

Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Di CV. Gravista Sekarpance

Oleh

**Aryo Sidiq Sudiby; Ahmad Mardalis, S.E., M.B.A.
Manajemen, cUniversitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Penelitian ini berhubungan dengan kedisiplinan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk mengetahui penerapan sistem absensi finger print berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif kausal. Populasi penelitian ini adalah 70 orang pada CV. Gravista Sekarpance dijadikan sampel. Penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Hasil pengolahan data: variabel penerapan sistem absensi finger print sebesar 4,194, variabel motivasi kerja sebesar 4,062 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,996$, ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan dari penerapan sistem absensi finger print dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja secara individu.

Kata Kunci: Sistem Absensi Finger Print, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja.

Abstract

This research relates to employee work discipline. This study aims to determine the application of the finger print attendance system affects employee work discipline. 2) To determine the effect of motivation on employee work discipline. This research uses causal quantitative research. The population of this research is 70 people in CV. Gravista Sekarpance was used as a sample. This study used sampling with saturated sampling technique. Results of data processing: the variable applying the finger print attendance system is 4.194, the work motivation variable is 4.062 and the t_{table} value = 1.996, this means that $t_{count} > t_{table}$ then H_0 is rejected so that there is a significant effect of the application of the finger print attendance system and work motivation on work discipline individually.

Keywords: Finger Print Attendance System, Work Motivation and Work Discipline.

1. PENDAHULUAN

Kedisiplinan kerja adalah suatu aspek penting yang harus dimiliki oleh seluruh umat manusia, karena dengan kedisiplinan kerja seluruh aktifitas manusia menjadi lebih teratur dan terarah. Seiring dengan berjalannya waktu, kedisiplinan kerja bukanlah suatu hal yang menjadi prioritas utama bagi sebagian besar umat manusia. Terutama para karyawan di Indonesia. Banyak karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dan mengabaikan kedisiplinan kerja yang ada di perusahaan.

Faktor disiplin dipandang sebagai aspek yang sangat penting karena melalui disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Menurut Sutrisno (2014 : 87) Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan kerja sebaiknya harus ditanamkan dalam diri karyawan bukan karena paksaan semata, tetapi harus kesadaran dari dalam diri karyawan itu sendiri. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan (Sutrisno, 2014 : 87). Disiplin mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan. Disiplin merupakan hal yang sulit dilakukan oleh sebagian orang, banyak alasan atau dalih yang membuat malas untuk meriset ulang kehidupan dan menjalankan sesuai dengan aturan-aturan berdisiplin baru. Namun jika sudah terbiasa menerapkan disiplin dalam hidup, maka karakter akan terbentuk dengan sendirinya, dan mengantarkan pada kesuksesan. Perilaku disiplin kerja akan terbentuk sendiri ketika karyawan dan manajemen perusahaan memiliki rasa percaya satu sama lain.

Salah satu sistem yang menunjang kedisiplinan kerja karyawan dalam hal absensi adalah sistem fingerprints. Menurut Shakil dan Nandi (2013 : 17) “sistem fingerprints adalah sebuah sistem yang digunakan dalam sistem manajemen kehadiran pekerja, dimana sistem ini menganalisis identitas seseorang melalui bagian tubuhnya seperti wajah, suara, retina, dan sidik jari. Penggunaan fingerprints sangat praktis dan simpel karena pegawai dapat langsung mengabsen atau membuktikan kehadirannya dengan cara menempelkan salah satu jari pekerja pada layar atau monitor yang telah tersedia pada mesin absensi. Jadi dengan diterapkannya absensi fingerprints ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dalam mengawali dan mengakhiri kerja pada waktu yang telah ditentukan, karena karyawan tidak bisa memanipulasi data absensi kehadiran dengan menitip absen kepada rekannya.

Kedisiplinan kerja yang tinggi dipengaruhi salah satunya faktor pemberian motivasi kepada karyawan. Riset peningkatan kedisiplinan kerja merupakan salah satu isu yang menarik untuk diteliti yang dipengaruhi faktor motivasi kerja. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu. Keadaan motivasi kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, kotor, panas, maka itu tidak menutup kemungkinan untuk para karyawan bekerja kurang optimal, membuat karyawan susah fokus dalam pekerjaannya dalam menyampaikan proses belajar mengajar di sekolah bahkan sangat mungkin bisa mengakibatkan stres para karyawan

meningkat, tingkat absensi akan semakin tinggi, emosional karyawan menjadi tidak terkontrol, sehingga kedisiplinan kerja para karyawan pun menurun dan menyebabkan perusahaan menjadi sulit untuk berkembang. Hasil penelitian yang dilakukan Laksmiari, Ni Putu Pradita (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kedisiplinan kerja karyawan adalah cukup baik sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan. Hasil riset Fahmi Kamal, Widi Winarso, Wastam Wahyu Hidayat (2020); Iwan Mamminanga (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan sebuah permasalahan sebagai berikut: 1) Apakah penerapan sistem absensi finger print berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan? 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan? Tujuan penelitian yakni untuk: 1) Untuk mengetahui penerapan sistem absensi finger print berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. 2) Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

2. METODE

Pengertian sistem absensi finger print

Sistem absensi *finger print* merupakan salah satu bentuk dari sistem informasi manajemen yang menggunakan teknologi komputer untuk merekam sidik jari manusia. Menurut (Zakiyudin, 2012) sistem informasi manajemen adalah penggunaan sumber daya informasi secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut (Sutabri, 2016) sistem informasi manajemen adalah sistem manusia/mesin yang terpadu guna menyajikan informasi untuk mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan didalam suatu organisasi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem absensi *finger print* adalah suatu sistem yang menggabungkan teori-teori ilmu komputer, ilmu manajemen, operasi riset dengan orientasi praktis yang jika digabungkan dapat memberikansolusi terhadap masalah – masalah kinerja dan kedisiplinan yang terjadi pada perusahaan

Faktor mempengaruhi keberhasilan sistem informasi manajemen dalam suatu perusahaan menurut (Zakiyudin, 2012) yaitu:

- 1) Gaya Kepemimpinan
- 2) Proses Manajemen
- 3) Tingkatan Manajemen.

Indikator menunjukkan karakteristik, ukuran atau ciri-ciri dari suatu objek atau aktivitas. Sistem absensi finger print merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung indikator sebagai berikut (Sutabri, 2016) :

- 1) Perangkat Keras
- 2) Perangkat Lunak
- 3) Database
- 4) Prosedur
- 5) Personel

Motivasi

Motivasi atau “*motivation*” berarti motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut (Handoko, 2013: 251). Menurut Sastrohadiwiryono (2013: 267) menyatakan bahwa motivasi adalah “sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.” Buhler, (2013: 191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan.” Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam organisasi.” Berdasarkan pengertian dari pendapat dari ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam diri maupun luar yang bertujuan untuk melaksanakan pekerjaan.

Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow (Siagian, 2016: 149) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)
- 4) Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*)
- 5) Aktualisasi Diri (*Self actualization*)

Kedisiplinan Kerja

Disiplin menurut Sastrohardiwiryo (2013) adalah disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno, (2011), mengatakan disiplin seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Tujuan utama disiplin adalah mendorong karyawan berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan peraturan undang-undang masyarakat (Moekijat, 2015: 39). Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap tertib yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap peraturan yang berlaku baik lisan maupun tertulis.

Mangkunegara dan Octorent, (2015) mengatakan bahwa untuk mengukur kedisiplinan kerja seseorang dapat menggunakan beberapa indikator di bawah ini:

- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- 2) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Kerangka Penelitian dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print terhadap Kedisiplinan Kerja

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam (Fahmi Kamal, Widi Winarso, Wastam Wahyu Hidayat (2020); Iwan Mamminanga (2020). Hasil riset Fahmi Kamal, Widi Winarso, Wastam Wahyu Hidayat (2020); Iwan Mamminanga (2020) menyatakan bahwa variabel Penerapan Sistem Absensi Finger Print berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

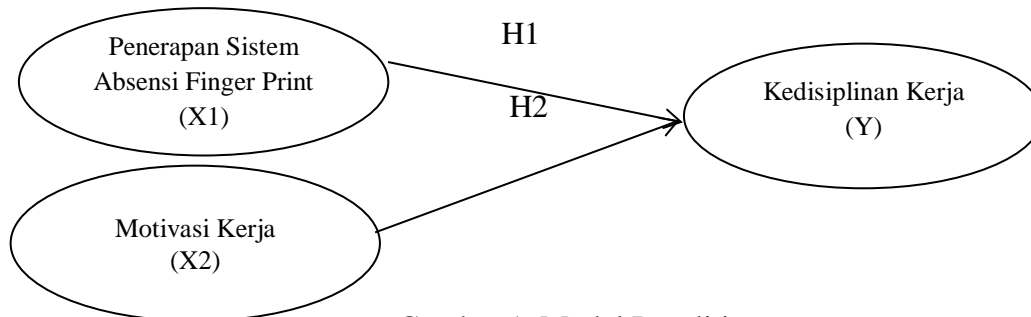
H1: Penerapan sistem absensi finger print berpengaruh signifikan terhadap proses kedisiplinan kerja.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kedisiplinan Kerja

Kajian literatur mengindikasikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kedisiplinan kerja. Hasil riset yang dilakukan Muhammad Nur dan Rahmi Aini (2020), Diah Puspaningrum, Setyo Adji, Naning Kristiyana (2019) menyatakan bahwa

variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Dari hasil ini dapat disampaikan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya dan semakin tinggi pula kedisiplinan kerja.

H2: motivasi berpengaruh signifikan terhadap proses kedisiplinan kerja. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan survei pada karyawan CV. Gravista Sekarpace dengan teknik pengumpulan data berdasarkan observasi dengan objek penelitian yang melibatkan karyawan CV. Gravista Sekarpace. Sumber data menggunakan data primer merupakan data berdasarkan riset (Ferdinand, 2012). Sumber data dari karyawan untuk mengisi dan menjawab pertanyaan yang diberikan peneliti. Data primer berhubungan dengan tanggapan karyawan. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen berbentuk peristiwa, hal atau orang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2012). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan sebanyak 70 orang CV. Gravista Sekarpace dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner ini diberikan kepada responden untuk mengisi jawaban yang tersedia dengan satu jawaban dianggap paling sesuai berdasarkan keinginan responden (Ghozali, 2011). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan uji t.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Validitas

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas yakni:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Penerapan Sistem Absensi Finger Print	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
PK 1	0,830	0,232	Valid
PK 2	0,537	0,232	Valid
PK 3	0,756	0,232	Valid
PK 4	0,903	0,232	Valid
PK 5	0,745	0,232	Valid
PK 6	0,896	0,232	Valid
PK 7	0,934	0,232	Valid
Motivasi Kerja			
M 1	0,653	0,232	Valid
M 2	0,672	0,232	Valid
M 3	0,703	0,232	Valid
M 4	0,763	0,232	Valid
M 5	0,736	0,232	Valid
M 6	0,745	0,232	Valid
M 7	0,631	0,232	Valid
Kedisiplinan kerja			
KK 1	0,747	0,232	Valid
KK 2	0,748	0,232	Valid
KK 3	0,815	0,232	Valid
KK 4	0,887	0,232	Valid
KK 5	0,741	0,232	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Pada tabel 1 pertanyaan tentang variabel penerapan sistem absensi finger print, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja menunjukkan bahwa butir pertanyaan semuanya valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Berikut ini rangkuman hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel Penerapan Sistem Absensi Finger Print (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kedisiplinan kerja (Y)

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	r_{tabel}	Keterangan
Penerapan Sistem Absensi Finger Print (X_1)	0,907	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,811	0,60	Reliabel
Kedisiplinan kerja (Y)	0,847	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel baik Penerapan Sistem Absensi Finger Print (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kedisiplinan kerja (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai alfa cronbach $> 0,6$, sehingga dapat dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas masing-masing variabel tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,780	0,577	P > 0,05	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2016

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel penerapan sistem absensi finger print dan motivasi kerja dan kedisiplinan kerja sebesar 0,577 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan kriteria berikut:

VIF > 10 terjadi multikolinieritas

VIF < 10 tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
Penerapan Sistem Absensi Finger Print	0,677	1,476	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,677	1,476	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap. Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut:

Nilai probabilitas > 0,05 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

Nilai probabilitas < 0,05 berarti terkena heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Penerapan Sistem Absensi Finger Print	0,05	0,940	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,05	0,735	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas > 0,5 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Penerapan Sistem Absensi Finger Print (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan kerja (Y).

Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y = Variabel kedisiplinan kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi partial

X_1 = Variabel penerapan sistem absensi finger print

X_2 = Variabel motivasi kerja

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Rekapitulasi Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	6,152
Penerapan Sistem Absensi Finger Print	0,245
Motivasi Kerja	0,288

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 6,152 + 0,245 X_1 + 0,130 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi sebagai berikut:

- 1) a = Konstanta sebesar 6,152 menyatakan bahwa jika variabel Penerapan Sistem Absensi Finger Print (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) dianggap konstan maka Kedisiplinan kerja CV. Gravista Sekarpace akan meningkat sebesar 6,152.

- 2) $b_1 = 0,245$, koefisien regresi Penerapan Sistem Absensi Finger Print (X_1) sebesar 0,245 yang berarti apabila Motivasi Kerja (X_2) konstan, maka dengan adanya peningkatan penerapan sistem absensi finger print yang baik sehingga mengakibatkan kedisiplinan kerja meningkat sebesar 0,245.
- 3) $b_2 = 0,288$, koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,288 yang berarti apabila Penerapan Sistem Absensi Finger Print (X_1) konstan, maka dengan adanya peningkatan Motivasi Kerja (X_2) yang nyaman dan tenang serta aman sehingga mengakibatkan kedisiplinan kerja meningkat sebesar 0,288.

Uji t

Perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen Penerapan Sistem Absensi Finger Print (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan kerja (Y) secara individu. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Penerapan Sistem Absensi Finger Print	4,194	1,996	0,000	H_0 diterima
Motivasi Kerja	4,062	1,996	0,000	H_a diterima

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Uraian hasil uji t sebagai berikut:

- 1) Uji t yang berkaitan dengan Penerapan Sistem Absensi Finger Print (X_1) terhadap Kedisiplinan kerja (Y)
 Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 4,194 > t_{tabel} = 1,996$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan penerapan sistem absensi finger print terhadap kedisiplinan kerja. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis pertama yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan antara penerapan sistem absensi finger print terhadap kedisiplinan kerja CV. Gravista Sekarpace” terbukti kebenarannya.
- 2) Uji t yang berkaitan dengan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kedisiplinan kerja (Y)
 Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari $t_{hitung} = 4,062 > t_{tabel} = 1,996$, maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan hipotesis kedua yang menyatakan “Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja CV. Gravista Sekarpace” terbukti kebenarannya.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
34,449	3,134	0,000	ada pengaruh secara simultan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 34,449, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga kedua variabel penerapan sistem absensi finger print dan motivasi kerja signifikan mempengaruhi kedisiplinan kerja di CV. Gravista Sekarpace secara simultan. Dari hasil ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan “Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja CV. Gravista Sekarpace” terbukti kebenarannya.

Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,735	0,541	Persentase pengaruh 54,1%

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,541, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (penerapan sistem absensi finger print dan motivasi kerja) menjelaskan variasi kedisiplinan kerja di CV. Gravista Sekarpace sebesar 54,1% dan 45,9% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh dari penerapan sistem absensi finger print terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan sistem absensi finger print terhadap kedisiplinan kerja CV. Gravista Sekarpace. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam (Fahmi Kamal, Widi Winarso,

Wastam Wahyu Hidayat (2020); Iwan Mamminanga (2020) yang menyatakan sistem penerapan absensi finger print yang efektif berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja dalam sebuah organisasi pada pencapaian hasil kedisiplinan kerja yang terukur dan meningkat. Hal ini dikarenakan sistem informasi manajemen dibangun dengan menggunakan sistem yang canggih untuk merekam sidik jari manusia yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan kinerja perusahaan ditentukan oleh seberapa bagus proses-proses bisnis tersebut dirancang, dikelola dan dikoordinasikan. Penerapan sistem informasi manajemen (sistem pengawasan/fingerprint) dengan melalui pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sistem informasi yang mendalam dan terperinci dapat menentukan prestasi kerja dan tingkat keefektivan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi. Temuan dari hasil penelitian ini bahwa penerapan sistem absensi finger print berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gravista Sekarpance. Nilai positif pada koefisien regresi variabel penerapan sistem absensi finger print menunjukkan bahwa semakin motivasi semakin yang dimiliki karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan kerja CV. Gravista Sekarpance. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi finger print semakin signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan pihak CV. Gravista Sekarpance untuk ditingkatkan lebih lanjut.

Pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penerapan sistem absensi finger print terhadap kedisiplinan kinerja karyawan CV. Gravista Sekarpance. Dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heru Setiyono, Queen Tamara Ayu Pahlevia Ratna Sari, Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi sikap karyawan dan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja. Motivasi kerja seorang karyawan akan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal antara lain prestasi, pengakuan/penghargaan, tanggung jawab, memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja. Faktor eksternal antara lain gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan kantor, dan proses kerja di kantor. Pemberian motivasi dan penegakkan disiplin oleh atasan berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya, sehingga karyawan

bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi yang diberikan ini juga merupakan dorongan semaksimal mungkin karyawan untuk bekerja. . Semakin motivasi kerja karyawan CV. Gravista Sekarpace tinggi maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Motivasi kerja yang diberikan CV. Gravista Sekarpace kepada karyawan berupa penghargaan sangat membantu terhadap peningkatan kedisiplinan kerja.

Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi. Selain itu, indikator motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah tingkat kegigihan. Temuan dari hasil penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja CV. Gravista Sekarpace. Nilai positif pada koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan bahwa semakin motivasi semakin yang dimiliki karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan kerja CV. Gravista Sekarpace. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi semakin signifikan sehingga tetap menjadi pertimbangan pihak CV. Gravista Sekarpace untuk ditingkatkan lebih lanjut.

4. PENUTUP

Dilihat dari hasil analisis yang sudah dilakukan maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari t_{hitung} variabel penerapan sistem absensi finger print sebesar 4,194, variabel motivasi kerja sebesar 4,062 dan nilai $t_{tabel} = 1,996$, ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan dari penerapan sistem absensi finger print dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan kerja secara individu.
2. Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 34,449, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak H_0 . Dengan demikian secara simultan variabel penerapan sistem absensi finger print dan motivasi kerja signifikan mempengaruhi kedisiplinan kerja.
3. Dari hasil perhitungan determinasi (R^2) sebesar 0,541, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Penerapan Sistem Absensi Finger Print dan Motivasi Kerja) menjelaskan variasi kedisiplinan kerja di CV. Gravista Sekarpace sebesar 54,1% dan 42,8% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Adewole K. S, Abdulsalam S. O., Babatunde R. S., Shittu T. M, & Oloyede M. O. (2014). Development of Fingerprint Biometric Attendance System for Non-Academic Staff in a Tertiary Institution. *Computer Engineering and Intelligent Systems*, 5, 62-70.
- Diah Puspaningrum, Setyo Adji, & Naning Kristiyana. (2019, Oktober). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3, 35-44.
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, & Wastam Wahyu Hidayat. (2020, November). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Di Kementerian Komunikasi Dan Informatika. 2, 32-49.
- Iwan Mamminanga. (2020). Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi Elektronik Sidik Jari Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis*, 11-23.
- Lia Sepda Kristin, I Nyoman Suputra, & Sarbini. (2016, November). Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (Fingerprint) Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 2, 170-177.
- Meilaty Finthariasari, & Deki Duwy Candra. (2021). Pengaruh Absensi Finger Print Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa Di Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2, 12-20.
- Muhammad Asman, & Novi Darmalia. (2021, Januari). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. 1.
- Muhammad Nur, & Rahmi Aini. (2020). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada DP2KBP3A Kabupaten Agam.
- Muslikhun, Leonardo Budi Hasiolan, & Azis Fathoni. (2016, Maret). Pengaruh Mekanisme Finger Print , Prosedur Frosedur Print , Pencapaian Target Finger Print Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Sekretaria Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang. *Journal of Management*.

Risfa Fadila, & Maryani Septiana. (2019, Maret). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai pada Markas Komando Direktorat Pengaman Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Business Administration*, 3, 53-63.

Taiwo Gabriel OMOMULE, Dr. Alaba Olu AKINGBESOTE, Odunayo Olayinka BAYODE, & Gabriel Omojokun AJU. (2019). Development of Lecture Attendance System for Staff Performance Rating in a Tertiary Institution using Fingerprint Technology. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9, 73-86.

Wasilatun Nikmah, Otto Siregar, & Henny Armaniah. (2020, June). The Impact of Application of Fingerprint Absention on Work Discipline in PT Mustika Ratu Tbk Jakarta. *Journal of Reseacrh in Business, Economics, and Education*, 2, 499-509.