



JEM Jurnal Equilibrium Manajemen

Online ISSN : 2460-2299

Desember 2023, Volume-9, Issue-2

DAFTAR ISI

Maksum, Yuliana	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Lpp Rri Pontianak121-131
Febrianawati, Nur Hidayat	Pengaruh Online Consumer Review dan Product Knowledge Terhadap Keputusan Pembelian Laptop Second di Bukalapak132-144
Fransiska, Dina Octaviani	Pengaruh Harga, Citra Merek, Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Implora Dimediasi Minat Beli145-154
Liga Alesandro,	Pengaruh Diskon & Promosi Di Mediasi Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Penggunaan Aplikasi Shopee.....155-162
Angga Yoga	Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dengan <i>fingerprint</i> sebagai pemoderasi (Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalbar)163-170

JURNAL PRODI MANAJEMEN

Editor-In-Chief:

Adi Mursalin

Co-Editor-In-Chief:

Dina Octaviani

Editor: Angga

Hendharsa Puty

Febriasari Thea

Geneveva J.J.

Reviewer:

M. Hanafi A. Syukur (Universitas Negeri Tanjungpura)

Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti) Zalfiwan

(Universitas Panca Bhakti)

Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti) Razak

Alqadrie (Politeknik Negeri Pontianak)

Pelaksana Tata Usaha :

Hilman

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telpn (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

Jurnal Prodi Manajemen diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Endang Kristiawati, Pembantu Dekan I : Zalviwan, Pembantu Dekan II : Dina Oktaviani, Pembantu Dekan III : Renny Wulandari

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA DENGAN FINGERPRINT SEBAGAI PEMODERASI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI KALBAR

Angga Yoga¹⁾, M. Zalviwan²⁾

¹⁾Manajemen/Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Panca Bhakti

ABSTRACT

The current technological developments are no longer in doubt, even today technology has become a necessity in the sector of human life. Fingerprint is the only attendance tool that can meet data needs using only fingerprint verification. According to Hasibuan (2006:194-198) good discipline reflects the magnitude of a person's sense of responsibility for the tasks assigned to him. In conducting research, an analytical method is needed related to the problems in this study. This study uses quantitative analysis with two variables using fingerprint and work discipline. According to Sugiyono (2012: 92) the results of data analysis were collected through distributing questionnaires formed through a measuring scale. Based on the research, it shows that the objective and ability variables significantly influence work discipline: It is known that the tcount value of the objective and ability variable is -2.205 while the ttable value is 2.02439. This means tcount -2.205 ttable 2.02439, so it can be concluded that the objective and ability variables significantly influence work discipline. In the X validity test (factors of work discipline) it is declared valid because it is seen from the r count r table (0.263), the validity test (fingerprint/moderation system) is declared valid because it is seen from the r count r table (0.263), and the Y variable test (work discipline) is declared valid because it can be seen from the r count r table (0.263).

Keywords: Work, Discipline, Fingerprint

ABSTRAK

Perkembangan teknologi saat ini sudah tidak diragukan lagi, bahkan teknologi sekarang ini sudah menjadi salah satu kebutuhan dalam sektor kehidupan manusia. *Fingerprint* adalah satu-satunya alat absensi yang mampu memenuhi kebutuhan data hanya dengan menggunakan verifikasi sidik jari. Menurut Hasibuan (2006) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam melakukan penelitian diperlukan suatu metode analisis yang berkaitan dengan masalah-masalah pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan dua variabel pengguna *fingerprint* dan disiplin kerja. Menurut Sugiyono (2012) hasil analisis data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dibentuk melalui skala pengukur. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa variabel tujuan dan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Diketahui nilai thitung variabel tujuan dan kemampuan sebesar -2.205 sementara itu nilai t tabel sebesar 2.024. Hal ini berarti thitung -2.205 t tabel 2.024, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel tujuan dan kemampuan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Pada uji validitas X (faktor-faktor disiplin kerja) dinyatakan valid karena dilihat dari r hitung r tabel (0,263), uji validitas (sistem *fingerprint/moderisasi*) dinyatakan valid karena dilihat dari r hitung r tabel (0.263), dan uji variabel Y (disiplin kerja) dinyatakan valid karena dapat dilihat dari r hitung r tabel (0.263).

Kata Kunci: Work, Disiplin, Sidik Jari

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi saat ini sudah tidak diragukan lagi, bahkan teknologi sekarang ini sudah menjadi salah satu kebutuhan dalam sektor kehidupan manusia. Sebagian besar atau bahkan seluruh perusahaan sudah menerapkan berbagai macam bidang teknologi contohnya sebagai teknologi absensi yang sudah tidak dilakukan dengan cara manual tapi digantikan dengan menggunakan sebuah mesin absensi yaitu *fingerprint*.

Fingerprint adalah satu-satunya alat absensi yang mampu memenuhi kebutuhan data hanya dengan menggunakan verifikasi sidik jari. Salah satu fungsi *fingerprint* ini adalah untuk meminimalisir kecurangan yang dilakukan oleh karyawan atau pengguna lain yang berniat untuk memanipulasi absensi kehadiran.

Menurut Hasibuan (2006) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja bukan hanya masalah yang berkaitan dengan peraturan atau sanksi-sanksi yang diterapkan dalam perusahaan, tetapi memang perusahaan perlu memberikan berapa aksi disiplin tersebut agar karyawan terbiasa menjaga kedisiplinannya.

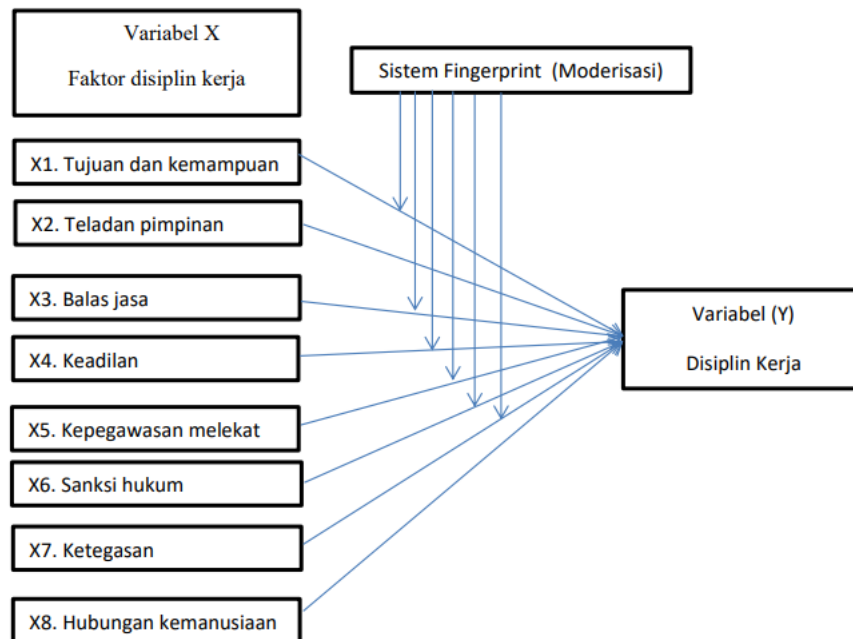
KAJIAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2013) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi (Simamora, 2006).

Seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh yang baik terhadap para bawahannya. Tindakan disiplin harus ditetapkan dan berlaku pada seluruh karyawan, tidak memilih dan memihak kepada siapapun termasuk manajer maupun pimpinan yang melanggar akan dikenakan sanksi yang sama. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2001) menurutnya 2 jenis kegiatan pendisiplinan yaitu Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantara lainnya adalah (1) Taat terhadap aturan waktu. (2) Taat terhadap peraturan perusahaan. (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. (4) Taat terhadap norma Aturan tentang norma-norma apa saja yang berlaku dan yang harus di taati dan diikuti oleh para pegawai.

Menurut Ngantung *et al* (2014) sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) adalah sistem pendeteksi absensi yang menggunakan sidik jari. Berikut beberapa indikator absensi sidik jari (*fingerprint*) yaitu (1) Kenyamanan Dimulai dari registrasi yang mudah. (2) Keamanan dengan menggunakan *fingerprint* tingkat keamanan sangat tinggi. (3) Efektivitas waktu perusahaan ketika menggunakan *fingerprint*.

Adapun kerangka penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

- H1: Tujuan dan kemampuan berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H2: Teladan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H3: Balas jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H4: Keadilan berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H5: Kepengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H6: Sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H7: Ketegasan berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H8: Hubungan kemanusiaan berpengaruh terhadap disiplin kerja
- H9: Tujuan dan kemampuan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui sistem *fingerprint*
- H10: Teladan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui sistem *fingerprint*
- H11: Balas jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui sistem *fingerprint*
- H12: Keadilan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui sistem *fingerprint*
- H13: Kepengawasan melekat berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui sistem *fingerprint*
- H14: Sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui sistem *fingerprint*
- H15: Ketegasan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui sistem *fingerprint*
- H16: Hubungan kemanusiaan berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui sistem *fingerprint*

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan ini adalah analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian dengan cara memperoleh data yang berbentuk angka. Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian survey dimana informasi yang telah dikumpulkan di peroleh langsung dari responden dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Dalam memperoleh data yang sangat diperlukan oleh penulis demi kelancaran penelitian ini, maka diperoleh data melalui (a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan melibatkan berbagai jenis faktor dalam setiap pelaksanaannya, (b) Angket (Kuesioner), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak, (c) Studi Literatur, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan yang berkerja di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak. Pendapat Champion dalam Darmawan (2013), menjelaskan bahwa ukuran sampel yang efektif berjumlah 30 s.d 60 dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 40 orang sampel yang berkerja di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Kalimantan Barat Kota Pontianak.

Teknik pengolahan data pada penelitian ini yaitu meliputi teknik editing. Validitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang kita gunakan mampu mengukur apa yang kita ingin ukur dan bukan mengukur yang lain sehingga hasil ukurnya valid. Menurut Imam Ghozali (2018), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Menurut (Ghozali, 2019) bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji multikoloneritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Menurut Ghazali (2019) bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Analisis ini dilakukan sesuai perspektif dari para ahli seperti menurut Priyatno (2014) bahwa dalam memastikan hubungan antara beberapa variabel independen berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table (Ghozali, 2018). Jika Determinasi (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas biasanya sering digunakan pada perhitungan antara setiap skor butir instrumen dengan skor total (Sugiyono, 2012). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Dari hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti, seluruh item pertanyaan memiliki nilai koefisien korelasi positif dan r hitung lebih besar r tabel. Hal ini berarti bahwa data yang diperoleh telah valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Menurut Imam Ghazali (2018), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS dari 40 responden didapat nilai cronbach alpha sebesar 0,847. Artinya, berdasarkan alat ukur dalam penelitian ini maka dikatakan reliabel karena lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas menggunakan SPSS dari 40 responden didapat nilai cronbach alpha sebesar 0,765. Artinya, berdasarkan alat ukur dalam penelitian ini maka dikatakan reliabel karena lebih besar dari 0,7.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini dilakukan sesuai perspektif dari para ahli seperti menurut Priyatno (2014) bahwa dalam memastikan hubungan antara beberapa variabel independent berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen perlu dilakukan analisis regresi linear berganda.

diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel tujuan dan kemampuan (X1), teladan pimpinan (X2), balas jasa (X3), keadilan (X4), kepengawasan melekat (X5), sanksi hukum (X6), ketegasan (X7), hubungan kemanusiaan (X8), terhadap disiplin kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = 25.902 + -1.398 X1 + 0.202 X2 + 1.341 X3 + 2.375 X4 + 0.346 X5 + 0.411 X6 + 0.040 X7 + -0.796 X8 + e$$

diperoleh persamaan regresi linier berganda yang dimoderisasikan dari variabel tujuan dan kemampuan dengan sistem fingerprint (X1M), balas jasa dengan sistem fingerprint (X3M), keadilan dengan sistem fingerprint (X4M), kepengawasan melekat dengan sistem fingerprint (X5M), sanksi hukum dengan sistem fingerprint (X6M), ketegasan dengan sistem fingerprint (X7M), terhadap disiplin kerja (Y).

$$Y = 32.485 + -0.022 X1M + 0.026 X3M + 0.037 X4M + 0.001X5M + -0.002 X6M + 0.000 X7M + e$$

Uji t

Uji T dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel (Ghozali, 2018). Pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

Untuk melihat hasil uji (t) yang dimoderisasikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji (t) Yang Dimoderisasikan

	Coefficients ^a		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32.485	7.231		4.492	.000
Tujuan dan kemampuan dengan sistem fingerprint (moderisasi)	-.022	.013	-.363	-1.702	.100
Balas jasa dengan sistem fingerprint (moderisasi)	.026	.010	.515	2.605	.014
keadilan dengan sistem fingerprint (moderisasi)	.037	.009	.704	4.008	.000
kepengawasan melekat dengan sistem fingerprint (moderisasi)	.001	.010	.026	.133	.895
sanksi hukum dengan sistem fingerprint (moderisasi)	-.002	.008	-.037	-.238	.813
ketegasan dengan sistem fingerprint (moderisasi)	.000	.010	-.006	-.034	.973

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji F

Menurut Ghozali (2018) pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan sebesar < 0.05 dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1047.833	8	130.979	13.387	.000 ^b
Residual	264.167	27	9.784		
Total	1312.000	35			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), hubungan kemanusiaan x8, teladan pimpinan x2, ketegasan 7, balas jasa x3, keadilan x4, kepengawasan melekat x5, sanksi hukum x6, Tujuan dan kemampuan x1

Maka hasil distribusi dari nilai F_{tabel} dengan signifikan 0.05 adalah sebesar 2.62. Nilai F_{hitung} sebesar 13.387 setelah itu dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.62, jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($13.387 > 2.62$). Ini berarti bahwa variabel *independent* tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, kepengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan, secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 6. Hasil Uji F Yang Dimoderisasikan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	850.130	6	141.688	8.896	.000 ^b
Residual	461.870	29	15.927		
Total	1312.000	35			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), ketegasan dengan sistem fingerprint (moderisasi), sanksi hukum dengan sistem fingerprint (moderisasi), keadilan dengan sistem fingerprint (moderisasi), Balas jasa dengan sistem fingerprint (moderisasi), kepengawasan melekat dengan sistem fingerprint (moderisasi), Tujuan dan kemampuan dengan sistem fingerprint (moderisasi)

Maka hasil distribusi dari nilai F_{tabel} dengan signifikan 0.05 adalah sebesar 2.62. Nilai F_{hitung} sebesar 8.896 setelah itu dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.62, jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($8.896 > 2.62$). Ini berarti bahwa variabel *independent* ketegasan dengan sistem *fingerprint* moderisasi, kepengawasan melekat dengan sistem *fingerprint/moderisasi*, tujuan dan kemampuan dengan sistem *fingerprint* moderisasi, keadilan dengan sistem *fingerprint/moderisasi*, sanksi hukum dengan sistem *fingerprint/moderisasi*, balas jasa dengan sistem *fingerprint/moderisasi* secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Jika Determinasi (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.799	.739	3.12793

a. Predictors: (Constant), hubungan kemanusiaan x8, teladan pimpinan x2, ketegasan 7, balas jasa x3, keadilan x4, kepengawasan melekat x5, sanksi hukum x6, Tujuan dan kemampuan x1

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0.799, dimana presentase antara pengaruh tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, kepengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan dan sistem *fingerprint/moderisasi* terhadap disiplin kerja sebesar 79.9%.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Yang Dimoderisasikan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.575	3.99081

a. Predictors: (Constant), ketegasan dengan sistem fingerprint (moderisasi), sanksi hukum dengan sistem fingerprint (moderisasi), keadilan dengan sistem fingerprint (moderisasi), Balas jasa dengan sistem fingerprint (moderisasi), kepengawasan melekat dengan sistem fingerprint (moderisasi), Tujuan dan kemampuan dengan sistem fingerprint (moderisasi)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0.648, dimana presentase antara pengaruh ketegasan dengan sistem *fingerprint/moderisasi*, pengawasan melekat dengan sistem *fingerprint/moderisasi*, tujuan dan kemampuan dengan sistem *fingerprint/moderisasi*, keadilan dengan sistem *fingerprint/moderisasi*, sanksi hukum dengan sistem *fingerprint/moderisasi*, balas jasa dengan sistem *fingerprint/moderisasi* terhadap disiplin kerja sebesar 64.8%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dilakukan terhadap responden karyawan yang bekerja di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kota Pontianak maka di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden, dari hasil penelitian yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa provinsi Kalimantan barat yang berjumlah 40 orang.
2. Hasil Validitas Dan Reliabilitas, hasil yang didapat dari uji validitas dan reliabilitas dari 60 pertanyaan tiap masing-masing pertanyaan diuji dengan menggunakan SPSS 23. Pada uji validitas X (faktor-faktor disiplin kerja) dinyatakan valid karena dilihat dari r hitung $>$ r tabel (0,263), uji validitas (sistem *fingerprint/moderisasi*) dinyatakan valid karena dilihat dari r hitung $>$ r tabel (0.263), dan uji variabel Y (disiplin kerja) dinyatakan valid karena dapat dilihat dari r hitung $>$ r tabel (0.263). Sedangkan pada uji reliabilitas variabel X (faktor-faktor disiplin kerja) dinyatakan reliabel karena variabel X nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0.70, dan uji reliabilitas variabel Y (disiplin kerja) dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0.70.
3. Hasil Uji Asumsi Klasik, pada uji normalitas semua variabel berdistribusi secara normal. Pada uji multikolinearitas semua variabel tidak terdapat multikoleniaritas antara variabel independent dalam model regresi. Pada uji heteroskedastisitas bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda, berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23 dapat diperoleh model regresi konstanta 25.902. Apabila variabel X nilainya 0.00 maka variabel Y adalah 25.902. Sehingga diketahui bahwa variabel X mempengaruhi variabel Y.
5. Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa f hitung lebih besar dari f tabel, sehingga dapat disimpulkan variabel X secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Y.
6. Hasil uji T menunjukkan dimana variabel X1 (tujuan dan kemampuan) berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dilihat dari t hitung lebih besar dari t table, variabel X2 (teladan pimpinan), tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dilihat dari t hitung lebih kecil dari t table, variabel X3 (balas jasa), berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dilihat dari t hitung lebih besar dari t table, variabel X4 (keadilan), berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dilihat dari t hitung lebih besar dari t table, variabel X5

(kepengawasan melekat), tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dilihat dari t hitung lebih kecil dari t table, variabel X6 (sanksi hukum), tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dilihat dari t hitung lebih kecil dari t table, variabel X7 (ketegasan), tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dilihat dari t hitung lebih kecil dari t table, sedangkan variabel X8 (hubungan kemanusiaan) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dilihat dari t hitung lebih kecil dari t table. 7. Hasil Uji (R^2) Berdasarkan hasil uji Koefisien Determinasi R^2 menunjukkan presentase antara pengaruh tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, kepengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja sebesar 79.9% sedangkan sisanya ($100\% - 79.9\% = 20.1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dodi R. Setiawan & Yulianti. (2017). *Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor*. *Majalah Ilmiah Institut Stiami*, 14 (1) 114-0830.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, M. S. (2016) *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmut M. Swandi, Martahi Soaloon Tambunan & Faif Yusuf. (2018). *Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Jakarta*. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1 (2) 2614-3727.
- Hystenarti Heryana. (2016). *Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deltacomsel Indonesia*. *Teknik Komputer Amik Bsi*, Ii (2) 2442-2436.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moh Nazir. (2000). *Metode Penelitian, Cetakan Pertama* Jakarta; Ghalia Indonesia
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ykpn.
- Singodimedjo Dalam Edisi Sustrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta