

**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGER PRINT) DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN CV.
INDORAGA PERSADA JEMBER**

Nuril Hilal ¹⁾, Alifian Nugraha ²⁾

¹⁾Prodi Ilmu Administrasi Niaga

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email: nurilhilal74@gmail.com

²⁾Dosen Prodi Ilmu Administrasi Niaga

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email: iandgrahasaputra@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan di CV. Indoraga Persada Jember. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan dan pekerja lapangan di CV. Indoraga Persada. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sebanyak 63 responden. Metode analisis yang dilakukan dalam penelitian yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software IBM SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 9,3% terhadap kedisiplinan karyawan yang diketahui dengan F sebesar 4,176. Secara parsial, variabel absensi sidik jari (*finger print*) tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan sebesar t_{hitung} 2,303.

Kata Kunci: Absensi sidik jari, motivasi kerja, kedisiplinan karyawan, regresi linier berganda.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Fingerprint Attendance and Work Motivation on Employee Discipline at CV. Indoraga Persada Jember. This research is a quantitative research. The population in this study were employees and field workers at CV. Indoraga Persada. Sampling in this study used a saturated sample technique. A total of 63 respondents. The method of analysis carried out in this study is multiple linear regression analysis using IBM SPSS 21 software. The results showed that fingerprint attendance and work motivation had an effect of 9.3% on employee discipline, which was known as F of 4.176. Partially, the fingerprint attendance variable has no effect on employee discipline. While the work motivation variable has an effect on employee discipline of t_{count} 2,303.

Keywords: *Fingerprint attendance, work motivation, employee discipline, multiple linear regression.*

1. PENDAHULUAN

Pada era saat ini populasi manusia sudah sangat padat dan terus berkembang. Disamping itu perkembangan teknologi pun semakin canggih dan mudah didapat. Dengan padatnya populasi manusia ini juga berpengaruh terhadap lapangan pekerjaan yang tersedia. Tidak sedikit orang menjadi pengangguran karena sedikitnya lapangan pekerjaan yang tersedia apalagi tidak memiliki keahlian yang dapat di tawarkan. Di era sekarang ini banyak perusahaan yang menggunakan teknologi untuk mengatur sebuah perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan manajemen khusus untuk mengatur karyawannya dalam bekerja yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Menurut Komang (2012:4) MSDM adalah suatu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan antara manusianya dengan perusahaan tersebut. Usaha ini dilakukan guna mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut agar mampu bertindak secara efektif dan efisien sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pada setiap perusahaan kebutuhan MSDM sangat penting apalagi perusahaan yang besar dan memiliki karyawan yang banyak sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktifitas yang ada dalam perusahaan. Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap produktivitas dan kesuksesan sebuah perusahaan. Karyawan merupakan orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang di tempatkan menurut kemampuan atau keahlian dan pengalamannya akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Setiap perusahaan tentu ingin menciptakan dan memiliki karyawan yang disiplin dengan waktu kerjanya. Maka dari itu, untuk menunjang agar setiap karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, suatu perusahaan tersebut melakukan bermacam-macam usaha, diantaranya adalah menerapkan absensi yang memanfaatkan kecanggihan teknologi yang berkembang saat ini yaitu absensi sidik jari (*finger print*). Absensi ini sangat menunjang untuk kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan.

Absensi merupakan suatu rutinitas karyawan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengecek kehadiran setiap karyawannya. Biasanya alat absensi sidik jari ini di tempatkan di suatu ruangan yang mudah di jangkau dan di awasi oleh seseorang yang telah diberi wewenang oleh perusahaan. Sidik jari merupakan guratan pada kulit seseorang dan setiap orang memiliki sidik jari yang berbeda-beda. Perpaduan absensi menggunakan sidik jari atau yang biasa disebut *finger print* ini sangat membantu manajemen perusahaan dalam mendisiplinkan

karyawannya karena *finger print* ini merupakan sistem informasi yang mengandung elemen fisik yang tidak bisa dicurangi.

Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, bidang Manajemen Sumber Daya Manusia juga harus bisa memberi motivasi kerja kepada pekerja agar bisa bekerja dengan maksimal. Menurut Siswanto (2009:119) motivasi merupakan suatu proses yang diarahkan guna mendorong setiap orang memiliki gairah bekerja secara total. Motivasi kerja yang dapat dilakukan oleh suatu perusahaan antaranya adalah mendorong ikhlas bekerja tanpa tertekan pada setiap karyawannya. Motivasi dapat dilakukan oleh atasan dengan memberi contoh yang baik dan ramah. Motivasi juga dilakukan agar setiap karyawannya memiliki kesadaran akan keinginan untuk hidup yang sejahtera, maka dari hal tersebut karyawannya dengan secara sadar dapat bekerja dengan baik dan giat untuk perusahaan.

Apabila suatu perusahaan sudah memiliki motivasi kerja yang baik dan juga memiliki sistem absensi yang diberlakukan kepada setiap karyawan seperti *finger print* maka akan tercipta karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi. Kedisiplinan menurut Hasibuan (1994:212) adalah suatu kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berbekal dari pengetahuan, peneliti menemukan fenomena yang menarik, yaitu suatu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi yang sudah menggunakan teknologi *finger print* untuk mengontrol kehadiran karyawannya. Perusahaan yang dimaksud adalah CV. Indoraga Persada.

CV. Indoraga Persada didirikan oleh Ir. Bambang Berdikari pada tahun 2008 di Jl. Bengawan Solo No. 19, Sumbersari Jember Provinsi Jawa Timur. CV. Indoraga Persada bergerak di bidang kontraktor, memiliki karyawan yang berjumlah 64 orang. Karyawan pada CV. Indoraga Persada terbagi dalam berbagai bidang, di antaranya yaitu sekretaris, admin, pengawas, mandor, logistik, dan pekerja lapangan. Pada perusahaan ini diberlakukan absensi pada setiap karyawannya, yang awalnya menggunakan absensi manual, dengan seiring perkembangan teknologi yang semakin canggih, membuat perusahaan ini termotivasi sehingga absensi yang awalnya manual kemudian di ganti dengan absensi sidik jari (*finger print*). Terkait dengan absensi yang dilakukan oleh setiap karyawan CV. Indoraga baik ketika masuk dan pulang kerja harus mematuhi jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu mulai pukul 07.00 s/d 15.00 WIB.

Berikut merupakan daftar karyawan di CV. Indoraga Persada yang tertuang dalam sebuah tabel.

Tabel 1 Daftar Kayawan Cv.Indoraga Persada Jember

No	Jabatan	Jumlah
1	Pemimpin	1
2	Sekretaris	1
3	Admin	2
4	Pengawas	1
5	Mandor	2
6	Logistik	2
7	Pekerja Lapangan	55
Total		64

Sumber: Daftar karyawan CV. Indoraga sesuai bidang, (2019)

CV. Indoraga Persada sudah menerapkan absensi *finger print* mulai tanggal 1 januari 2016 hingga saat ini. Dalam penerapan absensi tersebut ada dampak positif dan negatif. Dampak positifnya pekerja dapat lebih disiplin dalam bekerja dan tidak ada kecurangan lagi yang dilakukan oleh setiap kepala bidang pekerjaan (pengawas, mandor) dalam mengabsen pekerja. Kemudian setelah adanya *finger print* ini hal tersebut tidak terjadi lagi. Sedangkan dampak negatif dalam penggunaan *finger print* ini yaitu pekerja yang kurang disiplin melebihi jam 07.00 tidak dapat melakukan absen dan tidak diperkenankan untuk bekerja, sehingga hal tersebut menyebabkan berkurangnya tenaga pekerja. Dalam penerapan *finger print* ini masih sering mengalami kesulitan atau masalah pada pekerja yang telapak tangannya kasar atau melepuh dikarenakan beratnya beban pekerjaan yang dilakukan, seperti contoh mencangkul, ngecor, menggosok tembok dengan amplas, dan lain-lain.

Pada saat direncanakan, penggunaan *finger print* telah diuji cobakan selama tiga bulan, hasilnya sebagai berikut:

- a. Tiga bulan sebelum penggunaan *finger print*

Tabel 2 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan CV. Indoraga Persada selama tiga bulan (Oktober – Desember Tahun 2019)

No	Bulan	Jumlah Hari	DT	PD	I	A
1	Oktober	27	0	3	3	44
2	November	26	0	3	1	23
3	Desember	26	0	7	1	21

Sumber: Daftar absensi manual pekerja CV Indoraga (2019)

b. Tiga bulan setelah penggunaan *finger print*

Tabel 3 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan CV. Indoraga Persada selama tiga bulan (Januari – Maret Tahun 2020)

No	Bulan	Jumlah Hari	DT	PD	I	A
1	Januari	26	5	2	0	14
2	Februari	25	2	1	0	12
3	Maret	27	3	1	0	16

Sumber: Daftar absensi pekerja CV Indoraga (Maret 2016)

Berdasarkan data di atas didapati bahwa penggunaan absensi sidik jari pada karyawan CV. Indoraga cukup efektif menekan karyawan atau pekerja mengurangi masalah pulang duluan, izin, dan alpa.

Dari uraian latar belakang diatas, penulis tertarik pada fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut sehingga ingin mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Penerapan Absensi (*Finger Print*) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan CV. Indoraga Persada Jember”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut Hasibuan (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia jika dilihat dari segi kualitasnya, memiliki dua kemampuan, yaitu: Hard Skill yaitu kemampuan akademik yang dimiliki seseorang dan Soft Skill yaitu kemampuan menyesuaikan dengan lingkungan terutama dalam dunia kerja.

2.2 Absensi Sidik Jari (*Finger Print*)

Menurut Inayatillah (2015:29) absensi finger print (sidik jari) adalah suatu metode baru yang saat ini telah berkembang, mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas kelompok maupun instansi yang menggunakannya. Sehingga dengan menggunakan alat ini, absensi yang

direkapitulasi setiap sebulan sekali akan dapat dengan mudah diketahui pelanggaran jam kerja maupun keterlambatan yang telah dilakukan, dikarenakan sulit untuk dilakukan manipulasi. Absensi ini juga berkaitan dengan penerapan kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan.

Lebih lanjut menurut Eko (2009:17) absensi sidik jari berasal dari bahasa inggris yaitu finger print yang artinya guratan-guratan yang terdapat pada kulit ujung jari. Sidik jari (finger print) berfungsi untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda lebih erat. Sidik jari ibarat barcode pada diri manusia yang menandakan tidak ada pribadi yang sama. Sidik jari bersifat spesifik, permanen, serta mudah diklasifikasikan.

Dari uraian pengertian yang sudah dijelaskan di awal, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa absensi sidik jari (finger print) yaitu sebuah kecanggihan teknologi yang saat ini telah berkembang, dimana finger print tersebut berguna untuk memudahkan seseorang yang memiliki kewenangan mengabsen kehadiran para karyawannya untuk mengetahui kehadiran setiap karyawannya ketika bekerja.

2.3 Motivasi Kerja

Siswanto (2009:119) mengatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Soekiman dan Purnomo (2010: 1283) motivasi yaitu dapat menyebabkan setiap orang mempunyai dorongan sehingga timbul kecenderungan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu kegiatan tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa tujuan dapat dicapai. Bermotivasi adalah keinginan bertindak berdasarkan keinginan sendiri ataupun terdorong oleh dorongan agar untuk mencapai keberhasilan dan tujuan.

Menurut Utomo (2010:8) motivasi kerja memiliki 2 aspek yaitu:

1. Penghargaan diri, yaitu seseorang akan merasa terhormat apabila dihargai oleh orang lain di lingkungan kerjanya.
2. Kebutuhan Keamanan Kerja, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa takut kehilangan pekerjaan serta mendapat ancaman untuk masa depannya.

2.4 Kedisiplinan Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013: 129) disiplin diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Maksudnya adalah disiplin disini digunakan sebagai alat untuk memperteguh peraturan perusahaan dan memberi sanksi terhadap karyawan apabila terjadi pelanggaran peraturan perusahaan.

Menurut Syarkani (2017:367) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan tertib serta menunjukkan tingkat kesungguhan dengan tim kerja dalam suatu perusahaan.

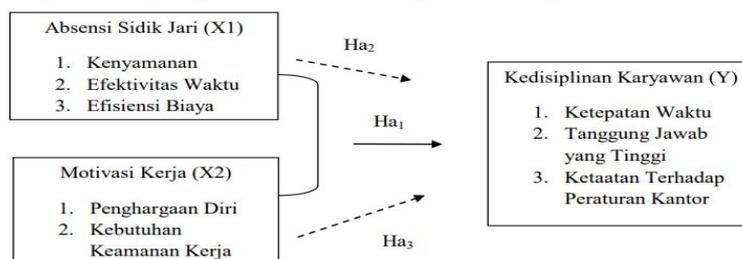
Terdapat beberapa tipe kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2008:114), antara lain yaitu:

1. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggar yang berulang.

2.5 Kerangka Konseptual

Berikut ini kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

Keterangan :

- > : Simultan
 - - - - -> : Parsial

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ha1 : Absensi sidik jari (finger print) dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan CV. Indoraga.
- Ha2 : Absensi sidik jari (finger print) secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan CV. Indoraga.
- Ha3 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan CV. Indoraga.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena hasil yang akan diperoleh nantinya berupa angka. Unit analisis dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di CV. Indoraga yang berjumlah 63 orang kecuali pemimpin.

Tempat penelitian adalah lokasi dimana dilakukan penelitian untuk memperoleh informasi dan memecahkan masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini lokasi yang dimaksud adalah di CV. Indoraga di jl. Bengawan Solo kecamatan Sumber Sari kabupaten Jember.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis macam ini harus melakukan beberapa uji untuk memecahkan rumusan masalah yang ada, diantaranya yaitu: Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisa Data Penelitian, dan Uji Hipotesis yang di dalamnya terdapat Uji secara simultan (Uji F) dan Uji secara parsial (Uji t).

4. PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Data variabel penelitian yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya serta dinyatakan valid dan reliabel kemudian dimasukkan pada estimasi regresi.

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independen) yaitu Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Kedisiplinan Karyawan (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program spss versi 21, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.949	2.980		10.722	.000
	ABSENSI SIDIK JARI	-.272	.147	-.224	-1.850	.069
	MOTIVASI KERJA	.254	.110	.279	2.303	.025

a. Dependent Variable: KEDISIPLINAN

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 31,949 - 0,272 X_1 + 0,254 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta = 31.949

Tanpa dipengaruhi oleh absensi sidik jari dan motivasi kerja, maka kedisiplinan karyawan sudah mempunyai besaran sebesar 31.949.

- b. Koefisien regresi absensi sidik jari (*finger print*) (X_1) = -0,272
 Dengan peningkatan satu satuan variabel absensi sidik jari, maka menurunkan variabel kedisiplinan karyawan sebesar 0,272 satuan.
- c. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) = 0,254
 Dengan peningkatan satu satuan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan besaran 0,254 satuan.

Koefisien determinasi (R^2) mempunyai nilai sebesar 0,122, hal ini dapat diartikan bahwa kedua variabel yaitu absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh sebesar 12,2% terhadap kedisiplinan karyawan.

Nilai *Adjusted R Square* yang merupakan nilai kritis dari Determinasi menunjukkan angka 0,093 atau 9,3%. hal ini menunjukkan bahwa secara kritis sebesar 9,3% kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh absensi sidik jari (*finger print*), dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya sebesar 90,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini

4.2 Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Simultan

Untuk uji hipotesis simultan yang menyatakan bahwa menerima hipotesa alternatif secara signifikan dengan memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $4,176 > 3,15$. Hasil analisis uji F (simultan) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,020 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan karyawan di CV. Indoraga Persada Jember.

b. Uji Hipotesis Parsial

Uji ini menguji satu-satu antara variabel dependen dengan variabel independen. Setelah melakukan pengujian dengan menggunakan SPSS 21 di dapat hasil sebagai berikut:

1. Variabel absensi sidik jari (*finger print*) (X_1) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $-1,850 < 2,00030$ serta taraf signifikansi $> 0,05$ yaitu 0,069 maka dapat dikatakan bahwa variabel absensi sidik jari (*finger print*) (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kedisiplinan karyawan (Y) artinya H_{a2} ditolak.
2. Variabel motivasi kerja (X_2) memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,303 > 2,00030$, dengan taraf signifikansi 0,025 maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kedisiplinan karyawan (Y), artinya H_{a3} diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu pengaruh penerapan absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan, dapat diketahui bahwa hipotesis 1 (H_{a1}) diterima. Artinya absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini terjadi karena absensi sidik jari dan motivasi kerja ketika berjalan beriringan akan menimbulkan pengaruh yang baik terhadap kedisiplinan karyawan di CV. Indoraga Persada.

b. Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Terhadap Kedisiplinan Karyawan

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan hipotesis 2 (H_{a2}) ditolak. Artinya absensi sidik jari (*finger print*) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini terjadi karena absensi sidik jari hanya akurat dalam pendataan kehadiran dan kepulangan karyawan. Apabila tidak ditunjang dengan motivasi kerja, artinya absensi sidik jari hanya berjalan sendiri, maka kedisiplinan karyawan tidak akan tercapai.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan hipotesis 3 (H_{a3}) diterima. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di CV. Indoraga Persada. Hal ini terjadi karena setelah melakukan pengujian menggunakan penyebaran angket dan SPSS, hasil yang didapat dari responden menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini disebabkan karena para karyawan merasa motivasi yang didapat dari perusahaan cukup untuk menunjang gairah untuk lebih disiplin.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan:

1. Absensi sidik jari dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan yang di ketahui dari determinasi (R^2)=0,122 dan F hitung (4,176) > F tabel (3,15) secara signifikan (0,02) <signifikan DF (0,05) yang artinya absensi sidik jari dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.
2. Absensi sidik jari secara parsial tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan Karyawan yang di teliti dengan t hitung (-1,850)<t tabel(2,00030) dengan signifikan hitung (0,069)>signifikan df (0,05).
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan

yang di teliti dengan t hitung (2,303) > t tabel (2,00030) dan signifikan hitung (0,025) > signifikan df (0,05)

5.2 Saran

Sumbangsih saran yang dapat diberikan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Mengingat variabel absensi sidik jari (*finger print*) tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, artinya belum sesuai dengan harapan karyawan. Maka sebaiknya Pihak CV. Indoraga Persada lebih meningkatkan atau memperbaiki Variabel absensi sidik jari (*finger print*) terkait dengan keakuratan sistem sidik jari.
2. Mengingat variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, artinya variabel motivasi kerja sudah sesuai dengan harapan karyawan. Maka dari itu pihak CV. Indoraga Persada untuk tetap mempertahankan variabel motivasi kerja, terkait dengan kualitas binaan, arahan yang diberikan atasan untuk menunjang semangat karyawan dan kuantitas upah dari hasil curahan kerja dan lembur untuk mendorong minat dan semangat yang tinggi para karyawan.
3. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti keberadaan pekerjaan, besarnya insentif, dan jaminan terhadap karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ardana, I Komang, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bohlander, George, and Snell. 2010. Principles of Human Resource. OH: South Western – Cengage Learning.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalial dan Sumber daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta: PT. Midas Surya Gravindo.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nugroho, Eko. 2009. Biometrika Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Siswanto, H.B. 2009. Pengantar Manajemen, Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Soejono. 2000. Sistem Dan Prosedur Kerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekiman, A, dan Purnomo, P. 2010. Motivation Strategi to Increase Project Team Performance in Construction Industry. Makassar: Unhas.

Jurnal

- Inayatillah. 2015. Dampak Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Terhadap PNS Perempuan Di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Vol. 1 No. 2. Fakultas Adab dan Humaniora UIN Ar-Raniry. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/equality/article/download/787/617> diakses pada tanggal 9 Desember 2018.
- Syarkani. 2017. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar Vol 3 No.3. Universitas Achmad Yani Banjarmasin. <http://scholar.google.com/citations?user=FKCOzZQAAAAJ&hl=en> diakses pada tanggal 11 Desember 2018.
- Utomo, Sulistyono. 2010. Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP) Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. CV. Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya Vol. 6 No. 376-393. <http://scholar.google.com/citations?user=ce4D520AAAAJ&hl=en> diakses pada tanggal 11 Desember 2018.