almamater kebanggaanku STIA "Pembangunan"

MOTTO

“Penderitaan karena disiplin, lebih baik daripada penderitaan karena penyesalan”

(Mario Teguh, <https://pertamakali.com/kata-kata-tentang-disiplin/>)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitra Martianingsih

NPM : 1658632112040

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah (Skripsi) yang berjudul :

Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Di UD Nyoto Permadi Ajung - Jember

The Effect of Applying Fingerprint Attendance, Work Culture, and Leadership on Work Discipline at UD Nyoto Permadi Ajung - Jember

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun, serta bersedia mendapat sanksi akademik jika di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar.

Jember,
Yang menyatakan,

Fitra Martianingsih
NPM 1658632112040

PERSETUJUAN

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (*FINGERPRINT*), BUDAYA KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DI UD NYOTO PERMADI AJUNG – JEMBER

Telah disetujui oleh dosen pembimbing di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
“Pembangunan” Jember pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 23
Bulan : Desember
Tahun : 2021

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Ir. Hendri Suparto, M.Si

NUPN 9990457014

Alifian Nugraha, S.AB, M.Si

NIDN 0706039202

Mengesahkan/Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Admintrasi Niaga

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

Siti Husnul Hotima, S.Sos, M.P

NIDN 0726077201

PENGESAHAN

Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Di UD Nyoto Permadi Ajung - Jember

Telah diterima dan dipertahankan di depan panitia penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember Jurusan Ilmu Administrasi Niaga Program Studi Ilmu Adminitrasi Niaga pada:

Hari : Senin
Tanggal/Bulan : 07 Februari
Tahun : 2022
Tim Penguji

Ketua

Sekretaris

Ir. Hendri Suparto, M.Si

Alifian Nugraha, S.AB, M.Si

NUPN 9990457014

NIDN 0706039202

Anggota

1. Siti Husnul Hotima, S.Sos, M.P (.....)
NIDN 0726077201
2. Nur Aini Mayasiana, S.AP, M.Si (.....)
NIDN 0717058604

Mengesahkan/Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Admintrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

Siti Husnul Hotima, S.Sos, M.P

NIDN 0726077201

Ketua,
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

Ir. Hendri Suparto, M. Si

NUPN 9990457014

ABSTRAK

Fitra Martianingsih. 1658632112040 Program Studi Ilmu Administrasi Niaga. STIA “Pembangunan” Jember. **Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja di UD Nyoto Permadi.**
Ir.Hendri Suparto, M.Si. Alifian Nugraha, S.AB, M.Si. 2021

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja di UD Nyoto Permadi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai buruh sebanyak 142 pegawai. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 60 responden dengan teknik *probability sampling*. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* IBM SPSS 22. Terdapat empat hipotesis yang digunakan, dari keseluruhan hipotesis ini memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan nilai 3,671 untuk variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), nilai 2,049 untuk variabel budaya kerja dan nilai 2,367 untuk variabel kepemimpinan. Hasil menunjukkan bahwa penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan yaitu nilai F hitung 27,06 (<2,77) dengan memiliki nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Diketahui R Square sebesar 0,570 yang berarti bahwa variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja sebesar 57%.

Kata Kunci : Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang atas pertolongan, hidayah, dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “*Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint), Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja di UD Nyoto Permadi*” tanpa adanya suatu halangan yang berarti.

Penulis sadar dalam penyelesaian tugas akhir ini tidak terlepas dari banyak pihak yang telah membantu, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Hendri Suparto, M.Si selaku Ketua STIA “Pembangunan” Jember dan selaku dosen pembimbing utama yang telah membimbing dan mengarahkan atas penyelesaian karya tulis ilmiah ini.
2. Bapak Alifian Nugraha, M.Si selaku dosen pembimbing anggota dan yang telah membantu membimbing dan mengarahkan atas penyelesaian karya tulis ilmiah ini.
3. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) “Pembangunan” Jember yang telah memotivasi selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.
4. Bapak Nyoto Permadi (P.Adhai) selaku pemilik UD Nyoto Permadi yang telah banyak membantu menyelesaikan karya tulis ini.
5. Seluruh pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Dalam penulisan karya tulis ilmiah ini penulis mengakui masih banyak kekurangan, mengingat akan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman penulis yang masih sedikit, sehingga karya tulis ilmiah ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari Dosen Pembimbing dan teman-teman sangat diharapkan, demi penyempurnaan dan kemajuan penulisan berikutnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Tinjauan Empiris	9
2.2 Tinjauan Teoritis	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 Disiplin Kerja.....	15
2.2.3 Absensi <i>Fingerprint</i>	18
2.2.4 Budaya Kerja.....	22
2.2.5 Kepemimpinan	24
2.3 Hubungan Antar Variabel	27

2.4 Kerangka Konseptual	28
2.5 Hipotesis	29
BAB 3 METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	30
3.3 Penentuan Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1 Populasi	30
3.3.2 Sampel.....	30
3.4 Definisi Operasional Variabel	31
3.5 Sumber Data	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data	34
3.7 Uji Kualitas Data	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8 Uji Asumsi Klasik	37
3.7.1 Uji Normalitas	37
3.7.2 Uji Multikolinieritas	37
3.7.3 Uji Heterokedastisitas	37
3.9 Teknik Analisis Data	38
3.9.1 Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.9 Pengujian Hipotesis	39
3.9.1 Uji F.....	39
3.9.2 Uji t.....	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	40
4.2 Gambaran Responden	42
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	45
4.4 Uji Kualitas Data	49
4.4.1 Uji Validitas	49
4.4.2 Uji Realibilitas.....	50

4.5 Uji Asumsi Klasik	51
4.5.1 Uji Normalitas	51
4.5.2 Uji Multikolinieritas	52
4.5.3 Uji Heterokedastisitas	52
4.6 Teknik Analisis Data	53
4.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)	53
4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.7 Pengujian Hipotesis	55
4.7.1 Uji F.....	55
4.7.2 Uji t.....	56
4.8 Pembahasan	57
BAB 5 PENUTUP	61
5.1 Kesimpulan.....	61
5.2 Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

1.1 Rekapitulasi Absensi Manual Pekerja Buruh UD Nyoto Permadi Pada Minggu Terakhir Di Bulan Mei 2019.....	4
1.2 Rekapitulasi Absensi Fingerprint Pekerja Buruh UD Nyoto Permadi Pada Minggu Pertama Di Bulan Juni 2019.....	5
2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	9
3.4 Operasional Variabel.....	32
3.5 Instrumen Skala Likert.....	35
4.6 Jenis Kelamin Responden.....	42
4.7 Usia Responden.....	43
4.8 Tingkat Pendidikan Responden.....	44
4.9 Penilaian Responden Terhadap Variabel Penerapan Absensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>) (X_1).....	45
4.10 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja (X_2).....	46
4.11 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X_3).....	47
4.12 Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y).....	48
4.13 Hasil Uji Validitas Data.....	49
4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.15 Hasil Uji Normalitas.....	51
4.16 Hasil Uji Multikolinieritas.....	52
4.17 Hasil Koefisien Determinasi R^2	53
4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	54

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka konseptual.....	28
4.2 Struktur Organisasi	41
4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Tabulasi Jawaban Responden.....	66
Lampiran 2	Wawancara	69
Lampiran 3	Kuesioner	70
Lampiran 3	Daftar Responden	73
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	75
Lampiran 5	Tabel Hasil Uji Asumsi Klasik.....	79
Lampiran 6	Tabel Koefisien Determinasi (R^2)	81
Lampiran 7	Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
Lampiran 8	Tabel Uji F (Simultan).....	83
Lampiran 9	Uji t (Parsial)	84
Lampiran 10	Surat Ijin Penelitian	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Pada masa sekarang ini sikap disiplin yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan. Memiliki karyawan yang disiplin akan memberikan pengaruh yang signifikan dan dapat meningkatkan citra baik bagi setiap perusahaan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap perusahaan hendaknya memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati dan dipatuhi oleh setiap karyawan. Dengan memiliki rasa disiplin maka seorang karyawan dapat menjadi karyawan yang bertanggung jawab dalam menaati semua peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan sebuah tuntutan bagi para karyawan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Atmosudirjo dalam Atmodiwirjo (2000) mendefinisikan disiplin sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang erat hubungannya dengan rasionalisme, sadar, dan tidak emosional. Pendapat ini mengilustrasikan bahwa disiplin sebagai bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan yang rasional. Pegawai yang tidak disiplin akan berdampak terhadap suatu pekerjaan yang bisa terbelengkalai dan menyebabkan kinerja perusahaan menjadi tidak optimal. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk patuh dan taat memenuhi peraturan-peraturan yang ada di organisasi atau perusahaan.

Salah satu usaha perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan ada yang menggunakan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*). Mesin absen sidik jari (*fingerprint*) digunakan untuk menerapkan sensor scanning sehingga dapat diketahui sidik jari seseorang untuk keperluan verifikasi identitas. Menurut Heriwanto dalam Faisal (2006:26) menyatakan bahwa pelaksanaan daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir),

akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketetapan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Penerapan absensi berbasis mesin dengan pemindaian sidik jari merupakan tindakan yang tepat dan

benar dalam membangun kedisiplinan seorang karyawan. Penggunaan mesin fingerprint sangatlah mudah, setiap karyawan dapat absen dengan cara menempelkan salah satu jari pada mesin tersebut.

Data absensi merupakan salah satu informasi penting yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengevaluasi kedisiplinan pegawai. Informasi secara terperinci dan mendalam mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja, produktivitas, dan gaji serta kemajuan perusahaan. Informasi absensi juga dapat digunakan untuk memantau perihal kehadiran dan keterlambatan pegawai, sehingga jika terdapat karyawan diketahui sering tidak hadir tanpa alasan serta terlalu sering terlambat maka perusahaan dapat memberikan sanksi, misalnya berupa pemotongan gaji. Sistem absensi semacam ini dipandang mampu untuk meminimalisir kecurangan atau manipulasi data kehadiran pegawai.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, yaitu faktor budaya kerja. Menurut Hadari Nawawi (2003:65) Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Dari uraian diatas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja selain absensi sidik jari dan budaya kerja, yaitu faktor kepemimpinan. Menurut Gary Yukl (2010) bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya semi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja suatu perusahaan, karena kepemimpinan merupakan

aktivitas utama yang berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam penegakan disiplin diperlukan pemimpin yang berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner, tujuannya agar para karyawan dapat membentuk tingkah laku yang sesuai dengan peraturan perusahaan dan menjadikan karyawan yang disiplin menjiwai dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

UD Nyoto permadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penerimaan atau penyaluran hasil tembakau serta pengelolaan produksi tembakau. Perusahaan melakukan proses pengeringan dan pengolahan tembakau serta bumbu rokok. Tembakau yang diolah merupakan tembakau dengan komoditas daun tembakau virginia. Tembakau virginia merupakan salah satu jenis tembakau yang dapat tumbuh subur di wilayah Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat. Selain penerimaan dan penyaluran tembakau, perusahaan juga turut membina para petani, berbagai upaya dilakukan agar dapat membantu petani meningkatkan hasil tembakau secara kualitas maupun kuantitas, diantaranya melalui penyuluhan tentang cara pembibitan, pemeliharaan, pemungutan hasil panen, dan pemberian modal.

UD Nyoto Permadi memiliki beberapa cabang/unit yang tersebar di wilayah kabupaten Jember dan kabupaten Bondowoso. Salah satu cabang berada di Jl.Krajan No.142, Desa Klompangan, Kecamatan Ajung. Gudang tembakau cabang Klompangan ini memiliki 147 orang pekerja diantaranya: 1 kepala gudang, 4 mandor, dan 142 pekerja buruh. Gudang cabang klompangan termasuk gudang yang baru saja menerapkan absensi sidik jari (Fingerprint) pada tahun 2019, sedangkan gudang cabang lain sudah menerepkannya sejak lama. Dengan adanya perubahan kebijakan tersebut diharapkan para pekerja dapat disiplin dengan jam kerjanya dan tidak dapat korupsi waktu. Dengan adanya fingerprint diharapkan para pekerja dapat datang tepat waktu atau tidak terlambat bekerja karena data fingerprint tidak dapat dimanipulasi.

Sebagai perbandingan dibawah ini ditunjukkan data rekapitulasi absensi manual (sebelum penggunaan absensi sidik jari fingerprint) selama satu minggu dan satu minggu setelah menggunakan fingerprint.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Manual Pekerja Buruh UD Nyoto Permadi Pada Minggu Terakhir Di Bulan Mei 2019

Tanggal	Jumlah Pekerja Buruh (Orang)	Jumlah Pekerja Buruh Tidak Hadir (Tanpa Keterangan)	
		Jumlah (Orang)	%
23/05/2019	142	25	17.60
24/05/2019	142	19	13.38
25/05/2019	142	26	18.31
26/05/2019	142	28	19.72
27/05/2019	142	19	13.38
28/05/2019	142	27	19.01
29/05/2019	142	32	22.54
Jumlah Rata-Rata			17.71

Sumber : Kantor UD Nyoto Permadi dan data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa jumlah pekerja buruh yang tidak hadir (tanpa keterangan) sebesar 17.71% yang berarti tingkat tidak kehadiran para pekerja buruh adalah tinggi. Dikarenakan absensi yang digunakan masih manual atau berupa buku catatan, sehingga pekerja yang terlambat tidak tercatat namun saat dilakukan wawancara kepada juru tulis, sebenarnya banyak sekali para pekerja buruh yang datang terlambat. Dampak yang terjadi yaitu beberapa pekerjaan menjadi tidak terselesaikan dan tidak sesuai target. Oleh karena itu UD Nyoto Permadi akan menerapkan sistem absensi sidik jari (fingerprint), yang dapat mencatat ketidakhadiran, jam datang dan jam pulang para pekerja buruh dengan terperinci. Masa percobaan penggunaan mesin absensi sidik jari

(fingerptint) dilaksanakan pada hari senin tanggal 6 juni 2019 sampai hari minggu tanggal 12 juni 2019.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Pekerja Buruh UD Nyoto Permadi Pada Minggu Pertama Di Bulan Juni 2019

Tanggal	Jumlah Pekerja (Orang)	Jumlah Pekerja Tidak Hadir (Tanpa Keterangan)		Jumlah Pekerja terlambat		Jumlah Pekerja Pulang Lebih awal	
		Jumlah (Orang)	%	Jumlah (Orang)	%	Jumlah (Orang)	%
06/06/2019	142	10	7.04	1	0.70	28	19.72
07/06/2019	142	10	7.04	2	1.41	32	22.54
08/06/2019	142	9	6.34	4	2.82	20	14.08
09/06/2019	142	16	11.27	4	2.82	25	17.61
10/06/2019	142	15	10.56	3	2.11	35	24.65
11/06/2019	142	8	5.63	3	2.11	20	14.08
12/06/2019	142	6	4.23	2	1.41	36	25.35
Jumlah Rata-Rata			7.44		1.91		19.72

Sumber : Kantor UD Nyoto Permadi dan data diolah oleh peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa jumlah pekerja buruh yang tidak hadir tanpa keterangan yang awalnya sebesar 17.71% menjadi 7.44%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran menurun atau kehadiran meningkat sebesar 10.27%, pekerja yang terlambat kerja sebesar 1,91%. menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan sangatlah kecil, yang artinya rata-rata para pekerja buruh dapat disiplin dan penggunaan fingerprint dirasa sangat baik. Namun untuk tingkat pekerja yang pulang lebih awal masih tinggi yaitu dengan jumlah rata-rata 19.72%. Karena penggunaan absensi sidik jari (*fingerprint*) di pandang lebih baik dan akurat maka perusahaan menetapkan per tanggal 1 juli 2019 absensi pekerja buruh resmi menggunakan *fingerprint*.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan bersama pekerja buruh dan bapak mandor bahwa permasalahan yang terjadi sebelum adanya penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) yaitu saling tukar pipil (kartu absensi) buruh, sehingga tidak dapat diketahui berapa jumlah masuk dan libur seseorang karena

sangat mudah untuk dimanipulasi. Setelah penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), terdapat beberapa fenomena yang terjadi dilapangan seperti : para pekerja buruh banyak yang datang lebih awal dan tempat kerja menjadi lebih ramai di pagi hari. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebenarnya absensi sidik jari (*fingerprint*) dapat meminimalisir masalah terkait. Namun masih terdapat beberapa indikasi permasalahan seperti: kelalaian kerja disebabkan banyaknya pekerja buruh adalah ibu-ibu sehingga sering kali terlihat mengobrol saat bekerja dan hanya mementingkan kehadiran namun mengesampingkan tugas dan kewajiban seorang pekerja, makan-makan pada jam kerja serta pulang kerja lebih awal dibandingkan dengan ketentuan perusahaan. Budaya kerja yang buruk dan kurangnya rasa tanggung jawab pada kedisiplinan akan dapat menghambat suatu pekerjaan. Pendisiplinan para pekerja dirasa sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja dan kinerja para pegawai. Dengan adanya budaya kerja tersebut, ada beberapa indikasi permasalahan dalam hal kepemimpinan seperti : pemimpin hanya menegur namun tidak memberikan arahan maupun sanksi yang tegas sehingga budaya tersebut terus menerus dilakukan. Hal tersebut dikarenakan pemimpin tidak dapat menyusun budaya perusahaan yang kuat serta pemimpin kurang berkomunikasi dengan para pekerja buruh. Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan terhadap pekerja perlu adanya arahan dan pengawasan yang ketat dari seorang pemimpin. Kedisiplinan para pegawai dapat menjadi sebuah ukuran untuk mengetahui baik buruknya peranan seorang pemimpin.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint), Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja di UD Nyoto Permadi Ajung-Jember”**.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, ada beberapa permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) berpengaruh pada disiplin kerja di UD Nyoto Permadi?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh pada disiplin kerja di UD Nyoto Permadi?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh pada disiplin kerja di UD Nyoto Permadi?
4. Apakah penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja di UD Nyoto Permadi?

1.3.Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti, yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Ingin menganalisis pengaruh penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap disiplin kerja di UD Nyoto Permadi
2. Ingin menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja di UD Nyoto Permadi
3. Ingin menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja di UD Nyoto Permadi
4. Ingin menganalisis pengaruh penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja secara simultan

1.4.Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini besar harapannya dapat memberikan tambahan pengetahuan dan kontribusi bagi beberapa pihak terkait, antara lain :

1. Bagi Pihak Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan sehingga dapat digunakan oleh pihak manajemen sumber daya manusia perusahaan sebagai salah satu masukan dalam pengambilan

keputusan dan penentuan kebijakan dalam proses meningkatkan disiplin kerja para pekerja dimasa mendatang.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan baru bagi peneliti sebagai hasil praktik dari ilmu pengetahuan yang pernah didapatkan di bangku kuliah

3. Bagi Akademik

Sebagai informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki kaitan yang sama dengan bidang yang diambil oleh penulis dan diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu, wawasan dan pengalaman mengenai disiplin kerja.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Empiris

Salah satu data pendukung dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sama pada penelitian. Landasan empiris (penelitian terdahulu) dapat memberikan referensi dan pandangan terhadap peneliti untuk proses perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Adapun tabel penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Diah Puspaningrum, dkk, 2019	Pengaruh Penerapan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> , Motivasi kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Dependenden : Disiplin Kerja Independenden : - Penerapan sistem absensi <i>Fingerprint</i> - Motivasi kerja - Kepemimpinan	Secara simultan : Absensi <i>fingerprint</i> , motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Secara Parsial : a. Absensi <i>fingerprint</i> tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja b. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja c. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2.	Nur Rohmah Vaikatul Aini, 2018	Pengaruh Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin kerja Karyawan	Dependen : Displin Kerja Independen : - Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> - Budaya Kerja	a. Absensi <i>fingerprint</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja b. Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja
3.	Farisa Djubaini, dkk, 2017	Pengaruh penggunaan <i>Fingerprint</i> dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Manado	Dependen : Displin Kerja Independen : - penggunaan <i>Fingerprint</i> - Kompensasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Absensi <i>Fingerprint</i> dan Kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap disiplin kerja pegawai.

Sumber : Jurnal Ilmiah 2020

Dari ketiga penelitian terdahulu terdapat persamaan yaitu:

- a. Variabel Y adalah disiplin kerja
- b. Variabel X_1 adalah absensi fingerprint
- c. Secara simultan, hasil dari penelitian terdahulu memiliki hasil yang sama, yaitu memiliki hasil yang berpengaruh, sehingga penelitian tersebut dapat menjadi acuan untuk hasil penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

Dari ketiga penelitian terdahulu juga memiliki perbedaan antara lain:

- a. Pada penelitian Diah Puspaningrum, dkk (2019) memiliki variabel X_2 motivasi kerja dan variabel X_3 kepemimpinan, pada penenelitian nur rohmah vaikatul aini (2018) memiliki variabel X_2 budaya kerja, sedangkan

pada penelitian Farisa Djubaini, dkk (2017) memiliki variabel X_2 kompensasi.

- b. Secara parsial pada penelitian Diah Puspaningrum, dkk (2019) Absensi *fingerprint* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan pada penelitian Nur Rohmah Vaikatul Aini (2018) dan Farisa Djubaini, dkk (2017) Absensi *fingerprint* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- c. Tempat dan obyek yang diteliti.

Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu:

- a. Jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Puspaningrum, dkk (2019), maka memiliki persamaan yaitu variabel X_1 adalah absensi fingerprint, X_3 adalah Kepemimpinan dan variabel Y adalah disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu variabel X_2 Diah Puspaningrum, dkk (2019) adalah Motivasi kerja sedangkan variabel X_2 peneliti adalah budaya kerja, dan objek yang dilakukan oleh Diah Puspaningrum, dkk (2019) yaitu PT.Wings Surabaya sedangkan objek yang dilakukan oleh peneliti yaitu UD.Nyoto Permadi.
- b. Jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Rohmah Vaikatul Aini (2018), maka memiliki persamaan yaitu variabel X_1 adalah absensi fingerprint, X_2 adalah budaya kerja dan variabel Y adalah disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Nur Rohmah Vaikatul Aini (2018) tidak memiliki variabel X_3 sedangkan variabel X_3 peneliti adalah kepemimpinan, dan objek yang dilakukan oleh Nur Rohmah Vaikatul Aini (2018) yaitu PT. Forin Transbuana Logistic sedangkan objek yang dilakukan oleh peneliti yaitu UD.Nyoto Permadi.
- c. Jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farisa Djubaini, dkk (2017), maka memiliki persamaan yaitu variabel X_1 adalah absensi fingerprint, X_2 adalah kompensasi dan variabel Y adalah disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian Farisa Djubaini, dkk (2017) tidak memiliki variabel X_3 sedangkan variabel X_3 peneliti adalah

kepemimpinan, dan objek yang dilakukan oleh Farisa Djubaini, dkk (2017) yaitu sedangkan objek yang dilakukan oleh peneliti yaitu UD Nyoto Permadi.

Dari persamaan dan perbedaan diatas, maka peneliti ingin mengkaji tentang pengaruh penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan di perusahaan tembakau UD Nyoto Permadi. Sesuai permasalahan apakah penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

2.2. Tinjauan Teoritis

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat menjadi suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Tulus dalam Suharyanto dan Hadna (2005:13) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Sofyandi (2009:6) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan

pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah segala kegiatan yang di atur dan ditujukan untuk manusia maupun kelompok agar dapat mencapai tujuan bersama, kegiatan tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

b. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor lain. Menurut Hasibuan (2001:14) adapun peranan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirment and job evaluation*
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik terwujudnya tujuan yang maksimal.

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2.2. Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah

suatu pedoman para pimpinan perusahaan untuk melakukan komunikasi agar karyawan bersedia merubah sikap dan berusaha mampu menciptakan kesadaran dari diri sendiri untuk mematuhi peraturan perusahaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan pedoman-pedoman organisasi yang dilaksanakan oleh manajemen agar karyawan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi dan menaati semua peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

a. Macam-macam Disiplin Kerja

Berikut merupakan macam-macam disiplin kerja:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri

adalah disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2. Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan

peraturan yang telah diterapkan. Disiplin preventif dapat menjadi upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap dan iklim organisasi dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi aturan yang telah diterapkan atas kemauan sendiri.

4. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Disiplin korektif merupakan sebuah upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang berlaku. Dengan kata lain disiplin korektif ditujukan untuk para pegawai yang melanggar aturan dan diberi sanksi yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

5. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman lebih serius. Dilaksanakannya disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

c. Indikator-indikator

Hasibuan (2005:194-198) menyatakan bahwa pada dasarnya terdapat banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan para karyawan yang bersangkutan.

2) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut membaik.

3) Balas Jasa

Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan yang artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan dan begitupun sebaliknya. Para karyawan akan sulit untuk berdisiplin selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi.

4) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pemimpin yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi supaya kedisiplinan karyawan organisasi baik pula.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap dan perilaku indisipliner

karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau berat supaya hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

2.2.3. Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*)

a. Pengertian Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*)

Moch. Tofik (2010:9) menyatakan bahwa *fingerprint* adalah teknologi yang menunjang untuk keperluan absensi, yang didalamnya mencakup pemasukan, penyimpanan data jam masuk dan jam pulang, serta memproses data tersebut menjadi sebuah laporan yang nantinya dapat dipergunakan untuk pengambilan kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan. Alat ini dilengkapi dengan *software* untuk melakukan perekaman atas transaksi yang terjadi. Samiaji (2008:109) menyatakan bahwa metode absensi modern adalah dengan menggunakan presensi sidik jari. Pada metode ini pegawai harus memindai jari untuk presensi. Secara otomatis mesin presensi ini memasukkan data jam masuk dan pulang ke dalam komputer. Hasilnya, catatan jam kerja yang akurat sehingga siap untuk diolah oleh aplikasi.

Menurut Suparno dalam Fatoni dan Nopriansyah (2011:4) diantara semua sistem biometrik, identifikasi sidik jari adalah metode yang paling tua dan paling banyak digunakan serta sudah terbukti sukses. Sekarang ini metode identifikasi sidik jari mulai banyak digunakan untuk membantu dalam proses absensi pegawai.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa absensi sidik jari (*fingerprint*) adalah suatu alat yang digunakan untuk mencatat data jam masuk dan jam pulang para pekerja, sehingga data tersebut tidak dapat di manipulasi. Alat tersebut juga dapat mempermudah proses presensi para pekerja karena penggunaannya yang sangat simpel yaitu dengan cara menempelkan salah satu jari pada mesin.

b. Tujuan Penggunaan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*)

Tujuan penggunaan mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktifitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja.
2. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada pegawai dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kepegawaian.
3. Meningkatkan sistem paperless pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi sidik jari yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional.
4. Memberikan informasi yang selengkap-lengkapnya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja atau pulang mendahului, yang merupakan salah satu dari syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kerja pegawai.

c. Keunggulan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*)

Berikut ini faktor-faktor keunggulan menggunakan absensi sidik jari (*fingerprint*), Mohammad Arya Ghandi (2017:25) dan sebagai indikator-indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Kenyamanan

Dimulai dari registrasi yang simpel, pegawai tidak perlu repot membawa kartu pegawai maupun kertas atau kartu. Setiap pegawai tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah diregistrasi.

2. Keamanan

Dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari berbeda-beda dan unik. Jadi pengguna tidak bisa saling menitip absen seperti yang dilakukan ketika menggunakan kartu.

3. Efektifitas waktu

Absensi fingerprint biasanya memiliki kecepatan pembacaan $\leq 0,5$ detik. Dalam pendataan dapat terpusat pada satu database.

4. Efisiensi Biaya

Dengan absensi sidik jari *fingerprint* ini akan dapat mengurangi kecurangan jam kerja yang bisa saja membuat bangkrut perusahaan.

d. Kekurangan

Berikut merupakan kekurangan-kekurangan yang terdapat pada absensi *fingerprint* yaitu:

1. Sering terjadi kesalahan dalam proses identifikasi

Mesin ini memiliki kelemahan yang pertama yaitu sering terjadinya kesalahan pada saat pemindaian dikarenakan *scanner* tidak bisa mendeteksi sidik jari seseorang bila *scanner* dalam kondisi kotor karena terdapat banyak sekali bekas sidik jari yang menempel, basah karena sering terkena air atau keringat dari jari seseorang dan *scanner* terkena cahaya secara langsung sehingga kinerja sistem menurun dan proses identifikasi harus diulang.

2. Membutuhkan perawatan rutin

Untuk tetap menjaga agar *scanner* bisa bekerja dengan maksimal dan tidak mengalami penurunan sistem, perawatan yang rutin perlu dilakukan agar *scanner* tetap bersih setiap saat untuk mencegah terjadinya kesalahan.

Dalam

membersihkan pun tidak boleh menggunakan air atau lap basah karena mesin sangat rentan kerusakan yang disebabkan oleh air.

3. kinerja *scanner* kurang maksimal

Scanner memiliki kelemahan dimana sistem sensor tidak bisa mendeteksi jari yang basah, terlalu kering, terkelupas, kotor, dan juga tertutup oleh tinta. Oleh karena itu, sebelum melakukan proses identifikasi, jari seseorang harus dalam keadaan bersih dan kering.

e. Indikator-indikator

Adapun indikator-indikator yang menjadi kelebihan absensi sidik jari (*fingerprint*) menurut Moch. Tofik (2010:9) yaitu:

1) Praktis

Dengan diterapkannya absensi sidik jari (*fingerprint*), melakukan absensi menjadi lebih praktis, mampu meminimalisir peran manusia dan menghindarkan dari *trial error*, serta absensi menjadi lebih mudah dan cepat.

2) Akurat

Saat proses pembacaan dan verifikasi jari, mesin *fingerprint* memiliki ketelitian yang tinggi. Sistem pengenalan sidik jari memiliki akurasi yang tinggi dalam merekam data.

3) Sekuritas Tinggi

Sistem sidik jari memiliki resiko paling kecil untuk dimanipulasi. Keamanan penggunaan *fingerprint* dari pihak-pihak yang tidak berhak mampu dikendalikan.

2.2.4. Budaya Kerja

Ndraha (2005), budaya kerja diartikan sekumpulan konsep dasar atau sebagai revolusi mental yang berfungsi agar kerja lebih efisien dan hubungan kerja yang individu dalam sekelompok masyarakat. Menurut Supriyadi (2006), pengertian dari budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Menurut Triguno (2003), budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, pandangan dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu konsep atau falsafah yang dapat dijadikan sebagai sifat, kebiasaan serta perilaku seseorang dan sekelompok masyarakat maupun organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan kerjasama yang dilakukan secara berulang-ulang.

a. Fungsi Budaya Kerja

Tika (2008) mengemukakan bahwa fungsi budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan

Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial

Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didaftarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasa sebagai karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

5. Sebagai integrator

Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub-budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan

besar dimana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

6. Membentuk perilaku bagi karyawan

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.

7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan

Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.

8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan

Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

9. Sebagai alat komunikasi

Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi.

c. Indikator-indikator

Ndraha (2005) mengemukakan bahwa indikator dari sebuah budaya kerja terdiri dari sebagai berikut:

1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan

perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.

2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan

merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau *encoder* tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan.

2.2.5. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan adalah gaya atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Wursanto, 2005:200). Menurut Kartono (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan-peralatan yang khusus. Pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi khusus. Menurut Moeheriono (2014:382) kepemimpinan merupakan proses oleh seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi sikap dan tugas-tugas yang diberikan terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari sejumlah pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sikap dan tindakan seseorang maupun sekelompok orang melakukan apa yang dikehendaki pemimpin agar dapat mencapai tujuan bersama.

b. Teori-teori Kepemimpinan

Berikut merupakan teori-teori kepemimpinan yaitu:

1. Teori sifat

Teori ini bertolak dari dasar pemikiran bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifa-sifat, perangai atau ciri-ciri yang dimiliki pemimpin itu. Atas dasar pemikiran tersebut timbul anggapan bahwa untuk menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin dan kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai dan ciri-ciri didalamnya.

2. Teori perilaku

Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Dalam hal ini, pemimpin mempunyai deskripsi perilaku:

a) Konsiderasi dan struktur inisiasi

Perilaku seorang pemimpin yang cenderung mementingkan bawahan memiliki ciri ramah tamah, mau berkonsultasi, mendukung, membela, mendengarkan, menerima usul dan memikirkan kesejahteraan bawahan serta memperlakukannya setingkat dengan dirinya. Disamping itu terdapat pula kecenderungan perilaku pemimpin yang lebih mementingkan tugas organisasi.

b) Berorientasi kepada bawahan dan produksi

Perilaku pemimpin yang berorientasi kepada bawahan ditandai oleh penekanan pada hubungan atasan-bawahan, perhatian pribadi pemimpin pada pemuasan kebutuhan bawahan serta menerima perbedaan kepribadian, kemampuan dan perilaku bawahan. Sedangkan perilaku pemimpin yang

berorientasi pada produksi memiliki kecenderungan penekanan pada segi teknis pekerjaan, pengutamaan penyelenggaraan dan penyelesaian tugas serta pencapaian tujuan.

Pada sisi lain perilaku pemimpin menurut model *leadership continuion* pada dasarnya ada dua yaitu berorientasi kepada pemimpin dan bawahan. Sedangkan berdasarkan model grafik kepemimpinan, perilaku setiap pemimpin dapat diukur melalui dua dimensi yaitu perhatiannya terhadap hasil/tugas dan terhadap bawahan/hubungan kerja.

c. Indikator-indikator

Indikator-indikator yang terdapat pada kepemimpinan menurut Kartono (2008:34) adalah sebagai berikut :

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pimpinan yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan daya tahan, dan keberanian.

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) dengan Disiplin Kerja

Suyadi (2010:103) mengemukakan bahwa sidik jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. Menurut Samiaji (2008:109) menyatakan bahwa metode absensi modern adalah dengan menggunakan presensi sidik jari. Pada metode ini pegawai harus memindai jari untuk presensi. Secara otomatis mesin presensi ini memasukkan data jam masuk dan pulang ke dalam komputer. Hasilnya, catatan jam kerja yang akurat sehingga siap untuk diolah oleh aplikasi. Dengan adanya penerapan sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) akan dapat meminimalisir tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa alasan karena absensi sidik jari tidak dapat dimanipulasi. Sehingga keadaan tersebut otomatis akan meningkatkan tingkat kedisiplinan para karyawan.

2.3.2. Hubungan Budaya Kerja dengan Disiplin Kerja

Supriyadi dan Guno (2006) menegaskan bahwa budaya kerja sudah dikenal manusia, namun tidak seketika langsung disadari oleh manusia bahwa keberhasilan sebuah pekerjaan berasal dari nilai-nilai dan perilaku kebiasaannya. Menurut Schein (2004) mengartikan bahwa budaya kerja merupakan suatu pola asumsi yang dipelajari dalam menyelesaikan masalah terkait adaptasi terhadap lingkungan eksternal organisasi dan integrasi internal antar unit-unit organisasi. Budaya kerja yang terstruktur adalah cerminan dari kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

2.3.3. Hubungan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja

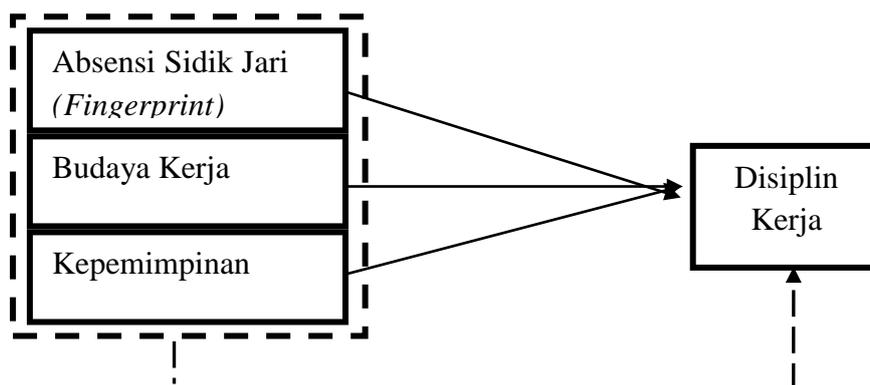
Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk membuat para karyawannya menjadi disiplin. Pemimpin juga menjadi sebuah contoh bagi para karyawannya. Menurut Kartono (2014) disiplin bisa berhasil bila pemimpin

bersikap arif, bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh prosedur dengan konsekuen. Dia harus menghindari favoritisme yang bisa menelurkan prasangka buruk, rasa dendam, iri dan kecemburuan sosial. Menurut Hasibuan (2012) dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sintesis atau ekstrapolasi dari tinjauan teori yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis. Menurut Sugiyono (2011:60) menyatakan bahwa kerangka konseptual yang merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting. Pengaruh penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dapat digambarkan dalam satu model kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka konseptual



Keterangan :

- - - - - ➔ : Berpengaruh secara simultan
- ➔ : Berpengaruh secara parsial

2.5. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012), hipotesis diartikan sebagai praduga sementara terhadap permasalahan yang hendak diteliti, yang biasanya permasalahan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dari uraian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Ha1 : Penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) berpengaruh pada disiplin kerja di UD Nyoto Permadi

Ha2 : Budaya kerja berpengaruh pada disiplin kerja di UD Nyoto Permadi

Ha3 : Kepemimpinan berpengaruh pada disiplin kerja di UD Nyoto Permadi

Ha4 : Absensi sidik jari (*fingerprint*), kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja di UD Nyoto Permadi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan matematik dalam bentuk statistik untuk meneliti pada populasi atau sampel dengan instrumen penelitian dan analisis data yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah perusahaan tembakau UD Nyoto Permadi yang beralamat di Jl. Krajan No.142, Desa Klompangan, Kec.Ajung, Kab.Jember. Penelitian ini akan dilakukan pada bulan Agustus-Oktober 2021. Namun, tidak menutup kemungkinan pelaksanaan kegiatan penelitian bisa lebih cepat atau lebih lama, sesuai dengan kebutuhan penelitian yang diperlukan atau perkembangan keadaan di lapangan.

3.3 Penentuan Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009:56) populasi merupakan wilayah sekumpulan individu atau objek yang berada pada wilayah tertentu dan mempunyai kualitas serta karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis mengadakan penelitian pada perusahaan tembakau UD Nyoto Permadi dengan populasi yang ada berjumlah 142 pekerja buruh.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2009:58) sampel adalah bagian dari populasi atau bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Terdapat beberapa cara dalam menentukan sampel, salah satunya yaitu dengan menggunakan metode Slovin yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(1+(N.e^2))}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Presentase tingkat kesalahan (*Error Margin*), dalam penelitian ini ditentukan 10%(0,10)

Jadi, dengan jumlah populasi (responden) yang telah diketahui maka:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1+(N.e^2))} \\ &= \frac{142}{(1+(142 \times 0,01))} \\ &= 58,67 \text{ di bulatkan menjadi } (59) \text{ responden atau } (60) \text{ responden} \end{aligned}$$

Dari penghitungan diatas maka penulis mengambil jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*. Dimana *Probability Sampling* merupakan suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk setiap anggota atau unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2009) definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasi kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun variabel yang dianalisis yaitu variabel

bebas (Independen) dan variabel terikat (dependen). Menurut sugiyono (2013:59) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas disimbolkan dengan variabel X dan dalam penelitian ini terdiri dari: absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1), budaya kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3). Menurut Sugiyono (2013:59) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat disimbolkan dengan variabel Y yaitu disiplin kerja (Y). Berikut merupakan tabel operasional variabel:

Tabel 3.4 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Absensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>) (X_1)	a. Praktis b. Akurat c. Sekuritas Tinggi	1. Absensi sidik jari di rasa menjadi lebih praktis, mudah dan cepat 2. Absensi menjadi lebih akurat karena lebih spesifik dan teliti dalam menghitung jumlah hari masuk kerja 3. Absensi sidik jari aman dan tidak dapat dimanipulasi
Budaya kerja (X_2)	a. Kebiasaan b. Peraturan c. Nilai-nilai	1. Para buruh akan menjadi terbiasa datang tepat waktu 2. Pekerja akan tertib dan taat terhadap peraturan yang sudah di tentukan oleh perusahaan 3. Para pekerja akan di nilai apakah produktif atau tidak, melakukan hal yang penting atau tidak, dan merugikan

		orang lain atau tidak.
Variabel	Indikator	Item
Kepemimpinan (X ₃)	a. Sifat b. Kebiasaan c. Tempramen d. Watak e. Kepribadian	1. Pemimpin memiliki sifat yang baik dan perhatian sehingga dapat memberikan arahan terhadap pekerja 2. Pemimpin memiliki kebiasaan bekerja dengan baik sehingga dapat menjadi contoh teladan bagi para pekerja 3. Pemimpin memiliki gaya perilaku dan tingkat kesabaran yang baik agar dapat berkomunikasi atau berinteraksi dengan para pekerja 4. Pemimpin mempunyai sikap yang tegas agar dapat memberikan arahan maupun sanksi terhadap pelanggaran sehingga dapat dinilai adil oleh para pekerja 5. Dapat berinteraksi atau berkomunikasi dengan baik agar para pekerja dapat mengerti akan maksud dan tujuan dari pemimpin.
Disiplin Kerja (Y)	a. Tujuan dan Kemampuan b. Teladan Pemimpin c. Balas Jasa d. Keadilan e. Waskat f. Sanksi Hukuman	1. Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan 2. Disiplin yang dilakukan oleh pemimpin menjadi teladan bagi pegawai 3. Balas jasa/Upah yang diberikan sesuai porsi pekerjaan 4. Pimpinan bersikap adil

Variabel	Indikator	Item
		<p>terhadap semua pegawai yang melakukan pelanggaran</p> <p>5. Pimpinan selalu mengawasi perilaku, sikap dan moral para pegawai</p> <p>6. Pegawai yang tidak disiplin di beri sanksi sesuai ketentuan agar ada efek jera</p>

3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2012:139) sumber data primer adalah data yang diperoleh pengumpul data langsung dari sumber data. Data primer pada penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner dan laporan absensi pegawai UD.Nyoto Permadi

b. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012:141) sumber data sekunder merupakan data yang didapatkan oleh peneliti dengan cara mempelajari, memahami dan membaca melalui media-media yang bersumber dari buku-buku, literatur, dan dokumen perusahaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari buku-buku dan jurnal terkait dengan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (2012:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mengumpulkan data dan informasi pada penelitian ini digunakan beberapa teknik, yaitu:

1. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2018:226) observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Teknik ini dilakukan dengan cara penelitian langsung pada obyek penelitian yaitu UD.Nyoto Permadi.

2. Wawancara

Menurut sugiyono (2018:231) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam. Menurut Esterberg (2002) terdapat macam-macam wawancara yaitu : wawancara terstruktur (*Structured Interview*), semi-struktur, dan tidak terstruktur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur (*structured interview*), yaitu teknik wawancara yang digunakan apabila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018:240) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental. Pada penelitian ini, peneliti akan secara langsung melakukan dokumentasi pada saat penelitian berlangsung di tempat yang sudah ditentukan.

4. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner akan diberikan kepada responden yaitu pekerja buruh UD Nyoto Permadi. Pertanyaan pada kuesioner berpedoman pada indikator-indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa kenyataan atau pertanyaan. Alternatif jawaban kuesioner dapat diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:132) menyatakan bahwa skala likert dapat dipakai untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap seseorang

atau kelompok tentang fenomena sosial. Berikut instrumen skala likert pada setiap pertanyaan:

Tabel 3.5 Instrumen Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Kurang Setuju (KS)	2
5.	Tidak Setuju (TS)	1

Sumber : Sugiyono (2013)

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2020:52) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner yang dapat dinyatakan valid yaitu jika pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini yang dimaksud merupakan jumlah sampel.

Kriteria pengambilan keputusan,yaitu:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2020:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan *Cronbach's Alpha*. Untuk mengetahui kuisioner tersebut sudah reliabel atau tidak akan dilakukan pengujian dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka kuisioner tersebut reliabel
- Apabila *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka kuisioner tersebut tidak reliabel

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan pada data yang akan dianalisa untuk mengetahui hubungan-hubungan atau pengaruh antar variabel. Uji asumsi klasik adalah uji data yang dilakukan agar dataterbebas dari kondisi BLUE (*Best Linier Unbased Estimator*). Ada tiga uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2020:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji masing-masing variabel agar dapat berdistribusi dengan baik. Peneliti menggunakan uji *kolmogov-smirnov*. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai *kolmogov-smirnov* Z dan *asyp. Sig.* $> 0,05$ maka data terdistribusi dengan normal
- Jika nilai *kolmogov-smirnov* Z dan *asyp. Sig.* $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi dengan normal

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2020:105) uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (*Independen*) pada model regresi yang dilakukan. Jika terjadi hubungan, maka terjadi multikolinieritas. Terjadi tidaknya multikolinieritas nilainya dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (*VIF*) dan nilai *Tolerance* dengan pengambilan keputusan yaitu:

- Apabila nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 , maka terjadilah multikolinieritas.
- Apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2020:139) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan pada model regresi agar terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan yaitu dengan uji grafik plot, uji park, gleyser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara lain prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Dasar pengambilan keputusan tidak terjadi heterokedastisitas yaitu tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. (Ghozali, 2011:105).

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2020:97) Koefisien Determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi kecil sama dengan nol ($R^2=0$) maka kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) sama dengan atau mendekati satu (R^2) maka kemampuan variabel independen dalam memberikan informasi akan dibutuhkan seluruhnya untuk memprediksi variabel dependen.

3.9.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Ghozali (2020:96) analisis regresi linier berganda merupakan koneksi secara linier antara dua variabel atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat atau meneliti seberapa besar pengaruh antara absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja, kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Berikut adalah rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = Bilangan Konstanta

X_1 = Absensi sidik jari (*fingerprint*)

X_2 = Budaya kerja

X_3 = Kepemimpinan

e = error

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji F (Simultan)

Untuk menguji sub struktur secara simultan, dilakukan dengan uji signifikansi simultan (*overall significance*) melalui uji statistik F. Menurut Imam Ghozali (2020:98) Uji statistik F adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel X_1, X_2, \dots, X_n yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Y. Adapun dasar pengambilan keputusan uji simultan atau uji F yang didasarkan pada tingkat uji signifikan, dimana toleransi kesalahan yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha=0,05$), sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa absensi sidik jari (*fingerprint*), kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa absensi sidik jari (*fingerprint*), kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja

3.10.2 Uji t (Parsial)

Menurut Imam Ghozali (2020:101) pada uji statistik t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel X terhadap variabel Y dengan menganggap variabel X lainnya konstan. Menurut Suharyadi dan Purwanto (2009:229) pengujian penentuan signifikansi menggunakan tingkat signifikansi taraf alpha (α) = 0,05. Ketentuan dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

a. Sejarah UD Nyoto Permadi

Usaha perkebunan tembakau jember dimulai sebelum tahun 1850. Pada tanggal 21 oktober 1859 ada tokoh berkebangsaan belanda yang bernama George Birnie bersama dengan Mathiesen dan Van Gennep menjadi pemrakarsa usaha tembakau di Jember. Adanya undang-undang agrarian pada tahun 1870 yaitu memberikan kesempatan kepada pengusaha-pengusaha agar dapat menggunakan tanah dengan jangka waktu 75 tahun, sehingga pertumbuhan perusahaan perkebunan tembakau saat itu menjadi sangat cepat. Pada awal tahun 1960, perkembangan usaha tembakau jember sangat bagus, sehingga suasana perdagangan tembakau menjadi cukup marak. Salah satu pengusaha yang menggunakan peluang tersebut yaitu bapak Adhai juga mendirikan perusahaan tembakau yaitu UD Nyoto Permadi.

UD Nyoto Permadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penerimaan dan penyaluran tembakau hasil dari pengeringan dan pengolahan (produksi), beberapa tembakau yang di produksi antara lain tembakau na-oogst, kasturi dan virginia (FCV). UD Nyoto Permadi memiliki 10 unit cabang perusahaan yang tersebar di seluruh kota Jember dan Bondowoso yaitu di antaranya : unit klompangan (KLP), unit nangkaan (NGK), unit etek (ETK), unit *indonesian tobacco company* (ITC), unit tamanan (TMN), unit patemon (PTM), unit congkrong (CKG), unit kota kulon (BDW), unit baratan (BRT), dan unit sumberan (SBR).

b. Visi dan Misi UD Nyoto Permadi

1. Visi

Memperkenalkan kepada dunia dengan produk-produk yang berkualitas

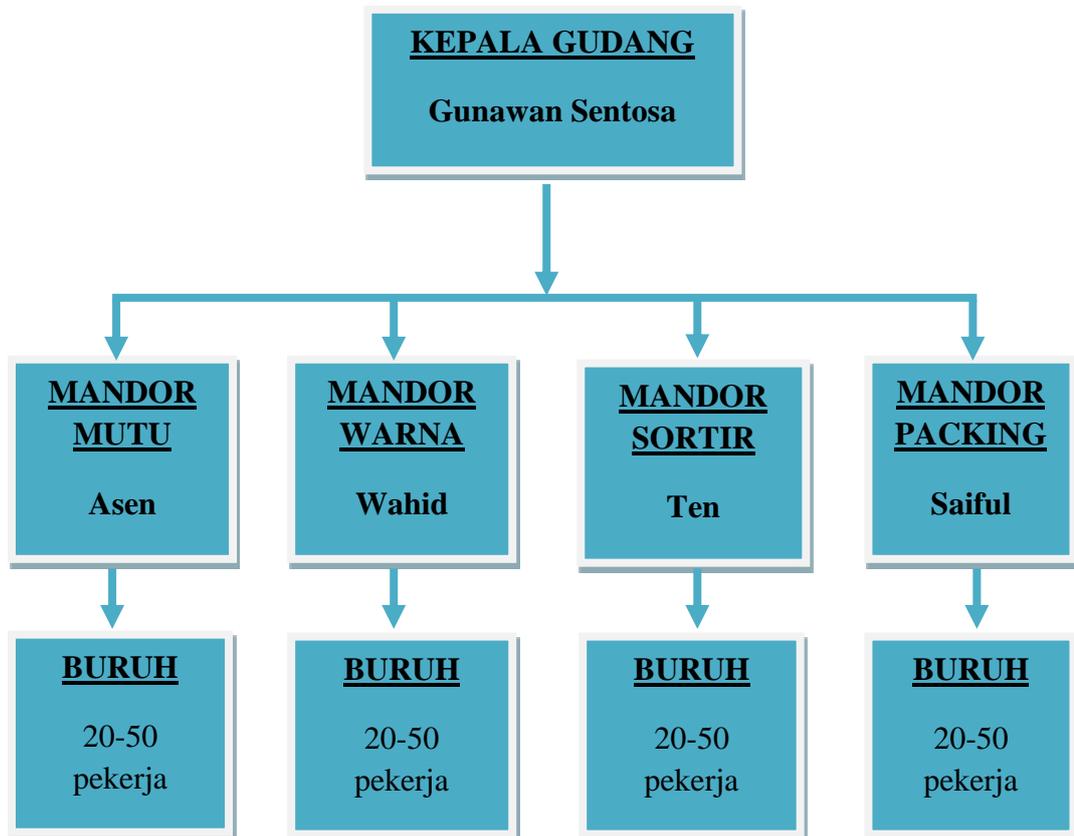
2. Misi

- 1) Berkomitmen untuk melestarikan warisan sebagai perusahaan tembakau dan mengejar standart kualitas produk yang tinggi.

- 2) Memelihara dan mengembangkan budidaya tanaman tembakau dan sistem perbaikan berkelanjutan.
- 3) Meningkatkan aspek sumber daya manusia dan lingkungan meningkatkan kesejahteraan pemangku kepentingan yang meliputi petani/pemasok, karyawan dan pelanggan.

c. Struktur Organisasi

Gambar 4.2 Struktur Organisasi



d. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan UD Nyoto Permadi unit Klompangan (KLP) yang beralamat di Jl. Krajan No.142 , Desa Klompangan, Kecamatan Ajung.

e. Hari dan Jam Kerja Operasional

Hari dan jam kerja UD Nyoto Permadi yaitu sesuai dengan kebijakan dan ketentuan yang telah ditentukan :

1) Hari

Senin sampai dengan minggu, libur di hari minggu setiap dua minggu sekali.

2) Jam Kerja

Perusahaan UD Nyoto Permadi memiliki kebijakan jam operasional yaitu dimulai pukul 07.00 WIB hingga pukul 16.00 WIB. Selain itu perusahaan juga memiliki kebijakan jam istirahat 1 jam dalam sehari yaitu pukul 12.00 – 13.00 WIB.

4.2 Gambaran Responden

Karakteristik responden akan di sajikan dalam penelitian ini untuk menggambarkan kondisi responden sehingga dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil dari penelitian. Responden pada penelitian ini adalah para pekerja/buruh sebanyak 60 orang/responden. Karakteristik responden akan di bagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Jenis kelamin

Deskripsi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	10
Perempuan	50
Jumlah	60

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah pekerja laki-laki sebanyak 10 orang/responden sedangkan pekerja perempuan sebanyak 50 orang/responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja di UD Nyoto Permadi adalah perempuan, karena pekerjaan memilih tembakau banyak dilakukan oleh perempuan, sedangkan pekerja laki-laki bertugas untuk mengangkat disaat penerimaan serta pengiriman tembakau. Menurut Sanderson (2003:395) menyatakan bahwa semua manusia menggunakan jenis kelamin sebagai kriteria utama dalam pembagian kerja sosial tiap individu. Sementara itu masyarakat biasanya mempunyai sejumlah peranan yang dipandang cocok bagi kedua jenis kelamin, mereka juga melukiskan peranan-peranan yang khusus hanya untuk pria dan hanya untuk wanita. Fakta tersebut didukung karena laki-laki dianggap lebih kuat dalam hal fisik dari pada perempuan yang fisiknya memang lebih lemah. Pada UD Nyoto Permadi memilih lebih banyak pekerja buruh perempuan dikarenakan perempuan di nilai lebih teliti dan lebih sabar untuk pekerjaan pemilihan mutu, kualitas dan warna tembakau, sehingga pekerjaan tersebut cocok untuk pekerja buruh perempuan.

2. Usia Responden

Deskripsi usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Usia Responden

Usia	Jumlah
20-30	6
31-40	24
41-50	30
Jumlah	60

Sumber : Data primer yang di olah, 2021

Berdasarkan tabel diatas yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden, dapat diketahui bahwa usia 20-30 berjumlah 6 responden, usia 31-40 berjumlah 24 responden, dan usia 41-50 berjumlah 30 responden. Menurut Adisti dan Ali Imron (2017), menyatakan bahwa kelompok umur 15-64 tahun

digolongkan sebagai kelompok masyarakat yang produktif untuk bekerja sebab dalam rentang usia tersebut dianggap mampu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pada umumnya pekerjaan pada perusahaan gudang tembakau tidaklah sulit dan tidak memerlukan keterampilan tertentu, sehingga pekerjaan tersebut cocok bagi siapa saja yang ingin mendapatkan pekerjaan. UD Nyoto Permadi menyerap banyak tenaga kerja perempuan dari sekitar lokasi perusahaan, sehingga para perempuan dengan keadaan ekonomi yang kurang mampu, tidak memiliki riwayat pendidikan yang tinggi, tidak memiliki keterampilan maupun memiliki umur yang sudah dewasa dapat bekerja pada perusahaan tersebut.

3. Tingkat Pendidikan

Deskripsi tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah
SD	49
SmP	11
SMA/SMK	-
Perguruan Tinggi	-
Jumlah	60

Sumber : Data primer yang di olah, 2021

Menurut Andre E. Sikula (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SD (Sekolah Dasar) yaitu berjumlah 49 responden dan responden dengan tingkat pendidikan SMP (Sekolah Menengah Pertama) yaitu berjumlah 11 responden. Hal ini menjelaskan bahwa jenis tenaga kerja yang banyak diserap oleh industri tembakau adalah tenaga kerja *low skill* dan *low education* yang diperkerjakan sebagai buruh dan sebagian besar adalah perempuan. Jumlah responden dengan tingkat pendidikan SD (Sekolah dasar) dinyatakan paling banyak, hal tersebut

dikarenakan persyaratan untuk jenis pekerjaan pada perusahaan UD Nyoto permadi tidak harus memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan memiliki keterampilan khusus, pekerjaan tersebut dianggap mudah sehingga hanya memerlukan ketelitian dan kesabaran dalam memilih kualitas tembakau.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk mengetahui jawaban dari penilaian responden terkait pada masing-masing item pertanyaan yang ada pada kuesioner mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja dan kepemimpinan sebagai variabel bebas (*independent*) dan disiplin kerja sebagai variabel terikat (*dependent*). Berikut merupakan tabel jawaban atas kuesioner terhadap responden yaitu:

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Variabel Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) (X_1)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	CS	%	KS	%	TS	%	
X _{1.1}	24	40	28	46,67	8	13,33	0	0	0	0	60
X _{1.2}	19	31,67	30	50	11	18,33	0	0	0	0	60
X _{1.3}	25	41,67	26	43,33	9	15	0	0	0	0	60

Sumber data : Lampiran 1 yang sudah diolah (2021)

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel penerapan absensi sidik jari (X_1) diukur oleh penulis menggunakan tiga indikator berdasarkan penjelasan dari Moch. Tofik (2010:9) yang kemudian indikator tersebut dijabarkan kedalam sebuah pertanyaan.

Jawaban responden terkait variabel penerapan absensi sidik jari (X_1) pada indikator praktis ($X_{1.1}$) yaitu sebanyak 40% responden menjawab sangat setuju (SS), 46,67% menjawab setuju (S), 13,33% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Kemudian pada indikator akurat ($X_{1.2}$) yaitu sebanyak 31,67% responden menjawab sangat setuju (SS), 50% menjawab

setuju (S), 18,33% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). pada indikator sekuritas tinggi ($X_{1,3}$) yaitu sebanyak 41,67% responden menjawab sangat setuju (SS), 43,33% menjawab setuju (S), 15% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Jawaban responden di atas menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak pada indikator ($X_{1,1}$) yaitu jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 40%, indikator ($X_{1,2}$) yaitu jawaban setuju sebanyak 50% dan indikator ($X_{1,3}$) yaitu jawaban setuju sebanyak 43,33%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) memang benar-benar berpengaruh, responden merasa bahwa absensi sidik jari (*fingerprint*) sangat praktis, mudah dan aman sehingga peraturan penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) akan terus dilakukan guna mempermudah para pegawai untuk melakukan absensi dan mempermudah perusahaan untuk kepentingan pendataan.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja (X_2)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	CS	%	KS	%	TS	%	
$X_{2,1}$	19	31,67	36	60	5	8,33	0	0	0	0	60
$X_{2,2}$	15	25	40	66,67	5	8,33	0	0	0	0	60
$X_{2,3}$	24	40	29	48,33	7	11,67	0	0	0	0	60

Sumber data : Lampiran 1 yang sudah diolah (2021)

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel budaya kerja (X_2) diukur oleh penulis menggunakan tiga indikator berdasarkan penjelasan dari Ndraha (2005), yang kemudian indikator tersebut dijabarkan kedalam sebuah pertanyaan.

Jawaban responden terkait variabel budaya kerja (X_2) pada indikator kebiasaan ($X_{2,1}$) yaitu sebanyak 3167% responden menjawab sangat setuju (SS), 60% menjawab setuju (S), 8,33% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Kemudian pada indikator peraturan ($X_{2,2}$) yaitu sebanyak 25% responden menjawab sangat setuju (SS), 66,67% menjawab setuju (S), 8,33% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). pada indikator nilai-nilai ($X_{2,3}$) yaitu sebanyak 40% responden menjawab sangat setuju (SS), 48,33% menjawab setuju (S), 11,67% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab

kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Jawaban responden di atas menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak pada indikator ($X_{2.1}$) yaitu jawaban setuju (S) sebanyak 60%, indikator ($X_{2.2}$) yaitu jawaban setuju sebanyak 66,67% dan indikator ($X_{2.3}$) yaitu jawaban setuju sebanyak 48,33%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pembaruan sistem absensi sidik jari (fingerprint) banyak perubahan yang terjadi, seperti budaya kerja yang berubah menjadi lebih baik.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan (X_3)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	CS	%	KS	%	TS	%	
$X_{3.1}$	33	55	21	35	2	3,33	0	0	0	0	60
$X_{3.2}$	15	25	40	66,67	5	8,33	0	0	0	0	60
$X_{3.3}$	31	51,67	26	43,33	3	5	0	0	0	0	60
$X_{3.4}$	20	33,33	36	60	4	6,67	0	0	0	0	60
$X_{3.5}$	19	31,67	38	63,33	3	5	0	0	0	0	60

Sumber data : Lampiran 1 yang sudah diolah (2021)

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X_3) diukur oleh penulis menggunakan tiga indikator berdasarkan penjelasan dari kartono (2008:34) yang kemudian indikator tersebut dijabarkan kedalam sebuah pertanyaan.

Jawaban responden terkait variabel kepemimpinan (X_3) pada indikator sifat ($X_{3.1}$) yaitu sebanyak 55% responden menjawab sangat setuju (SS), 35% menjawab setuju (S), 3,33% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Kemudian pada indikator kebiasaan ($X_{3.2}$) yaitu sebanyak 25% responden menjawab sangat setuju (SS), 66,67% menjawab setuju (S), 8,33% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Pada indikator tempramen ($X_{3.3}$) yaitu sebanyak 51,67% responden menjawab sangat setuju (SS), 43,33% menjawab setuju (S), 5% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Pada indikator watak ($X_{3.4}$) yaitu sebanyak 33,33% responden menjawab sangat setuju (SS), 60% menjawab setuju (S), 6,67% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju

(TS). Pada indikator kepribadian ($X_{3,5}$) yaitu sebanyak 31,67% responden menjawab sangat setuju (SS), 63,33% menjawab setuju (S), 5% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Jawaban responden di atas menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak pada indikator ($X_{3,1}$) yaitu jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 55%, indikator ($X_{3,2}$) yaitu jawaban setuju sebanyak 66,67%, indikator ($X_{3,3}$) yaitu jawaban setuju sebanyak 51,67%, indikator ($X_{3,4}$) yaitu jawaban setuju sebanyak 60% dan indikator ($X_{3,5}$) yaitu jawaban setuju sebanyak 63,33%. Hal ini menunjukkan bahwa saat ini pemimpin memiliki sifat, kebiasaan, perilaku, watak, dan kepribadian yang baik.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total
	SS	%	S	%	CS	%	KS	%	TS	%	
Y _{1.1}	19	31,67	29	48,33	12	20	0	0	0	0	60
Y _{1.2}	8	13,33	42	70	10	16,67	0	0	0	0	60
Y _{1.3}	15	25	35	58,33	10	16,67	0	0	0	0	60
Y _{1.4}	12	20	31	51,67	17	28,33	0	0	0	0	60
Y _{1.5}	11	18,33	30	50	19	31,67	0	0	0	0	60
Y _{1.6}	18	30	30	50	12	20	0	0	0	0	60

Sumber data : Lampiran 1 yang sudah diolah (2021)

Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja (Y) diukur oleh penulis menggunakan tiga indikator berdasarkan penjelasan dari Hasibuan (2005:194-198) yang kemudian indikator tersebut dijabarkan kedalam sebuah pertanyaan.

Jawaban responden terkait variabel disiplin kerja (Y_1) pada indikator tujuan dan kemampuan ($Y_{1.1}$) yaitu sebanyak 31,67% responden menjawab sangat setuju (SS), 48,33% menjawab setuju (S), 20% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Kemudian pada indikator teladan pimpinan ($Y_{1.2}$) yaitu sebanyak 13,33% responden menjawab sangat setuju (SS), 70% menjawab setuju (S), 16,67% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Pada indikator balas jasa ($Y_{1.3}$) yaitu sebanyak 25% responden menjawab sangat setuju (SS), 58,33% menjawab setuju (S), 16,67% menjawab cukup

setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Pada indikator keadilan ($Y_{1.4}$) yaitu sebanyak 20% responden menjawab sangat setuju (SS), 51,67% menjawab setuju (S), 28,33% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Pada indikator pengawasan melekat ($Y_{1.5}$) yaitu sebanyak 18,33% responden menjawab sangat setuju (SS), 50% menjawab setuju (S), 31,67% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Pada indikator sanksi hukuman ($Y_{1.6}$) yaitu sebanyak 30% responden menjawab sangat setuju (SS), 50% menjawab setuju (S), 20% menjawab cukup setuju (CS), serta 0% menjawab kurang setuju (KS) dan tidak setuju (TS). Pada frekuensi jawaban responden diatas menunjukkan bahwa responden lebih banyak menjawab jawaban setuju (S), hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan sistem pada absensi sidik jari (fingerprint), perusahaan juga melakukan perubahan juga peraturan-peraturan yang ada. Para pemimpin menjadi lebih tegas sehingga mampu memberikan pengarahan kepada para bawahan dan juga dapat mengubah budaya kerja sehingga dapat tercipta disiplin kerja yang lebih baik.

4.4 Uji Kualitas Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu tes yang dapat dikatakan memiliki validitas tinggi, jika tes tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$, dalam hal ini yang dimaksud merupakan jumlah sampel.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	r hitung	r tabel	α	Sig	Keterangan
Penerapan Absensi Sidik Jari	0,818	0,2500	0,05	0,000	Valid
(Fingerprint) (X_1)	0,731	0,2500	0,05	0,000	Valid
	0,760	0,2500	0,05	0,000	Valid

Variabel	r hitung	r tabel	α	Sig	Keterangan
Budaya Kerja (X_2)	0,801	0,2500	0,05	0,000	Valid
	0,757	0,2500	0,05	0,000	Valid
	0,712	0,2500	0,05	0,000	Valid
Kepemimpinan (X_3)	0,750	0,2500	0,05	0,000	Valid
	0,731	0,2500	0,05	0,000	Valid
	0,650	0,2500	0,05	0,000	Valid
	0,649	0,2500	0,05	0,018	Valid
	0,670	0,2500	0,05	0,000	Valid
Disiplin Kerja (Y)	0,670	0,2500	0,05	0,000	Valid
	0,673	0,2500	0,05	0,000	Valid
	0,582	0,2500	0,05	0,040	Valid
	0,694	0,2500	0,05	0,001	Valid
	0,607	0,2500	0,05	0,025	Valid
	0,670	0,2500	0,05	0,000	Valid

Sumber data : Lampiran 4, diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} keseluruhan indikator yang di uji bernilai positif dan lebih besar dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang diajukan telah lolos uji validitas atau dapat dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2007) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari pengubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan dapat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas terhadap suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi.

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu pengukuran tersebut dapat menghasilkan data yang reliabel. Adapun cara untuk menguji reliabilitas kuisisioner dalam penelitian ini adalah menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu Apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka kuisioner tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Penerapan Absensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>) (X_1)	0,655	Reliabel
Budaya Kerja (X_2)	0,618	Reliabel
Kepemimpinan (X_3)	0,725	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,722	Reliabel

Sumber data : Lampiran 4, diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel penerpan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1), budaya kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) serta variabel disiplin kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka kuisioner tersebut dapat dinyatakan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji *kolmogov-smirnov*. dengan kriteria pengujian jika nilai *kolmogov-smirnov* Z dan *asympt. Sig.*>0,05 maka data terdistribusi dengan normal.

4.15 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
<i>kolmogov-smirnov</i> Z	0,563
<i>asympt. Sig</i>	0,909

Sumber : Lampiran 5, diolah (2021)

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel diatas, diketahui bahwa uji normalitas memiliki nilai *kolmogov-smirnov Z* sebesar 0,563 dan nilai *asympt. Sig* sebesar 0,909 , nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya data tersebut terdistribusi dengan normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (*Independen*) pada model regresi yang dilakukan. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

4.16 Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Absensi sidik jari (<i>fingerprint</i>) (X_1)	0,562	1,779	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya kerja (X_2)	0,560	1,787	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepemimpinan (X_3)	0,654	1,530	Tidak terjadi multikolinieritas

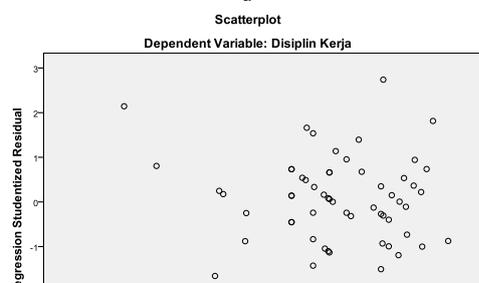
Sumber : Lampiran 5, diolah (2021)

Terjadi tidaknya multikolinieritas nilainya dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor (VIF)* dan nilai *Tolerance* dengan pengambilan keputusan apabila nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 , maka terjadilah multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel diatas, diketahui bahwa variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1), budaya kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara lain prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Berikut adalah gambar hasil uji heterokedastisitas yaitu:

Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber data : Hasil Pengolahan SPSS 22 (2021)

Dapat dilihat pada gambar 4.3 hasil uji heterokedastisitas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y serta titik-titik tersebut tidak membentuk sebuah pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.6 Teknik Analisis Data

4.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) atau satu (1). Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan juga sebaliknya jika nilainya mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,592	,570	1,709

Berdasarkan output tabel SPSS “*model summary*” pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjust R Square* adalah sebesar 0,570 atau sama dengan 57% yang berarti variabel penerapan absensi sidik jari (*Fingerprint*) (X_1), variabel budaya kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y) sebesar 57%. Sedangkan sisanya dapat dihitung menggunakan rumus $e_1 = 1 - R^2 = 1 - 0,57 = 0,43$ atau sama dengan 43 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

4.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda merupakan sebuah model regresi yang menggunakan lebih dari dua variabel. Analisis ini dilakukan untuk meneliti apakah ada hubungan sebab akibat atau meneliti seberapa besar pengaruh antara penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja, kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Berikut merupakan tabel hasil analisis regresi linier berganda :

4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coeffisiens	Standardized Coefficient
	B	Beta
(Constant)	2,766	
Absensi sidik jari (<i>fingerprint</i>) (X_1)	0,676	0,418
Budaya kerja (X_2)	0,454	0,239
Kepemimpinan (X_3)	0,322	0,250

Sumber : Lampiran 7, diolah (2021)

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel diatas, berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diperoleh persamaan linier regresi berganda yaitu :

$$Y = 2,766 + 0,676 X_1 + 0,454 X_2 + 0,322 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a) Nilai Konstanta = 2,766

Nilai kosntanta bernilai positif sebesar 2,766 artinya jika variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1), budaya kerja (X_2), dan

kepemimpinan (X_3) sama dengan nol, maka variabel disiplin kerja (Y) bermuatan 2,766 satuan.

b) Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) (X_1)

Variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1) berkonstanta 0,676 yang artinya memiliki pengaruh yang positif. Jika variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1) mengalami peningkatan sebesar satuan variabel, maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja (Y) sebesar 0,676 satuan.

c) Budaya Kerja (X_2)

Variabel budaya kerja (X_2) berkonstanta 0,454 yang artinya memiliki pengaruh yang positif. Jika variabel budaya kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satuan variabel, maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja (Y) sebesar 0,454 satuan.

d) Kepeimpinan (X_3)

Variabel kepeimpinan (X_3) berkonstanta 0,322 yang artinya memiliki pengaruh yang positif. Jika variabel kepeimpinan (X_3) mengalami peningkatan sebesar satuan variabel, maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja (Y) sebesar 0,322 satuan.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1), budaya kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel disiplin kerja (Y) dengan kata lain uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam uji statistik F, H_a diterima jika $F_{\text{tabel}} > F_{\text{hitung}}$ dengan nilai signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat dilihat melalui *degree of freedom* (df), dengan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$. Dimana k merupakan jumlah variabel

(bebas+terikat) sedangkan n merupakan jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Berikut besaran df_1 dan df_2 yaitu:

- $df_1 = 4-1 = 3$ dan $df_2 = 60-4 = 56$, dengan $\alpha (\alpha) = 5\%$ dapat diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,77

Hasil uji statistik F dapat dilihat pada lampiran 8, diketahui bahwa nilai F hitung pada hasil uji ANOVA yaitu sebesar 27,06 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 27,06 > 2,77$ hal ini menunjukkan bahwa hipotesa diterima. Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesa diterima dan signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penerapan absensi sidik jari (*fingepint*) (X_1), budaya kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja (X_3).

4.7.2 Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan apakah variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1), budaya kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel disiplin kerja (Y), dengan kata lain uji t bertujuan untuk mencari tahu bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dalam uji t, H_a akan diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk mengetahui nilai t_{tabel} dapat menggunakan rumus dk (derajat kebebasan) yaitu sebagai berikut:

- $dk = n-k = 60-4 = 56$, dengan $\alpha (\alpha) = 5\%$ dapat diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,67

Hasil dari uji statistik t dapat dilihat pada lampiran 9, berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa :

- a. Variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 3,671 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,67. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari derajat kesalahan yaitu

0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan terdapat signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

- b. Variabel budaya kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,094 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,67. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,041 yang lebih kecil dari derajat kesalahan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan terdapat signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa H_2 diterima yaitu budaya kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

c.

besar dari t_{tabel} sebesar 1,67. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,021 yang lebih kecil dari derajat kesalahan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan terdapat signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa H_3 diterima yaitu kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

4.8 Pembahasan

Setelah dilakukan analisa data dan pengujian hipotesa, maka akan dibahas mengenai hasil dari penelitian ini. Berikut pembahasan hasil dari penelitian yang dihubungkan dengan teori-teori yang telah dipakai dan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki hipotesa dan tujuan penelitian yang serupa.

1. Penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Penelitian ini menemukan bahwa penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) signifikan mempengaruhi disiplin kerja pegawai di UD Nyoto Permadi, dengan uji t statistik sebesar 3,671 ($>1,67$) dan memiliki taraf signifikansi 0,001 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa cukup besar peranan penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap disiplin kerja di UD Nyoto Permadi.

Mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) adalah sistem yang digunakan untuk mendata kehadiran para pegawai dengan cara mengidentifikasi tekstur sidik jari sebagai media pendataan. Oleh karena itu, data absensi tidak dapat dimanipulasi karena sidik jari setiap orang berbeda-beda. Dengan adanya alat yang canggih ini, maka data kehadiran para pegawai akan lebih mudah dan akurat.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) memang benar-benar berpengaruh, sehingga peraturan penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) akan terus dilakukan guna mempermudah para pegawai untuk melakukan absensi dan mempermudah perusahaan untuk kepentingan pendataan. Berdasarkan perspektif empiris, penelitian ini sejalan

dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farisa Djubaini dkk (2017) yang berjudul pengaruh penggunaan *fingerprint* dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Manado, dimana penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Rohmah Vaikatul Aini (2018) yang berjudul pengaruh penerapan absensi

fingerprint dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan, dimana penelitian terdahulu

menunjukkan bahwa variabel penerapan absensi *fingerprint* mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Namun

penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh Diah Puspaning-rum, dkk, (2019) yang berjudul

pengaruh penerapan sistem absensi *fingerprint*, motivasi kerja

dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

Dimana

penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel penerapan sistem absensi

fingerprint tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2. Budaya kerja terhadap disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Dimana hipotesis kedua (H_2) yaitu budaya kerja (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa uji t statistik sebesar 2,094 ($>1,67$) dan memiliki taraf signifikansi 0,041 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja akan meningkat jika penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) juga meningkat pada perusahaan UD Nyoto Permadi.

Dengan adanya pembaruan sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) banyak perubahan yang terjadi, para pemimpin menjadi lebih tegas sehingga membawa dampak terhadap budaya kerja yang berubah menjadi lebih baik. Berdasarkan perspektif empiris, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Rohmah Vaikatul Aini (2018) yang berjudul pengaruh penerapan absensi *fingerprint* dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Dimana penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima. Dimana hipotesis ketiga (H_3) yaitu kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa uji t statistik sebesar 2,367 ($>1,67$) dan memiliki taraf signifikansi 0,021 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja akan meningkat maupun menurun jika penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) juga meningkat maupun menurun pada perusahaan UD Nyoto Permadi.

Berdasarkan perspektif empiris, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diah Puspaning-rum, dkk, (2019) yang berjudul pengaruh penerapan sistem absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Dimana penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

4. Penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ke empat (H_4) diterima. Dimana hipotesis ke empat (H_4) yaitu penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1), budaya kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) terhadap disiplin kerja (Y), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa uji F statistik sebesar 27,06 ($>2,77$) dan memiliki taraf signifikansi 0,000 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja akan mengalami peningkatan maupun penurunan jika terdapat perubahan pada penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja dan kepemimpinan.

Perubahan sistem pada absensi sidik jari (*fingerprint*) menjadi perubahan juga pada peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Para pemimpin harus menjadi lebih tegas sehingga mampu memberikan pengarahan kepada para bawahan dan juga dapat mengubah budaya kerja menjadi lebih baik. Jika dilihat dari perspektif empiris, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diah Puspaning-rum, dkk, (2019) yang berjudul pengaruh penerapan sistem absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Dimana penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara simultan absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Rohmah Vaikatul Aini (2018) yang berjudul pengaruh penerapan absensi *fingerprint* dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Dimana penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Pada penelitian ini, peneliti menguji dan menganalisis pengaruh penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*), budaya kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Terdapat 142 responden, sehingga peneliti mendapatkan sampel sebanyak 60 pegawai/buruh yang bekerja di UD Nyoto permadi. Data yang sudah terkumpul telah di analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa H_1 diterima, dimana variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y), dan terdapat signifikansi. Dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1) merupakan salah satu variabel dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja (Y).
2. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa H_2 diterima, dimana variabel budaya kerja (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y), dan terdapat signifikansi. Dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa variabel budaya kerja (X_2) merupakan salah satu variabel dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja (Y).
3. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa H_3 diterima, dimana variabel kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y), dan terdapat signifikansi. Dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan (X_3) merupakan salah satu variabel dari beberapa variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja (Y).
4. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa H_4 diterima, dimana variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1), budaya kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y), dan terdapat signifikansi. Dengan demikian penelitian ini membuktikan bahwa

variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1), budaya kerja (X_2),

dan kepemimpinan (X_3) dapat menjadi acuan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja (Y).

5.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran yang mungkin dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan yaitu :

1. Bagi perusahaan, hendaknya selalu meninjau, memantau dan memperbaiki sistem penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) agar pegawai dapat konsisten mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Dikarenakan mayoritas pekerja adalah wanita dan ibu-ibu, diharapkan pemimpin dapat bersikap tegas dan selalu memberikan arahan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat dan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga penelitian ini dapat dikembangkan serta dapat menguji faktor-faktor lain yang berkaitan dengan prospek kedisiplinan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Andre E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Atmodiwirjo, Subagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT.Ardadizya Jaya
- Esterberg, Kristin G. 2002. *Qualitative Methods Ins Social Research*. Mc Graw Hill, New York
- Gering, Supriyadi. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Adminisrasi Negara
- Ghozali, Imam. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P Melayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam Belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan Belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- _____. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Puluh Tiga. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Moch.Tofik, S.E. 2010. *Panduan Praktisi Membuat Aplikasi Penggajian Dengan Excel 2007*. Jakarta: Mediakita
- Moeheriono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Cet.Pertama. PT.Rineka Cipta
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara

- Sanderson, SK. 2003. *Makro Sosiologi : Sebuah Pendekatan Terhadap Realitas Sosial*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Sarosa, Samiaji. 2008. *Sistem Informasi Akutansi*. Jakarta : Grasindo
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Suharyanto, Hadriyanu dan Agus Heruanto Hadna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Media Wacana
- Suyadi. 2010. *Rahasia Sidik Jari*. Yogyakarta: Andi Offset
- Triguno. 2003. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*. Edisi Keenam. Jakarta:PT.Golden Terayon Press
- Veithzal, Rivai. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Wursanto,I.G. 2005.*Manajemen Kepegawaian*. Jakarta:Kanisius
- Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT.Indeks

Jurnal

- Adisti dan Ali. 2017. Memanfaatkan Usia Produktif Dengan Usaha Kreatif Industri Pembuatan Kaos Pada Remaja Di Gresik. *Jurnal Paradigma*. Vol 05. No.03
<https://media.neliti.com/media/publications/253375-memanfaatkan-usia-produktif-dengan-usaha-b7b970e2.pdf> didownload pada tanggal 25 juni 2022 pukul 12.30 WIB
- Ahmad, Faisal Ali. 2006. *Hubungan penerapan Absensi Sidik (Fingerprint) Dengan Motivasi dan Kinerja karyawan*. Skripsi Bogor. FMIPA IPB
<https://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/44601> didownload pada 5 februari 2020 pukul 20.00 WIB
- Diah, dkk. 2019. *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi (Fingerprint), Motivasi kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, dan Akutansi*, Vol:3, 35-44
<http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant> didownload pada 5 februari 2020 pukul 20.00 WIB

- Farisa, dkk. 2017. *Pengaruh penggunaan Fingerprint dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Manado*. Jurnal EMBA Vol:5 2099-2106
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16496> didownload pada 5 february 2020 pukul 20.00 WIB
- Fatoni, & Noptriansyah, T. 2011. *Teknik Presensi Karyawan Berbasis Biometrik Menggunakan Sidik Jari*. Jurnal Ilmiah Matematika Teknologi Rekayasa Informasi Komputer, XIII (2), 149-166
<https://docplayer.info/32454170-Teknik-presensi-karyawan-berbasis-biometrik-menggunakan-sensor-sidik-jari.html> didownload pada 5 february 2020 pukul 20.00 WIB
- Ghandi, Mohammad Arya. 2017. *Penerapan Absensi Finger Print Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Sekolah Menengah Tekhnik Industri (Smti)*. IAIN Raden Intan. Bandar Lampung
http://repository.radenintan.ac.id/755/1/Skripsi_Full.pdf didownload pada 12 maret 2020 pukul 20.00 WIB
- Nur dan Aniek. 2018. *Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. STIESIA Surabaya. E-ISSN:2461-0593
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/1302/1321/> didownload pada 5 february 2020 pukul 20.00 WIB

LAMPIRAN 1. TABULASI JAWABAN RESPONDEN

No.	Penerapan Absensi Sidik Jari			Budaya Kerja			Kepemimpinan					Disiplin Kerja					
	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
5	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4
6	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
9	4	3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
12	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
14	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5
15	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4
16	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4
19	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3
20	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

No.	Penerapan Absensi Sidik Jari			Budaya Kerja			Kepemimpinan					Disiplin Kerja					
	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
22	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	3	5
24	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4
26	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5
30	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
31	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
32	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
33	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
35	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
36	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3
37	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
38	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5
39	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4
40	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4

No.	Penerapan Absensi Sidik Jari			Budaya Kerja			Kepemimpinan					Disiplin Kerja					
	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
41	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4
42	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
43	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	5
44	5	4	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5
45	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
47	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
48	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4
49	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
51	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5
52	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
53	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
54	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	5
55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
56	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5
57	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
58	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
59	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

LAMPIRAN 2. WAWANCARA

Wawancara terhadap pak mandor

1. Sebelum adanya absensi fingerprint, apa kecurangan yang sering dilakukan oleh buruh?

Jawab : mereka sering tukar kartu kerja (pipil) jika tidak masuk kerja, jadi jumlah tidak hadir tidak bisa dilihat/dicek. Agar jumlah kosongnya tidak terlalu banyak, kalau di kartu pipil terlalu banyak tidak hadir otomatis pasti kena marah.

2. Setelah adanya absensi fingerprint apakah terjadi perubahan?

Jawab: yang pasti mereka tidak dapat memanipulasi data karna absensi menggunakan sidik jari masing-masing, setelah ada absensi para buruh datang lebih pagi karna antri atau bergantian menggunakan mesin absensi fingerprint.

3. Apa kesalahan yang sering dilakukan oleh buruh?

Jawab: mayoritas pekerja di gudang adalah ibu-ibu, jadi agak sedikit susah untuk mengontrol, mereka ramai sekali, sering mengobrol dan sering makan-makan saat jam kerja.

Wawancara terhadap buruh

1. Bagaimana sikap pak mandor saat bekerja?

Jawab: ada yang cuek ada yang tegas, biasanya yang tegas itu pak mandor cina.

2. Bagaimana sikap pak mandor jika ada pekerja yang melakukan kesalahan?

Jawab: kalau dulu gak terlalu tegas, sebagian baik sebagian keras, tapi semenjak ada absensi sidik jari jadi tegas semua. Peraturannya semakin ketat. Dulu kalau salah di bilangin aja, kalau sekarang dihukum.

LAMPIRAN 3. KUESIONER PENELITIAN



Kepada responden yang saya hormati,

Dalam rangka menyelesaikan pendidikan Program Studi Sastra Satu Ilmu Administrasi Niaga di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember dalam bentuk tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Budaya Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja di UD Nyoto Permadi “**, maka dengan ini saya bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban pada kuesioner yang tertera dibawah ini.

Penelitian ini semata-mata hanya untuk penelitian ilmiah dan keperluan akademis, sehingga jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i akan dijaga kerahasiaannya. Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya sesuai dengan kondisi yang ada.

Atas kerjasama dan kesedian meluangkan untuk waktu mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya,

Fitra Martianingsih

NIM 1658632112040

‘Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja di UD Nyoto Permadi’

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Usia :
 Jenis kelamin :
 Pendidikan :

B. KETERANGAN CARA PENGISIAN

Berilah tanda (X) pada setiap pernyataan yang anda pilih

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	CS	KS	TS
Absensi Sidik Jari (<i>fingerprint</i>)						
1.	Penggunaan absensi sidik jari menjadi lebih praktis, mudah dan cepat					
2.	Lebih akurat karena lebih spesifik dan teliti dalam menghitung jumlah hari masuk kerja					
3.	Absensi sidik jari aman dan tidak dapat dimanipulasi					
Budaya Kerja						
4.	Pegawai menjadi biasa datang tidak terlambat					
5.	Peraturan di taati dan perilaku pegawai lebih tertib					
6.	Nilai-nilai kebaikan menjadi perilaku setiap hari, misal: produktif atau tidak, penting atau tidak, merugikan orang lain atau tidak.					
Kepemimpinan						
7.	Pimpinan memiliki sifat terbuka dan dipandang jujur					
8.	Pimpinan memiliki kebiasaan bekerja dengan baik dan menjadi					

	teladan bagi pegawai					
9.	Pimpinan memiliki tempramen yang baik dan dapat berkomunikasi dua arah dengan pegawai					
10.	Pimpinan mempunyai watak yang bijak, tegas, dan adil dalam memberi keputusan					
11.	Pimpinan dipandang sebagai orang yang menguasai pekerjaan, kreatif dan bertanggung jawab					
Disiplin Kerja						
12.	Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan					
13.	Disiplin yang dilakukan oleh pemimpin menjadi teladan bagi pegawai					
14.	Balas jasa/Upah yang diberikan sesuai porsi pekerjaan					
15.	Pimpinan bersikap adil terhadap semua pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin					
16.	Pimpinan selalu mengawasi perilaku, sikap dan moral para pegawai					
17.	Pegawai yang tidak disiplin di beri sanksi sesuai ketentuan agar ada efek jera					

LAMPIRAN 4. DAFTAR RESPONDEN

No.	Nama Responden	Usia	L/P	Pendidikan
1	Usman	46	L	SMP
2	Sahri	35	L	SD
3	Fadil	27	L	SMP
4	Safi'i	42	L	SD
5	Munib	38	L	SD
6	Ma'il	48	L	SD
7	P. Karman	49	L	SD
8	Mukid	37	L	SD
9	Eko	34	L	SMP
10	Ervan	30	L	SMP
11	Pon	43	P	SD
12	Juariya	38	P	SD
13	Suparmi	42	P	SD
14	Senisa	41	P	SD
15	Bu rip	48	P	SD
16	Bu Mursit	46	P	SD
17	Bu Samsul	44	P	SD
18	Bu Kom	48	P	SD
19	Lilik	29	P	SD
20	Paini	47	P	SD
21	Buriya	43	P	SD
22	Sri Firda	36	P	SD
23	B. Laeli	47	P	SD
24	B. Fifi	44	P	SD
25	B. Romli	45	P	SD
26	B. Rahmat	42	P	SD
27	B. Lut	49	P	SD
28	Wagik	41	P	SD
29	Jumana	41	P	SD
30	Tika	30	P	SMP

No.	Nama Responden	Usia	L/P	Pendidikan
31	B. Dani	45	P	SD
32	Tatik	33	P	SMP

33	Slami	32	P	SD
34	Muda	44	P	SD
35	B. Imam	43	P	SD
36	Sulis	38	P	SMP
37	Sri	40	P	SD
38	Iba	39	P	SD
39	Gina	38	P	SMP
40	B. Aril	44	P	SD
41	B. Adit	47	P	SD
42	B. Bayu	45	P	SD
43	Suniti	36	P	SD
44	Las	38	P	SD
45	B. Sum	47	P	SD
46	B. Jesil	43	P	SD
47	B. Rom	42	P	SD
48	Sumarmi	37	P	SD
49	Yam	39	P	SD
50	Wagik	32	P	SD
51	Ifah	29	P	SMP
52	Fila	33	P	SMP
53	Mus	36	P	SD
54	Siseh	30	P	SD
55	Tia	35	P	SMP
56	Sur	33	P	SD
57	B. Linda	47	P	SD
58	Holida	33	P	SD
59	Yati	37	P	SD
60	Tun	34	P	SD

LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,655	3

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,419**	,478**	,818**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000
	N	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,419**	1	,268*	,731**
	Sig. (2-tailed)	,001		,038	,000
	N	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,478**	,268*	1	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,038		,000
	N	60	60	60	60
Total_X1	Pearson Correlation	,818**	,731**	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

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

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

VARIABEL BUDAYA KERJA (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,618	3

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,547**	,302 ⁺	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000	,019	,000
	N	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	,547**	1	,236	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,070	,000
	N	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	,302 ⁺	,236	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	,019	,070		,000
	N	60	60	60	60
Total_X2	Pearson Correlation	,801**	,757**	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

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

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

VARIABEL KEPEMIMPINAN (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	5

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,483**	,391**	,249	,406**	,750**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,055	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	,483**	1	,272*	,386**	,407**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,000		,035	,002	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	,391**	,272*	1	,321*	,235	,650**
	Sig. (2-tailed)	,002	,035		,012	,070	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	,249	,386**	,321*	1	,306*	,649**
	Sig. (2-tailed)	,055	,002	,012		,017	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	,406**	,407**	,235	,306*	1	,670**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,070	,017		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Total_X3	Pearson Correlation	,750**	,731**	,650**	,649**	,670**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

VARIABEL DISIPLIN KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,722	6

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,397**	,272*	,394**	,235	,279*	,670**
	Sig. (2-tailed)		,002	,035	,002	,071	,031	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.2	Pearson Correlation	,397**	1	,341**	,302*	,252	,444**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,002		,008	,019	,052	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.3	Pearson Correlation	,272*	,341**	1	,204	,175	,316*	,582**
	Sig. (2-tailed)	,035	,008		,117	,181	,014	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.4	Pearson Correlation	,394**	,302*	,204	1	,429**	,328*	,694**
	Sig. (2-tailed)	,002	,019	,117		,001	,011	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.5	Pearson Correlation	,235	,252	,175	,429**	1	,233	,607**
	Sig. (2-tailed)	,071	,052	,181	,001		,073	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y1.6	Pearson Correlation	,279*	,444**	,316*	,328*	,233	1	,670**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,014	,011	,073		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Total_Y	Pearson Correlation	,670**	,673**	,582**	,694**	,607**	,670**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

LAMPIRAN 6. TABEL HASIL UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,66538524
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,073
	Negative	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,563
Asymp. Sig. (2-tailed)		,909

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

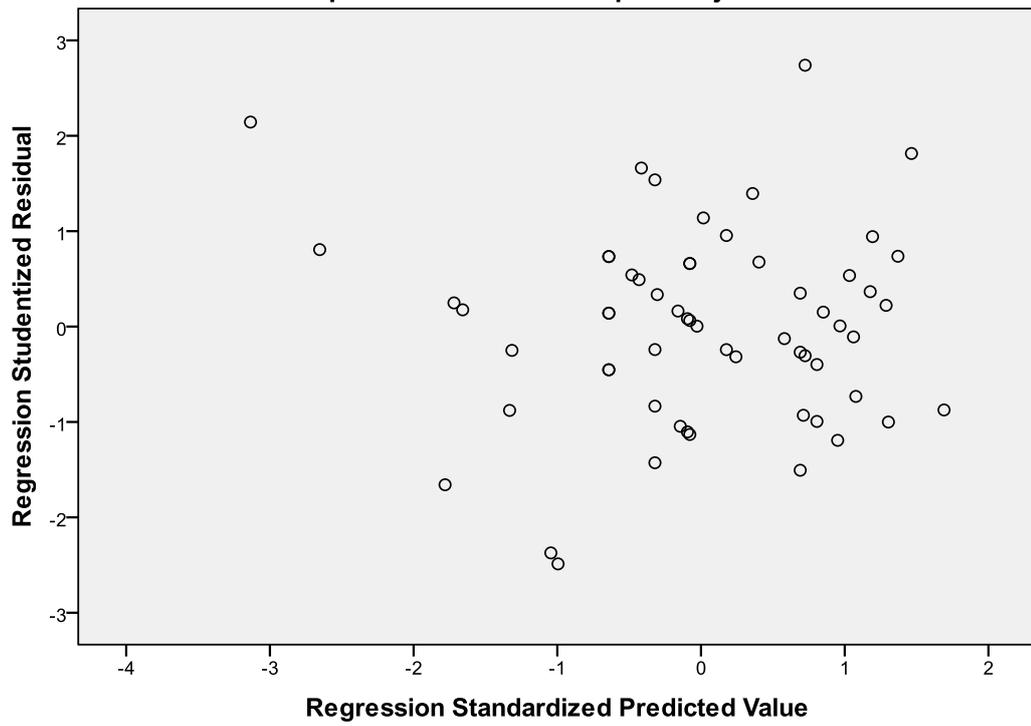
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,766	2,570		1,076	,287		
	Penerapan	,676	,184	,418	3,671	,001	,562	1,779
	Absensi Sidik Jari (Fingerprint)							
	Budaya Kerja	,454	,217	,239	2,094	,041	,560	1,787
	Kepemimpinan	,322	,136	,250	2,367	,021	,654	1,530

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

UJI HETEROSKEDATISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Disiplin Kerja



LAMPIRAN 7. Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,592	,570	1,709

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint), Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

LAMPIRAN 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint), Budaya Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	2,766			2,570	
	Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint)	,676	,184	,418	3,671	,001	,562	1,779
	Budaya Kerja	,454	,217	,239	2,094	,041	,560	1,787
	Kepemimpinan	,322	,136	,250	2,367	,021	,654	1,530

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

LAMPIRAN 9. Tabel Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237,213	3	79,071	27,060	,000 ^a
	Residual	163,637	56	2,922		
	Total	400,850	59			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint), Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

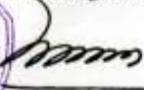
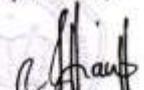
LAMPIRAN 10. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,766	2,570		1,076	,287		
	Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint)	,676	,184	,418	3,671	,001	,562	1,779
	Budaya Kerja	,454	,217	,239	2,094	,041	,560	1,787
	Kepemimpinan	,322	,136	,250	2,367	,021	,654	1,530

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

LAMPIRAN 11. Surat Ijin Penelitian

	<p>YAYASAN PENDIDIKAN PANCA PRASETYA SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI STIA "PEMBANGUNAN" JEMBER PROGRAM PENDIDIKAN SARJANA SK. MENDIKPUD. NOMOR : 0468/3/1987 Jl. Lumby - Jember No 9 Telp/Fax : (0331) 486182-424206 Jember Email : www.stiapembangunan.ac.id Email : stia.pembangunan@indosat.net.id</p>
Nomor	: 086/STIA.P.Jbr/BPPM/X/2021
Lampiran	: -
Hal	: Ijin Penelitian Mahasiswa
Kepada	
Yth.	: Bpk. Nyoto Permadi Pimpinan UD. Nyoto Permadi Klompangan Kecamatan Ajung, Kabupaten Jember
Dengan hormat,	
Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yaitu pembuatan skripsi maka kami mengajukan permohonan ijin penelitian bagi mahasiswa STIA Pembangunan Jember.	
Adapun mahasiswa tersebut adalah:	
Nama	: Fitra Martianingsih
NPM	: 1658632112040
No. HP	: 083122055679
Program Studi	: Ilmu Administrasi Niaga
Semester	: XI (sebelas)
Judul Proposal	: Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>), Budaya Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja di UD. Nyoto Permadi
Demikian surat permohonan ijin penelitian ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.	
Mengetahui, Ketua STIA Pembangunan Jember	Jember, 26 Oktober 2021 Kepala BPPM,
 I.E. HENDRI SUPARTO, M.Si. NUPN. 9990457014	 Dr. NUNGKY VIANA FERANITA, M.M NIDN. 0713048401