

Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari, Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Di UD. Nyoto Permadi Ajung - Jember

Fitra Martianingsih¹, Alifian Nugraha²

¹) Prodi Ilmu Administrasi Niaga

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email: fitramartia1@gmail.com

²) Dosen Prodi Ilmu Administrasi Niaga

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email: iandgrahasaputra@gmail.com

ABSTRAK

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

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of fingerprint attendance, work culture and leadership on work discipline at UD Nyoto Permadi. This research is a quantitative research. The population in this study were all workers as many as 43 employees. Sampling in this study using the slovin formula as many as 30 respondents with probability sampling technique. The analysis used is multiple linear regression analysis using IBM SPSS 22 software. The results of the t test (partially) show that: fingerprint attendance has no effect on work discipline, work motivation has no effect on work discipline, and leadership has no effect on work discipline. The results of the F test (simultaneously) show

that the application of fingerprint attendance (fingerprint), work culture and leadership has a significant influence on work discipline, namely the calculated F value of 11.43 (<2.77) with a significance value of 0.000 (<0.05). It is known that R Square is 0.519 which means that the variable of fingerprint attendance, work culture and leadership together affects the work discipline variable by 57%.

Keywords: *Fingerprint Attendance Application, Work Culture, Leadership, Work Discipline*

1. PENDAHULUAN

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.

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 48 orang pekerja diantaranya: 1 kepala gudang, 4 mandor, dan 43 pekerja buruh. Gudang cabang klompangan termasuk gudang yang baru saja menerapkan absensi sidik jari (*Fingerprint*) pada tahun 2019, sedangkan gudang cabang lain sudah menerapkannya 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.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	43	8	16.27
24/05/2019	43	10	23.25
25/05/2019	43	9	20.93
26/05/2019	43	18	41.86
27/05/2019	43	19	44.18
28/05/2019	43	15	34,88
29/05/2019	43	10	23.25
Jumlah Rata-Rata			29,23

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

Berdasarkan tabel 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 (*fingerprint*) dilaksanakan pada hari senin tanggal 6 juni 2019 sampai hari minggu tanggal 12 juni 2019.

Tabel 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	43	5	11.62	1	2.32	7	16.27
07/06/2019	43	5	11.62	2	4.65	8	18.60
08/06/2019	43	4	9.30	4	9.30	5	11.62

09/06/2019	43	8	18.60	4	9.30	6	13.95
10/06/2019	43	7	16,27	3	6.97	8	18.60
11/06/2019	43	4	9.30	3	6.97	5	11.62
12/06/2019	43	3	6.97	2	4.65	7	16.27
Jumlah Rata-Rata			11.95		6.30		15.27

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

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa jumlah pekerja buruh yang tidak hadir tanpa keterangan yang awalnya sebesar 29.23% menjadi 11.95%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran menurun, pekerja yang terlambat kerja sebesar 6.30%. menunjukkan bahwa tingkat keterlambatan 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 15.27%. 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 uraian di atas, ada beberapa permasalahan yang akan di teliti 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.

Adapun manfaat dari penelitian ini, 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.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 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. Adapun indikator-indikator yang menjadi kelebihan absensi sidik jari (*fingerprint*) 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 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. Indikator dari sebuah budaya kerja terdiri dari : kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai.

2.3 Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Menurut Mangkunegara dalam (Rohim 2020) kepemimpinan merupakan proses memengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok terorganisir dalam usaha menentukan tujuan. 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. Adapun indikator kepemimpinan yaitu sebagai berikut : sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian.

2.4 Disiplin Kerja

Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya terdapat banyak indikator-indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya : Tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat) dan sanksi hukuman.

3. METODE 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. 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. Populasi berjumlah 43 pekerja buruh. Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan hasil 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan alat statistik SPSS 21. Untuk mengumpulkan data dan informasi pada penelitian ini digunakan beberapa teknik, yaitu: observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. 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. Pada penelitian ini sampel berjumlah (n) = 30 sehingga (df) = $30-2 = 28$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat diperoleh r tabel = 0.361.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Data

Variabel	r hitung	r tabel	A	Sig	Keterangan
Penerapan Absensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>) (X_1)	0,870	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,796	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,831	0,3610	0,05	0,000	Valid
Budaya Kerja (X_2)	0,876	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,912	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,903	0,3610	0,05	0,000	Valid
Kepemimpinan (X_3)	0,811	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,796	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,668	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,675	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,706	0,3610	0,05	0,000	Valid
Disiplin Kerja (Y)	0,694	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,657	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,612	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,706	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,661	0,3610	0,05	0,000	Valid
	0,554	0,3610	0,05	0,001	Valid

Sumber data : Data Olahan SPSS, 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.

b. Uji Reliabilitas

Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu pengukuran tersebut dapat menghasilkan data yang reliabel. Adapun cara untuk menguji reliabilitas kuisioner 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 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Penerapan Absensi Sidik Jari (<i>Fingerprint</i>) (X_1)	0,776	Reliabel
Budaya Kerja (X_2)	0,877	Reliabel
Kepemimpinan (X_3)	0,781	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,724	Reliabel

Sumber data : Data Olahan SPSS, diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel penerapan 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 kuisisioner tersebut dapat dinyatakan reliabel.

4.2 Teknik Analisis Data

a. 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.

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8,937	3,153		2,834	,009			
	TOTAL_X1	,573	,264	,402	2,173	,039	,484	2,066	
	TOTAL_X2	,364	,273	,274	1,334	,194	,391	2,554	
	TOTAL_X3	,184	,230	,165	,800	,431	,391	2,558	

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

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

$$Y = 8,937 + 0,573 X_1 + 0,364 X_2 + 0,184 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1) Nilai Konstanta = 8,937

Nilai konstanta bernilai positif sebesar 8,937 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.

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

Variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1) berkonstanta 0,573 yang artinya memiliki pengaruh yang positif. Jika variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu variabel, maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja (Y) sebesar 0,573 satuan.

3) Budaya Kerja (X_2)

Variabel budaya kerja (X_2) berkonstanta 0,364 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 0,364 satuan.

4) Kepeimpinan (X_3)

Variabel kepeimpinan (X_3) berkonstanta 0,184 yang artinya memiliki pengaruh yang positif. Jika variabel kepemimpinan (X_3) mengalami peningkatan sebesar satuan variabel, maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja (Y) sebesar 0,184 satuan.

4.3 Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Dalam uji statistik F, H_a diterima jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ 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 $df_2 = 30 - 4 = 26$, dengan alpha (α) = 5% dapat diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,98

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	96,024	3	32,008	11,435	,000 ^a
	Residual	72,776	26	2,799		
	Total	168,800	29			
a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2						
b. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2021)

Hasil uji statistik F , diketahui bahwa nilai F hitung pada hasil uji ANOVA yaitu sebesar 11,43 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 11,43 > 2,98$ 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 (Y).

b. Uji t (Parsial)

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 :

➤ $dk = n - k = 30 - 4 = 26$, dengan alpha (α) = 5% dapat diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,056

- 1) Variabel penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*) (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,173 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,056. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,039 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).
- 2) Variabel budaya kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar 1,334 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,056. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,194 yang lebih besar dari derajat kesalahan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan tidak terdapat signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).
- 3) Variabel kepemimpinan (X_3) mempunyai t_{hitung} sebesar 0,800 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,056. Sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,431 yang lebih besar dari derajat kesalahan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan tidak terdapat signifikansi, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_3) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y).

4.4 Pembahasan

a. 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.

b. Budaya kerja terhadap disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Penelitian ini menunjukkan bahwa uji t statistik sebesar 2,094 ($>1,67$) dan memiliki taraf signifikansi 0,041 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) yaitu budaya kerja (X_2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y). 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.

c. Kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) ditolak. Penelitian ini menunjukkan bahwa uji t statistik sebesar 0,800 ($>2,056$) dan memiliki taraf signifikansi 0,431 ($<0,05$). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H_3) yaitu kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap

disiplin kerja (Y). 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.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima. Dimana hipotesis keempat (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 ($<0,05$).

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.

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.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

- 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 februari 2020 pukul 20.00 WIB
- Hasibuan, M.S.P Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam Belas. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Moch.Tofik, S.E. 2010. *Panduan Praktisi Membuat Aplikasi Penggajian Dengan Excel 2007*. Jakarta: Mediakita
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Cet.Pertama. PT.Rineka Cipta.
- 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 februari 2020 pukul 20.00 WIB
- Rohim. 2020. *Organisasi: Restrukturisasi Dan Kinerja Pegawai*. Indramayu: Adab.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta