

# Naning Artikel 4

*by Naning Artikel*

---

**Submission date:** 29-Jun-2021 09:21PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1613761785

**File name:** 6.Penerapan\_fingerprint.pdf (461.35K)

**Word count:** 4209

**Character count:** 27372

1  
**PENGARUH PENERAPAN SISTEM ABSENSI *FINGERPRINT*, MOTIVASI KERJA,  
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN**

**Diah Puspaningrum<sup>1</sup>, Setyo Adji<sup>2</sup>, Naning Kristiyana<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

E-mail Korespondensi: [diahpuspaningrum888@gmail.com](mailto:diahpuspaningrum888@gmail.com)

Dikirim : 30-09-2019

Diterima : 17-10-2019

**ABSTRACT**

*The purpose of this study aims to determine the effect of the application of fingerprint attendance, work motivation, and leadership to the work discipline of employees of PT. Wings Surabaya. This research uses quantitative methods using primary data obtained from the results of questionnaires and secondary data obtained from the data of PT. Wings Surabaya. The object in this study were 45 employees of PT. Wings Surabaya. The data analysis used in this study is multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. From the results of this study, seen partially with the t test shows that: 1) fingerprint attendance does not affect employee work discipline, 2) work motivation influences employee work discipline, 3) leadership influences employee work discipline, 4) Next in influence test simultaneously with the F test shows that fingerprint attendance, work motivation and leadership have a significant effect on employee work discipline. The results of these studies are expected to be beneficial to all parties, especially in improving employee work discipline.*

**Keywords: Fingerprint Attendance, Work Motivation, and Leadership**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi *fingerprint*, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Wings Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner dan data sekunder yang di peroleh dari data PT. Wings Surabaya. Obyek dalam penelitian ini adalah 45 karyawan PT. Wings Surabaya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ini, dilihat secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa: 1) absensi *fingerprint* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, 3) kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, 4) Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak terutama dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Kata kunci : Absensi *Fingerprint*, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan**

**A. PENDAHULUAN**

Di zaman sekarang ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tumbuh begitu pesat, sehingga membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia, maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai peraturan yang harus ditaati dan memiliki standar yang harus dipenuhi oleh karyawannya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk

mendorong para anggotanya untuk memenuhi peraturan-peraturan yang ada diperusahaan, seperti waktu atau jam kerja, dalam berpakaian, penggunaan peralatan maupun perlengkapan kantor dan lain sebagainya. Menurut Martoyo (2002) dalam Bayu Surya Parwita (2015) dan Bejo Siswanto (2005) dalam Riska Yuli Anggraini., Nur Fitriyah, & Melati Dama (2017) bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain dengan adanya absensi *fingerprint*, kepemimpinan, motivasi, komunikasi, etika kerja dan faktor-faktor lainnya.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:335), “disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang secara teratur, tekun secara terus menerus dan mampu bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang telah disepakati”. Seiring dengan berjalannya waktu kedisiplinan bukanlah hal yang menjadi prioritas utama bagi sebagian manusia. Terutama bagi karyawan yang ada di Indonesia yang lebih mementingkan urusan pribadinya dan mengabaikan kedisiplinan kehadiran, karena lemahnya system kedisiplinan absensi yang ada di Indonesia.

Dalam berkembangnya teknologi untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan system absensi *fingerprint*. Absensi *fingerprint* adalah mesin absensi yang cukup modern dengan menggunakan sidik jari sebagai material control pada setiap karyawan, dimana sidik jari tiap-tiap orang berbeda. Dalam Dodi R. Setiawan dan Yulianti (2017). Penggunaan absensi *fingerprint* ini sangat simple dan praktis karena karyawan hanya perlu membuktikan kehadirannya dengan cara menempelkan salah satu jari mereka ke layar monitor. Dengan adanya system absensi *fingerprint* ini akan lebih menghemat waktu, tenaga, menjamin keamanan, dan lebih akurat dalam menggambarkan kehadiran dan kepulangan karyawan, karena otomatis langsung terekam dalam database.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja yaitu, keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan perilaku kearah yang lebih baik untuk mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Bernard Barelson dan Gary A. Stainer (dalam Sinambela, 2012) dalam Regi Pratama dan Nurbudiawati (2016). Untuk mencapai disiplin kerja yang optimal, pemimpin perlu membimbing, mengarahkan, dan memberi semangat kepada para karyawannya agar mereka mendapatkan motivasi langsung dari atasannya, dengan adanya motivasi langsung dari atasan, karyawan akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dan akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian motivasi kerja merupakan suatu pendorong semangat agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya.

Selain dipengaruhi oleh faktor absensi *fingerprint* dan motivasi kerja, faktor kepemimpinan juga sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan tindakan-tindakan seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu dan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Swasto (2011), dalam I Gusti Ngurah Truly Mahendra dan Ida Aju Brahmasari (2014). Dengan kepemimpinan yang baik maka akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menciptakan sikap kerja yang memungkinkan adanya penegakan disiplin dalam perusahaan.

Disiplin kerja yang didorong oleh absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan yang tinggi akan berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi, artinya absensi *fingerprint* dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan sangat diperlukan. Selain itu motivasi kerja dan kepemimpinan dalam mengarahkan karyawan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dan untuk mendorong keberhasilan suatu

organisasi atau perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja dan kepemimpinan yang baik maka akan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat lagi. Sehingga diharapkan disiplin kerja karyawan dapat meningkat dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

PT. Wings Cabang Surabaya merupakan salah satu perusahaan penghasil produk-produk rumah tangga, pemeliharaan kesehatan diri dan wings food yang sudah cukup di kenal oleh masyarakat, seperti sabun mandi (nuvo, livebouy, giv), bedak, deterjen (So klin, daia, boom), pembalut (Hers, protex), food (mie sedaap, kecap sedaap, ale-ale) dan lain sebagainya. Obyek yang dijadikan tempat penelitian yaitu berlokasi di Jalan Menanggal No. 2 Surabaya.

Pencapaian disiplin kerja karyawan PT. Wings Cabang Surabaya dapat dikatakan belum optimal, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti tidak sedikit karyawan di PT. Wings tersebut memanipulasi data kehadiran karyawan dengan cara menitipkan absensi kepada pihak lain untuk menyerupai tanda tangan karyawan tersebut. Maka dari itu, pada tahun 2014 di PT. Wings Cabang Surabaya mulai menerapkan system absensi fingerprint untuk mengontrol dan mengetahui disiplin para karyawannya.

Berdasarkan pengamatan peneliti terdapat beberapa fenomena yang terkait dengan kedisiplinan, walaupun sudah cukup lama menerapkan absensi fingerprint akan tetapi penerapan absensi fingerprint tersebut tidak bejalan efektif, karena masih banyak karyawan yang tidak disiplin jam kerjanya dan masih ada sebagian karyawan PT. Wings Cabang Surabaya yang tetap melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin kerja perusahaan, seperti datang terlambat, dan bagaimana tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan padahal di perusahaan tersebut sudah menerapkan system absensi fingerprint.

Permasalahan yang muncul dalam aspek disiplin kerja tersebut, dipengaruhi oleh factor motivasi yang kurang, karena para karyawan terlihat kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan kurang optimal, terutama bagian marketing dan ini bisa mengakibatkan tingkat hasil penjualan menurun, serta target yang diberikan tidak selesai tepat waktu.

Selanjutnya, di temukan fenomena mengenai kepemimpinan yaitu sering kali dilakukan mutasi pemimpin, sehingga para pegawai harus beradaptasi lagi dengan pemimpin baru yang mempunyai karakteristik berbeda dari sebelumnya, tentunya hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal. Pada kondisi tertentu karyawan akan mendukung program-program yang diberikan oleh pemimpin yang baru, namun di lain hari dukungan terhadap program pemimpin bisa berubah dan mengalami penurunan/kendur, karena tidak sesuai dengan keinginan mereka.

## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Umi Farida (2015:1) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang khusus kandi dalam bidang personalia atau sumber daya manusia atau ketenagakerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari dan memahami bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak”.

### **Absensi Fingerprint**

Menurut Dodi R. Setiawan dan Yulianti (2017) absensi *fingerprint* adalah mesin absensi yang cukup modern dengan menggunakan sidik jari sebagai material control pada setiap karyawan, dimana sidik jari tiap-tiap orang berbeda.

Menurut Farisa Djubaini, Lotje Kawet, & Lucky Dotulong (2017) absensi fingerprint adalah "suatu metode baru yang saat ini telah berkembang menggunakan mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas, kelompok maupun instansi yang menggunakannya".

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa absensi fingerprint adalah jenis mesin absensi biometric yang menggunakan metode kehadiran atau absensi karyawan dengan cara mendeteksi sidik jari.

**Adapun indicator-indikator dari absensi *Fingerprint*:**

1. Akurat
2. Praktis
3. Keamanan Tinggi

**Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2007), dalam HendrarTaufik Farid, Djamhur Hamid Gunawan & Eko Nurtjahjono (2016) motivasi kerja merupakan "suatu cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan".

Menurut Bernard Barelson dan Gary A. Stainer (dalam Sinambela, 2012:123) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah untuk mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang ada dalam diri karyawan sebagai suatu tenaga yang menimbulkan, mengarahkan dan menentukan tingkat usaha dalam mengerjakan sesuatu untuk mencapai tujuan yang dikehendaki yang dapat dilihat dari tampilan kerjanya hingga tercapai kepuasan kerja yang diinginkan.

**Adapun indicator-indikator dari motivasi kerja:**

1. Hubungan Sosial
2. Kebutuhan Hidup
3. Penghargaan

**Kepemimpinan**

Menurut Moehariono (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.

Menurut Swasto (2011), dalam I Gusti Ngurah Truly Mahendra dan Ida Aju Brahmasari (2014) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan tindakan-tindakan seseorang atau sekelompok orang dalam situasi tertentu dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi sikap atau perilaku orang lain, bawahan atau kelompok, dengan mengarahkan tingkah laku karyawan, dan memiliki suatu kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya guna untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

**Adapun indicator-indikator dari kepemimpinan:**

1. Keterampilan Berkomunikasi

2. Keberanian
3. Kemampuan mendengar
4. Ketegasan

### Disiplin Kerja

Menurut Veitzal Rivai Zainal dkk (2014:599), disiplin kerja merupakan sebuah peraturan yang digunakan oleh seorang manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan kesediaan mereka serta meningkatkan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku diperusahaan.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:335), disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang secara teratur, tekun secara terus menerus dan mampu bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang telah disepakati.

### Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja:

1. Kehadiran
2. Penggunaan Jam Kerja
3. Tanggung Jawab

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Hipotesis

Menurut Augusty Ferdinand, 2014:298 hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang dikemban<sup>2</sup>kan dalam teori dan hasil penelitian yang relevan dan dinyatakan dalam bentuk kalimat. **Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah :**

- H1: Absensi *fingerp*rint mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Wings Cabang Surabaya
- H2: Motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Wings Cabang Surabaya
- H3: <sup>1</sup>epemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Wings Cabang Surabaya
- H4: Absensi *fingerp*rint, Motivasi kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Wings Cabang Surabaya.

### C. METODE DAN PELAKSANAAN PENELITIAN

#### Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wings Cabang Surabaya yang beralamatkan di Jalan Menanggal No. 02 <sup>1</sup>urabaya. Penelitian ini mempunyai ruang lingkup tentang pengkajian Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint*, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Wings Cabang Surabaya.

#### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarikkesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Adapun populasi penelitian ini merupakan karyawan PT. Wings Cabang Surabaya yang berjumlah 46 karyawan. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 45 responden, yakni seluruh karyawan PT. Wings Cabang Surabaya, kecuali manajer PT. Wings Cabang Surabaya. Sampel penelitian yang digunakan adalah probability sampling yaitu, teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel (Sugiyono 2017:84). Teknik sampel yang digunakan peneliti adalah sampling jenuh yakni penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Instrumen

##### Uji Validitas

Kriteria pengujian jika harga  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikan 0,05 maka alat tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika harga  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka alat ukur tersebut tidak valid, karena diketahui besarnya  $r$  tabel 0,294, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dinyatakan valid dan tepat untuk dijadikan penelitian selanjutnya karena hal itu diperkuat dengan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

##### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui nilai Cronboach Alpha  $>$  0,600 sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa semua variable mulai dari variabel Y (Disiplin Kerja) dan variable X (Absensi *Fingerprint*, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan) dinyatakan reliable.

##### Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dapat disampaikan persamaan regresi berganda adalah :

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

$$Y = 6.919 + -0,102 + 0,306 + 0,197 + e$$

Dari hasil regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Nilai Konstanta

Nilai Konstanta pada persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan jika variable independen (bebas) yaitu absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan sama dengan nol maka variable dependen yaitu disiplin kerja karyawan sebesar 6.919.

##### 2. Nilai $b_1$ untuk variable absensi *fingerprint* ( $X_1$ )

Diketahui dari hasil analisis regresi diatas bahwa nilai koefisien regresi untuk variable absensi *fingerprint* adalah sebesar (-0,012).

Artinya untuk variable independen absensi *fingerprint* mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variable dependen disiplin kerja karyawan akan menurun sebesar 0,012. Dengan asumsi variable lain dianggap konstan.

##### 3. Nilai $b_2$ untuk variable motivasi kerja ( $X_2$ )

Diketahui dari hasil analisis regresi diatas bahwa nilai koefisien regresi untuk variable motivasi kerja adalah sebesar 0,306. Artinya jika variable independen motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka variable

dependen disiplin kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,306. Dengan asumsi variable lain dianggap konstan.

4. Nilai  $b_3$  untuk variable kepemimpinan (X3)

Diketahui dari hasil analisis regresi diatas bahwa nilai koefisien regresi untuk variable kepemimpinan adalah sebesar 0,197 .sehingga dapat ditarik kesimpulan jika variable independen kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka variable dependen disiplin kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,197. Dengan asumsi variable lain dianggap konstan.

5. Dengan memperhatikan nilai koefisien regresi berganda diatas dengan adanya hasil negative pada variable absensi *fingerprint*, hal ini menunjukkan bahwa variable absensi *fingerprint* berpengaruh negative terhadap variable disiplin kerja karyawan sedangkan variable motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan analisis linier berganda diatas dapat dilihat juga bahwa variable yang paling dominan adalah variable motivasi kerja.

#### Koefisien Determinasi

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi bahwa  $R^2$  sebesar 0,228 atau 22,8%, yang mengandung arti bahwa variable X yang terdiri dari Absensi *Fingerprint* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap variable Disiplin Kerja (Y) sebesar 22,8% dan sisanya (100% - 22,8% = 77,2%) dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil dari uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut terkait dengan topik ini.

#### Hasil Uji t

##### Uji t Untuk Variabel Absensi *Fingerprint* (X1)

Berdasarkan hasil uji SPSS dilihat bahwa hasil dari regresi linier berganda untuk variable absensi *fingerprint* diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -0,859 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,019. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama penelitian yang mengenai "Absensi *Fingerprint* mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Wings Cabang Surabaya" ditolak. Yang dapat diartikan disiplin kerja karyawan pada PT. Wings Cabang Surabaya tidak dipengaruhi oleh absensi *fingerprint*.

##### Uji t Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda untuk variable motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,486 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 sehingga bisa disimpulkan bahwa variable motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable disiplin kerja karyawan pada PT. Wings Cabang Surabaya. Sehingga hipotesis kedua yang diajukan mengenai "Motivasi kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Wings Cabang Surabaya" diterima. Sehingga hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Wings Cabang Surabaya dipengaruhi oleh motivasi kerja.

##### Uji t Untuk Variabel Kepemimpinan (X3)

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda untuk variable kepemimpinan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,303 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 sehingga bisa disimpulkan bahwa variable kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable disiplin kerja karyawan pada PT. Wings Cabang

Surabaya. Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan mengenai “Kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Wings Cabang Surabaya” diterima. Sehingga hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Wings Cabang Surabaya dipengaruhi oleh kepemimpinan.

#### Uji F

Hasil dari uji SPSS menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  4,037 dimana nilai  $F_{tabel}$  2,83. Sedangkan untuk nilai signifikan adalah sebesar 0,013 lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variable absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Wings Cabang Surabaya.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Absensi *Fingerprint* (X1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Variabel pertama yang telah diujikan adalah variable absensi *fingerprint* yang memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,829 < t_{tabel}$  sebesar 2,019 dan nilai signifikan  $0,395 > 0,05$  yang artinya variable ini terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara absensi *fingerprint* terhadap kedisiplinan karyawan PT. Wings Cabang Surabaya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Dodi R. Setiawan & Yulianti (2017) berjudul “Pengaruh absensi FingerPrint terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor”. Hasil penelitian tersebut variable absensi *fingerprint* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan. PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor.

##### Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Variabel kedua yang telah diujikan adalah variable motivasi kerja yang memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $2,486 > t_{tabel}$  2,019 dan nilai signifikan  $0,017 < 0,05$  yang artinya variabel ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Wings Cabang Surabaya dan mempunyai nilai tertinggi dibandingkan variable absensi *fingerprint* dan kepemimpinan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Regi Pratama & Nurbudiati (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut”. Hasil penelitian tersebut variable motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan untuk penyelenggaraan disiplin kerja secara baik dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja.

##### Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Variable ketiga yang telah diujikan adalah variable kepemimpinan yang  $t_{hitung}$  sebesar  $2,303 > t_{tabel}$  2,019 dan nilai signifikan  $0,026 < 0,05$  yang artinya variabel ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Wings Cabang Surabaya dan nilai variable kepemimpinan ini lebih tinggi dari variable absensi *fingerprint* dan lebih rendah dari nilai variable motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ida Aju Brahmawati (2014) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya”. Hasil penelitian tersebut variable kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

##### Pengaruh Absensi *Fingerprint* (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

2 Berdasarkan hasil uji dari uji F (secara simultan) dapat dilihat pada tabel 4.14 diperoleh hasil  $F_{hitung}$  sebesar (4,037) dan  $F_{tabel}$  sebesar (2,83). Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan  $F_{hitung}$  (4,037) >  $F_{tabel}$  (2,83). Hipotesis sementara dapat diterima yang artinya variable absensi *fingerprnt*, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable disiplin kerja karyawan PT. Wings Cabang Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik absensi *fingerprnt*, motivasi kerja dan kepemimpinan maka disiplin kerja karyawan pada PT. Wings Cabang Surabaya juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Umi Fathimiyah (2016) yang berjudul “Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa absensi sidik jari (finger print) dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan (2017) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai ( Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar).

## E. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan dari bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel absensi *fingerprnt* (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Wings Cabang Surabaya. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan variable absensi *fingerprnt* lebih kecil dari pada nilai tabel, yaitu  $-0,859 < 2,019$ .
- Variable motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Wings Cabang Surabaya. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai tabel, yaitu  $2,486 > 2,019$ .
- Variable kepemimpinan (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Wings Cabang Surabaya. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai tabel, yaitu  $2,303 > 2,019$ .
- Berdasarkan hasil uji regresi (Uji F) pada tabel 4.14 diketahui bahwa variable absensi *fingerprnt*, motivasi kerja dan kepemimpinan secara serempak atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wings Cabang Surabaya.

## 1. DAFTAR PUSTAKA

Djubaini, Farisa, Lotje Kawet & Lucky Dotulong.(2017). “Pengaruh Penggunaan *Fingerprint* Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekertariat

*DPRD Kota Manado". Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi. Vol.5 No.2.Hal. 2099 – 2106*

Farida, Umi. (2015). *Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ponorogo : Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Fathimiyah, Umi. (2016). *"Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan"*. Universitas Islam Negeri Walisongo. Semarang

Fauzan, Muhammad. (2017). *"Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar"*. Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan". Sekolah Tinggi Ilmu Komputer (STIKOM) Tunas Bangsa Pematangsiantar. Volume 18, Nomor 1. Hlm. 34-40

Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Revisi cetakan 5. Universitas Diponegoro: Undip Press

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*: Semarang: Universitas Diponegoro

Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Mahendra, I Gusti Ngurah Truly dan Ida Aju Brahmasari. (2014). *"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya"*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Untag Surabaya. Vol. 1 No.1.hal. 22 – 42

Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Bhakti Profesindo

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi cetakan 2. Jakarta: Rajawali Press

Pratama, Regi dan Nurbudiawati. (2016). *"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut"*. Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik. Universitas Garut. Vol. 07; No. 02

Setiawan R. Dodi & Yulianti. (2017). *"Pengaruh Absensi Fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor"*. Jurnal ilmiah Institut STIAMI. Institut ilmu social dan manajemen STIAMI. Vol.14, No. 01

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cv

Zainal, Veithzal Rivai dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Press

# Naning Artikel 4

---

## ORIGINALITY REPORT

---

25%

SIMILARITY INDEX

25%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

1

[studentjournal.umpo.ac.id](http://studentjournal.umpo.ac.id)

Internet Source

13%

---

2

[journal.umpo.ac.id](http://journal.umpo.ac.id)

Internet Source

6%

---

3

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Internet Source

3%

---

4

[eprints.umpo.ac.id](http://eprints.umpo.ac.id)

Internet Source

3%

---

Exclude quotes Off

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography Off