

**PENGARUH ABSENSI SIDIK JARI (FINGER PRINT) DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(STUDI KASUS PADA CV. INDORAGA PERSADA JEMBER)**

**ALIFIAN NUGRAHA\***

**NURIL HILAL**

Program Studi Ilmu Administrasi Niaga  
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember  
\*Email: iandgrahasaputra@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh absensi sidik jari (*Finger Print*) dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian *Eksplanatory Research* (penelitian penjelasan) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di CV Indoraga Persada di Jl. Bengawan Solo No. 19 Kabupaten Jember. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV Indoraga Persada berjumlah 63 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan yaitu analisis jalur (*Path Alnalysis*) dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 22. Secara keseluruhan, tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi sidik jari dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Absensi Sidik Jari, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Peranan manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu absensi sidik jari dan motivasi kerja. Beberapa bukti empiris menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor absensi sidik jari dan motivasi (Gunadi, 2016; Kristin, 2016; Purnomo dkk, 2017; Gentari, 2017). Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Meilany dan Ibrahim, 2015; pangarso dan susanti, 2016; Hajrina dkk, 2016; Syarkani, 2017).

Perusahaan yang memberikan motivasi kerja yang baik serta

memiliki sistem absensi sidik jari yang baik seperti *finger print*, maka akan tercipta karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab atas tugas yang dimilikinya. Hal tersebut dapat mendorong gairah bekerja pada setiap individu sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan mencapai keberhasilan yang diinginkan baik bagi perusahaan tersebut juga bagi karyawan itu sendiri.

Absensi sidik jari (*finger print*), motivasi kerja, dan kedisiplinan merupakan suatu usaha untuk membantu suatu perusahaan tertentu menggapai keberhasilan. Semua elemen tersebut merupakan bagian penting yang harus di kelola dengan baik dan di terapkan secara baik agar produktivitas karyawannya dapat terjaga stabil bahkan meningkat.

CV. Indoraga Persada didirikan oleh Ir. Bambang Berdikari pada tahun 2008 di Jl. Bengawan Solo No. 19, Sumpersari Jember Provinsi Jawa

Timur. CV. Indoraga Persada bergerak di bidang kontraktor, memiliki karyawan yang berjumlah 64 orang. Karyawan pada CV. Indoraga Persada terbagi dalam berbagai bidang, di antaranya yaitu sekretaris, admin, pengawas, mandor, logistik, dan pekerja lapangan. Pada perusahaan ini diberlakukan absensi sidik jari pada setiap karyawannya, yang awalnya menggunakan absensi sidik jari manual, dengan seiring

perkembangan teknologi yang semakin canggih, membuat perusahaan ini termotivasi sehingga absensi sidik jari yang awalnya manual kemudian di ganti dengan absensi sidik jari sidik jari (*finger print*).

Pada observasi orientasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti memperoleh data berupa rekapitulasi kehadiran karyawan di CV. Indoraga Persada yang disajikan pada tabel sebagai berikut.

a. Tiga bulan sebelum penggunaan *finger print*

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Karyawan CV. Indoraga Persada Selama Tiga Bulan (Oktober – Desember Tahun 2015)

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

Sumber: data sekunder, daftar absensi sidik jari manual pekerja CV. Indoraga

b. Tiga bulan setelah penggunaan *finger print*

Tabel 2. Rekapitulasi Kehadiran Karyawan CV. Indoraga Persada (Januari – Maret Tahun 2016)

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

Sumber: data sekunder, daftar absensi sidik jari pekerja CV. Indoraga

Keterangan:

- a. DT : Datang Terlambat
- b. PD : Pulang Dulu
- c. I : Ijin
- d. A : Alpa

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwasannya banyak kelemahan pada absen manual, seperti karyawan datang terlambat tidak dapat terdata. Dengan demikian, maka perusahaan CV. Indoraga menerapkan absensi sidik jari sidik jari (*finger print*) dengan harapan karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Dengan penerapan absensi sidik jari *finger print* terlihat pada Tabel 2 bahwa data yang diterima oleh mesin *finger print* cukup akurat, seperti karyawan yang datang terlambat, pulang duluan, izin, dan alpa terlihat jelas.

Berdasarkan data di atas didapati bahwa penggunaan absensi sidik jari sidik jari pada karyawan CV. Indoraga cukup efektif menekan karyawan atau pekerja mengurangi masalah pulang duluan, izin, dan alpa. Untuk itu, pihak manajemen CV. Indoraga berkeputusan menggunakan absensi sidik jari *finger print* per Mei tahun 2016 dan pada Bulan April digunakan sebagai bulan sosialisasi pada karyawan atau pekerja. Disamping itu, pihak manajemen berusaha memberikan

motivasi kepada semua karyawannya untuk bekerja dengan disiplin. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan yaitu memberi arahan rutin setiap sebelum bekerja yang mendorong semangat bekerja yang senantiasa harus ditunjukkan oleh semua karyawan dalam bekerja sebagaimana prinsip CV. Indoraga yaitu "majulah se cakang". Bentuk motivasi kerja lainnya yang diberikan adalah mengontrol karyawan secara rutin dengan ramah/baik yang sedang bekerja di lapangan, serta mengajak mereka berinteraksi secara langsung sehingga hal tersebut dapat membangun semangat kerja yang baik kepada karyawan dengan penuh disiplin.

Berdasarkan uraian permasalahan dan juga hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Absensi Sidik Jari dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan formal dalam perusahaan yang bertujuan untuk memastikan seberapa efektif dan efisienkah kemampuan dari sumber daya manusia yang ada agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Mathis & Jackson, 2006:5). Manajemen sumberdaya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (Sinambela, 2018).

Dari beberapa pengertian atau definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia (SDM) terdiri dari daya fikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya fikir dan daya fisiknya. SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal

atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.

### 2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Menurut Robbins (2006:258) kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Robbins (2006: 206) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

- a. Kualitas. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan

aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

- b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 2.3 Disiplin Kerja

Menurut Rosidah dan Sulistiyani (2003) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan akan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini adalah

menurut Hasibuan (2012:110) adalah sebagai berikut:

- a. Sikap. Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan
- b. Norma. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap.
- c. Tanggung jawab. Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

### 2.4 Absensi Sidik Jari (*Finger Print*)

Menurut Inayatillah (2015:29) Absensi sidik jari *finger print* adalah suatu metode baru yang saat ini telah

berkembang, mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas kelompok maupun instansi yang menggunakannya. Sehingga dengan menggunakan alat ini, Absensi sidik jari yang direkapitulasi setiap sebulan sekali akan dapat dengan mudah diketahui pelanggaran jam kerja maupun keterlambatan yang telah dilakukan, dikarenakan sulit untuk dilakukan manipulasi. Absensi sidik jari ini juga berkaitan dengan penerapan kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Tofik (2010), ada tiga dimensi absensi sidik jari (*fingerprint*) yaitu:

- a. Praktis, pegawai dapat membuktikan kehadiran hanya dengan meletakkan salah satu jari pada mesin absensi *fingerprint*.
- b. Akurat, mesin absensi *fingerprint* memiliki tingkat akurasi yang tinggi dalam merekam data absensi pegawai.
- c. Sekuritas Tinggi, sistem absensi *fingerprint* memiliki resiko paling kecil untuk dilakukan manipulasi.

## 2.5 Motivasi

Menurut Terry (2009:130) motivasi menyangkut soal perilaku manusia dan merupakan elemen vital dalam manajemen. Menurut Winardi (2009:4) motivasi adalah sesuatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Maslow (2006: 367) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen.
- b. fisik dan emosional yang aman dan terlindungi dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib.
- c. Kebutuhan akan sosial, kebutuhan ini mencerminkan

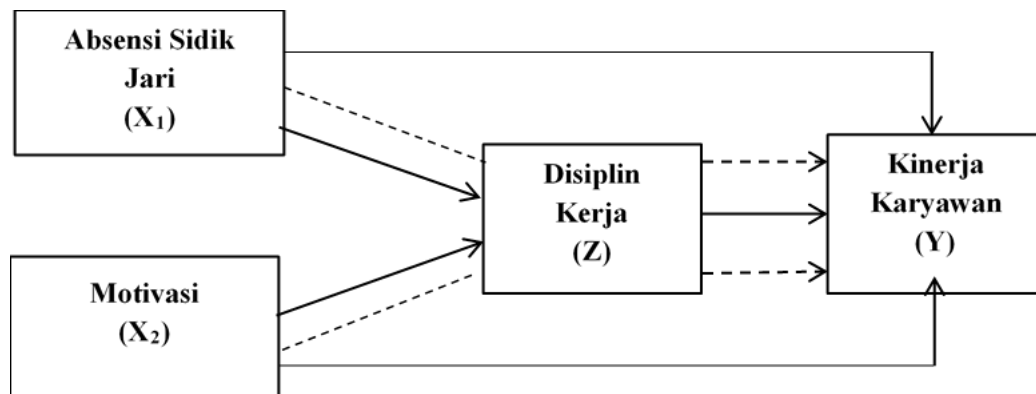
keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai.

- d. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif

dan untuk menerima perhatian, pengakuan, apresiasi dari orang lain.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu diatas, model kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diungkap diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Absensi sidik jari berpengaruh terhadap disiplin kerja.  
H<sub>2</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

- H<sub>3</sub> : Absensi sidik jari berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
H<sub>4</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
H<sub>5</sub> : Absensi sidik jari berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.



H<sub>6</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

H<sub>7</sub> : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory*. Unit analisis penelitian adalah individu yaitu karyawan. Lokasi penelitian yaitu CV. Indoraga Persada Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Indoraga Persada yang berjumlah 63 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 63 Karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh. Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang isi oleh karyawan, sedangkan data

sekunder diperoleh dari Kantor CV Indoraga Persada Jember.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen (X) yaitu Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>). Kemudian variabel mediasi/interveing (Z) yaitu Disiplin Kerja dan variabel dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif meliputi deskripsi responden, kemudian analisis inferensial yaitu analisis jalur (*path analysis*).

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Deskripsi responden didasarkan pada identifikasi responden antara lain jenis kelamin dan usia. Sebagian besar responden adalah laki-laki sebesar 97%, mayoritas responden berusia 31-40 tahun sebanyak 29 orang.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item variabel memiliki nilai koefisien lebih dari 0,2480 sehingga dinyatakan valid. Dan berdasarkan uji reliabilitas nilai *cronbach alfa* lebih dari 0,6 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hal ini didasarkan pada nilai *Asymp. Sig* lebih dari 0,05 (Ghozali, 2007). Selain itu, data penelitian ini juga

bebas dari heterokedastisitas dan bebas multikolinieritas.

Tabel 3 berikut ini menunjukkan nilai koefisien jalur pengaruh langsung dan besarnya signifikansi (tingkat signifikansi 5%).

Tabel 3. Koefisien Jalur Pengaruh Langsung Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Variabel	Koefisien Jalur (P)	sig
Absensi sidik jari → Disiplin kerja	0,534 (P <sub>1</sub> )	0,000
Motivasi → Disiplin Kerja	0,469(P <sub>2</sub> )	0,000
Absensi sidik jari → Kinerja karyawan	0,224(P <sub>3</sub> )	0,023
Motivasi → Kinerja Karyawan	0,368(P <sub>4</sub> )	0,000
Disiplin kerja → Kinerja karyawan	0,399(P <sub>7</sub> )	0,003

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat nilai koefisien regresi/koefisien jalur yang telah terstandar dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebagai berikut:

1. Pengaruh Absensi Sidik Jari (X<sub>1</sub>) → Disiplin Kerja (Z).

Absensi sidik jari memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Beta = 0,534; sig= 0,000). Artinya peningkatan atau penurunan tingkat absensi sidik jari, akan meningkatkan atau menurunkan disiplin kerja.

2. Motivasi (X<sub>2</sub>) → Disiplin Kerja (Z).

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Beta = 0,469; sig= 0,000). Artinya peningkatan atau penurunan tingkat motivasi, akan meningkatkan atau menurunkan disiplin kerja.

3. Absensi Sidik Jari (X<sub>1</sub>) → Kinerja Karyawan (Y).

Absensi sidik jari memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Beta = 0,224; sig= 0,023). Artinya peningkatan atau penurunan tingkat

lingkungan internal akan meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.

4. Motivasi ( $X_2$ )  $\rightarrow$  Kinerja Karyawan (Y).

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Beta = 0,368; sig= 0,000). Artinya peningkatan atau penurunan tingkat motivasi, akan meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.

5. Disiplin Kerja (Z)  $\rightarrow$  Kinerja Karyawan (Y).

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Beta = 0,399; sig= 0,003). Artinya peningkatan atau penurunan tingkat disiplin kerja, akan meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan.

Adapun pengaruh tidak langsung dan total pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel absensi sidik jari ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pengaruh langsung  $X_1$  terhadap Y = 0,224

Pengaruh tidak langsung  $X_1$  terhadap Y =  $0,224 \times 0,399 = 0,089$

Total pengaruh  $X_1$  terhadap Y =  $0,244 + 0,089 = 0,333$

2. Pengaruh variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Pengaruh langsung  $X_2$  terhadap Y = 0,368

Pengaruh tidak langsung  $X_2$  terhadap Y =  $0,368 \times 0,399 = 0,147$

Total pengaruh  $X_2$  terhadap Y =  $0,368 + 0,147 = 0,515$

Dari perhitungan pengaruh tidak langsung tersebut, dapat ditampilkan pengaruh tidak langsung variabel Independen terhadap variabel dependen dalam Tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

Variabel	Koefisien Jalur	sig
Absensi Sidik Jari ( $X_1$ ) → Disipin Kerja (Z)→ Kinerja Karyawan (Y)	0,089 ( $P_5$ )	0,000
Motivasi ( $X_2$ ) → Disiplin Kerja (Z)→ Kinerja Karyawan (Y)	0,147 ( $P_6$ )	0,000

Berdasarkan Tabel 4 interpretasi dari pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

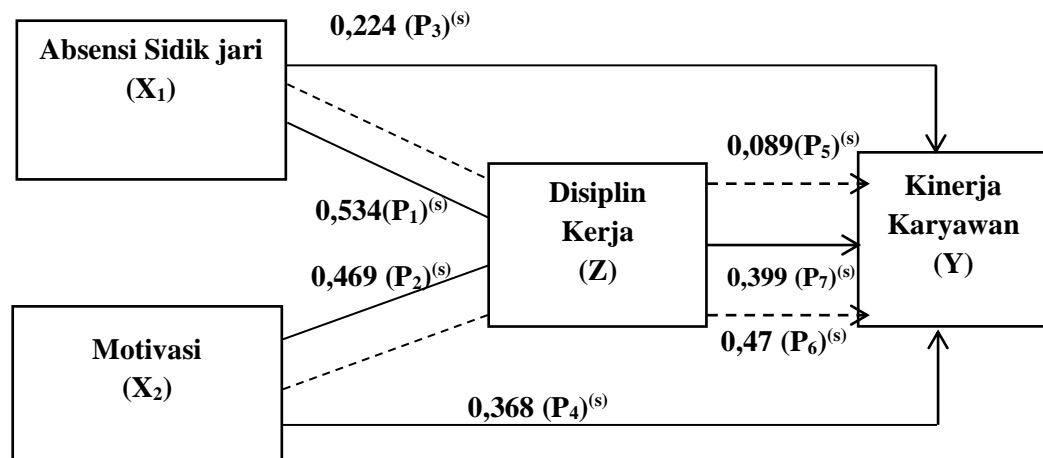
1. Absensi Sidik Jari ( $X_1$ ) → Disiplin Kerja (Z)→ Kinerja Karyawan(Y)

Absensi Sidik jari memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disipin kerja yaitu sebesar 0,089, hal ini berarti  $H_5$  diterima. Artinya apabila absensi sidik jari meningkat, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Jika dibandingkan pengaruh lingkungan internal terhadap kinerja usaha secara langsung (lihat Tabel 3), maka dapat disimpulkan bahwa absensi sidik jari berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung (melalui variabel mediator disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi ( $X_2$ ) → Disiplin Kerja (Z)→ Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja yaitu sebesar 0,147, hal ini berarti  $H_6$  diterima. Artinya apabila motivasi meningkat, maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel mediator disiplin kerja. Jika dibandingkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara langsung (lihat Tabel 3), maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung (melalui variabel mediator disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 3 dan Tabel 4, maka dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel secara langsung dan tidak langsung seperti pada Gambar 2.



Keterangan:

- > : Pengaruh langsung                      s : Signifikan
- - -> : Pengaruh tidak langsung

Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

## 4.2 Pembahasan

Setelah menilai model secara keseluruhan dan menguji hubungan kausalitas seperti yang dihipotesiskan, tahap selanjutnya adalah pembahasan hasil penelitian. Penelitian ini memiliki tujuh hipotesis yang dijawab dengan diuraikan hasil hipotesis.

### 1. Absensi sidik jari berpengaruh terhadap disiplin kerja

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis 1 ( $H_1$ ), yang menyatakan absensi sidik jari berpengaruh terhadap disiplin kerja, diterima. Penelitian ini menemukan absensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik penggunaan absensi sidik jari, maka mengakibatkan disiplin kerja karyawan semakin baik. Hasil ini memberi bukti bahwa penggunaan absensi sidik jari akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan apabila indikator terkait absensi sidik jari yang meliputi akurasi data, sekuritas data yang tinggi, serta kepraktisan penggunaan terus diperbaiki.

Hasil penelitian ini secara empiris sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novianto (2012) tentang peranan

sistem informasi absensi sidik jari fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai pada PUSLITBANG. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur dan Aini (2020), yang meneliti tentang pengaruh absensi sidik jari terhadap kedisiplinan pegawai pada DP2KBP3A Kabupaten Agam, yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa absensi sidik jari tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan.

## **2. Motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja**

Hasil penelitian menemukan hipotesis 2 ( $H_2$ ), yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, diterima. Penelitian ini menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik tingkat motivasi yang diberikan terhadap karyawan mengakibatkan tingkat disiplin kerja karyawan akan meningkat.

Secara empiris hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2019),

Rumayar dan Maramis (2019), Tantri (2013), hasil penelitian yang mereka lakukan menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

## **3. Absensi sidik jari berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menemukan hipotesis 3 ( $H_3$ ), yang menyatakan absensi sidik jari berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Penelitian ini menemukan bahwa absensi sidik jari berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik tingkat absensi sidik jari karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini memberikan bukti bahwa indikator-indikator penggunaan absensi sidik jari mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2006), Widyastuti (2016), yang meneliti tentang pengaruh absensi sidik jari terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mereka menunjukkan adanya pengaruh positif dan

signifikan absensi sidik jari terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian menemukan hipotesis 4 ( $H_4$ ), yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator berkaitan dengan motivasi seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan akan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012), yang menyatakan motivasi pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh peneliti Rahmayanti (2014), Theodora (2015), yang mana hasil penelitian mereka bahwa menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **5. Absensi sidik jari berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja**

Hasil penelitian menemukan hipotesis 5 ( $H_5$ ), yang menyatakan absensi sidik jari berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, diterima. Penelitian ini menemukan bahwa absensi sidik jari berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal ini dapat ditafsirkan faktor-faktor pendukung absensi sidik jari seperti faktor kepraktisan alat, keakuratan data dan sekuritas data yang tinggi, mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui kedisiplinan kerja karyawan.

Apabila dicermati data pada Tabel 3 dan Tabel 4 maka dapat diketahui pengaruh tidak langsung antara absensi sidik jari terhadap kinerja karyawan memiliki nilai lebih kecil dibandingkan dengan

pengaruh langsungnya (pengaruh langsung 0,224 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,089) sehingga memberikan kontribusi lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya. Akan tetapi, kontribusi yang diberikan disiplin kerja cukup mampu menjadi mediasi yang memberikan pengaruh total yang besar antara absensi sidik jari terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini secara teoritis sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2009) juga menyatakan bahwa untuk mewujudkan suatu kinerja yang baik, kedisiplinan sangat diperlukan karena berkaitan dengan efisiensi kinerja. Dalam teori yang dikemukakan Anggraeni (2008) menyebutkan faktor disiplin kerja juga mengandung kehadiran dimana seorang harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018), yang meneliti tentang pengaruh absensi *finger print* terhadap kinerja melalui disiplin kerja, dimana hasil penelitiannya menemukan bahwa absensi *finger print* secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

#### **6. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja**

Hasil penelitian ini menemukan hipotesis 6 (H<sub>6</sub>), yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, diterima. Penelitian ini menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa indikator- indikator tentang motivasi yang diberikan oleh perusahaan mampu memengaruhi kinerja karyawan melalui kedisiplin kerja.

Apabila dicermati data pada Tabel 3 dan Tabel 4, maka dapat diketahui pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja



karyawan memiliki nilai lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsungnya (pengaruh langsung 0,368 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,147) sehingga memberikan kontribusi lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya. Akan tetapi, kontribusi yang diberikan disiplin kerja cukup mampu menjadi mediasi yang memberikan pengaruh total yang besar antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sarwoko dan Suryaningtyas (2018), yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. PG. Kreet Baru, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Selain itu hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk (2017), yang mana hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kota Denpasar melalui disiplin kerja.

## **7. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Hasil penelitian ini menemukan hipotesis 7 ( $H_7$ ), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diterima. Hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan mampu memengaruhi kinerja.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarkani (2017), yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja mempunyai hubungan sekaligus pengaruh terhadap kinerja. Artinya apabila diterapkan disiplin dalam pabrik tersebut dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik. Dengan

adanya disiplin yang baik, karyawan akan bertanggung jawab pada pekerjaannya dan dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik (Hasibuan, 2000).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Secara keseluruhan dari tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya diterima. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Absensi sidik jari berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Absensi sidik jari berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Absensi sidik jari berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja mampu menjadi mediator yang memberikan pengaruh antara penggunaan absensi sidik jari terhadap kinerja karyawan.
6. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja mampu menjadi mediator yang memberikan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

7. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan, agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan

penelitian lanjutan untuk mengetahui variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya apabila ingin mengukur kinerja karyawan, kuesioner tidak diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, karena jawaban bisa saja menjadi bias.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. 2000. *Human Resource Managemen*. Edisi 11. New Jersey: Pearson Education, inc.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Inayatillah. 2015. Dampak Perencanaan Absensi Sidik Jari terhadap PNS Perempuan dilingkungan UIN ARRaniry Banda Aceh. *Gender Equality: International Journal of Child and Gender Studies*. Vol. 1 No. 2 Hal: 27-36.
- Kumarawati, Raka.Suparta, Gede dan Suuyatna Yasa. 2017. Pengaruh Motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 4 No. 2 Hal: 63-75.
- Mangkunegara, P.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Ronda Karya.
- Maslow, A. 2006. *On Dominance, self Esteem and Self Actualization*. Ann Kaplan: Maurice Basset.
- Mathis, R.L. dan J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilany dan Ibrahim. 2015. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jom FISIP*. Vol. 2 No. 2. Hal: 1-11.
- Pangarso, Astadi dan Susanti, Putri Intan. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol. 9 No. 2.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Index*. Jakarta: Erlangga.
- Saputra, Trio. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*. Vol. 4 No. 2 Hal: 316-325.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Rafiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol. 2 No. 2 Hal: 181-189.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sulistiyani, Ambat T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 3 No. 3 Hal: 365-374.
- Terry, Goerge R. 2009. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta. Bumi Aksara
- Theodora, O. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Surabaya, Agora*. Vol. 3, No. 2, Hal. 187-195.
- Tofik, M. 2010. *Panduan Praktis Membuat Aplikasi Penggajian Microsoft Excel 2007*. Jakarta: Media Kita.
- Winardi. 2009. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta. Grafindo.