

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI *FINGERPRINT* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Nur Rohmah Vaikatul Aini

vaikatul.aini@gmail.com

Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research is to know and test how much influence of fingerprint absenteeism variable and work culture to work discipline at PT. Forin Transbuana Logistics and which of these variables influence the most dominant employee discipline. To avoid widespread problems, then the scope of research pbject is the employees PT. Forin Transbuana Logistics. The population used a sample of 44 respondents who are all employees of PT. Forin Transbuana Logistics. Sample used when researching is a sample of saturation and data collection using questionnaires distributed to employees of PT. Forin Transbuana Logistics. Data analysis technique that been used is multiple linear regression. The result of t test shows that fingerprint absence significantly and positively influence to work dicsipline also work culture have significant and positive influence to the work discipline. Research conducted at PT. Forin Transbuana Logistics, while fingerprpint attendance is the most influential or dominant variable to work discipline at PT. Forin Transbuana Logistics.

Keywords: Fingerprint time attendance, work culture and work discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh variabel absensi fingerprint dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Forin Transbuana Logistics dan manakah dari variabel-variabel tersebut yang berpengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk menghindari meluasnya permasalahan, maka ruang lingkup obyek penelitiannya adalah para karyawan PT. Forin Transbuana Logistics. Populasi yang digunakan sebagai sampel sebanyak 44 orang responden yang keseluruhannya merupakan karyawan PT. Forin Transbuana Logistics. Sampel yang digunakan saat meneliti merupakan sampel jenuh dan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan pada karyawan PT. Forin Transbuana Logistics. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa absensi fingerprint berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja juga budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan pada PT. Forin Transbuana Logistics ini, sementara absensi fingerprint merupakan variabel yang paling berpengaruh atau dominan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Forin Transbuana Logistics.

Kata Kunci: Absensi Fingerprint, Budaya Kerja, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia kerja khususnya di Indonesia menuntut setiap individu untuk dapat bersaing dengan individu lainnya. Oleh karena itu, pemerintah perlu memberikan perhatian khusus dengan melakukan pelatihan atau *training* pada masyarakat agar lebih kreatif dalam suasana dunia usaha sekarang ini. Pelatihan atau *training* merupakan salah satu bentuk usaha yang dilakukan pemerintah guna memberikan pemantapan dan mengasah kemampuan sumber daya manusia dalam melakukan suatu kegiatan pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor inti dan kunci dalam usaha perkembangan perusahaan. Apabila perusahaan ingin manajemen di dalamnya berjalan dengan baik, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki tanggung jawab dan etos kerja tinggi. Martoyo (2000:14-15) menyatakan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia, pada dasarnya adalah segala tindakan ataupun langkah-langkah yang dilakukan untuk menyediakan dan mempertahankan suatu jumlah dan kualitas sumber daya manusia (tenaga kerja) yang tepat bagi organisasi agar tujuan manajemen tercapai dengan baik dan tepat.

Kualitas sumber daya manusia secara langsung berpengaruh pada berkembang tidaknya suatu perusahaan. Tanpa tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten di dalam perusahaan tersebut membuat kata mustahil mencapai tujuan menjadi suatu hal yang nyata. Salah satu bentuk karyawan yang memiliki kompetensi akan berusaha seoptimal mungkin untuk memberikan kemampuan yang dimiliki. Juga memberikan contoh kedisiplinan pada rekan karyawan lainnya.

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu tombak perusahaan untuk melakukan persaingan dalam dunia bisnis yang fluktuatif. Semakin disiplin para pekerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin optimal hasil pencapaiannya. Dengan berpedoman disiplin yang tinggi, pegawai akan mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Maka dari itu berbagai usaha dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan menjadi kontes bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika konsekuen, konsisten, taat pada azas, tanggung jawab pada tugas yang diamanatkan kepadanya (Rivai 2004; Syadam 2005).

Dalam usahanya untuk menerapkan kedisiplinan para karyawan, perusahaan-perusahaan atau instansi-instansi perlu juga untuk menerapkan sistem pengawasan kepada para karyawannya guna melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Sistem pengawasan ini diharapkan agar para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan peraturan dan waktu yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2010:184) pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi.

Pencapaian tujuan akan sangat mudah apabila kedisiplinan telah melekat pada diri masing-masing karyawan. Akan tetapi dalam usaha perusahaan untuk menumbuhkan disiplin kerja pegawainya, seringkali terhambat oleh kebiasaan-kebiasaan karyawannya dalam melakukan pekerjaan. Salah satu kebiasaan yang menurut perusahaan sangat merugikan adalah tingkat absensi dan kedatangan yang terlambat.

Absensi merupakan tindakan ketidakhadirannya karyawan saat yang bersangkutan dijadwalkan untuk bekerja. Tingkat absensi sangat berpengaruh pada hasil kerja yang dibuat oleh karyawan tersebut. Maka sebab itu perusahaan-perusahaan sekarang ini banyak yang memilih penerapan absensi menggunakan mesin *fingerprnt*. Awal mulanya sebelum dikenalnya absensi *fingerprnt*, banyak perusahaan menggunakan cara tradisional antara lain dengan tanda tangan, absen panggilan dan sebagainya. Namun kebijakan absensi tradisional tersebut banyak di salah gunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab juga menyita waktu dan tenaga. Akibat masalah dan kendala tersebut, manusia termotivasi untuk membuat mesin absen sidik jari atau biasa disebut dengan *fingerprnt*. Mesin absensi sidik jari atau *fingerprnt* ini dapat membedakan manusia yang terlahir

kembar bahkan identik. Ketepatan waktu pencatatan mesin ini tidak dapat diragukan lagi. Dengan mesin sidik jari ini, perusahaan dapat menghemat waktu dan tenaga bahkan karyawan akan merubah budaya kerjanya untuk datang tidak terlambat dan meminimalisir tingkat absensi.

Budaya kerja merupakan suatu aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara berulang-ulang dan teratur yang menjadi kebiasaan, baik kebiasaan sikap terhadap pekerjaannya ataupun kebiasaan pada waktu bekerja yang dilakukan pada waktu bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi. Suatu bentuk keberhasilan kerja, bermula pada nilai-nilai dan sikap atau perilaku yang dimiliki yang telah menjadi kebiasaan. Budaya kerja selain menjadikan karyawan terdorong dalam kedisiplinan juga sangat berpengaruh pada posisi yang di duduki.

Budaya kerja yang buruk seringkali menghambat suatu perusahaan atau organisasi untuk melangkah lebih maju. Dalam kasus ini, perusahaan diharapkan memberikan suatu bimbingan dan pelajaran bagi karyawannya untuk merubah budaya kerja yang kurang baik menjadi budaya kerja yang berkualitas. Salah satu bentuk nyata bahwa perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas adalah budaya kerja karyawan dan prestasi kerja yang baik. Budaya kerja yang baik juga akan mempengaruhi seorang individu untuk bertanggung jawab akan masing-masing pekerjaan dan kewajibannya.

Belakangan ini sering kali terdengar perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang atau ekspedisi, yang memudahkan kegiatan pengiriman jarak jauh dengan jangka waktu yang cukup singkat. PT. Forin Transbuana Logistics merupakan salah satu pelaku usaha dalam bidang jasa pengiriman barang atau ekspedisi yang awal mulanya hanya memberikan pelayanan pengiriman domestik hingga merambah ke pengiriman internasional. Oleh sebab itu, perusahaan ini dituntut untuk mampu menyusun organisasi yang solid dan meminimalisir tingkat absensi karyawan dalam perusahaan itu sendiri.

PT. Forin Transbuana Logistics terus meningkatkan kualitas-kualitas sumber daya manusianya untuk memenuhi kriteria perusahaan. Dengan penerapan absensi *fingerprnt* para karyawan akan berusaha untuk bertanggung jawab atas waktu kerjanya. Juga kebiasaan-kebiasaan dalam bekerja atau budaya kerja yang baik akan mempermudah perusahaan dalam menyusun organisasi yang kuat.

Terkait dengan fenomena yang terjadi pada PT. Forin Transbuana logistics antara lain penyalahgunaan penerapan absensi *fingerprnt* dan budaya kerja karyawan yang kurang baik sehingga mengakibatkan kedisiplinan karyawan menurun. Atas dasar tersebut dan melihat hasil penelitian terdahulu oleh Muslikhun *et al.* (2016) yang menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprnt* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Asmira (2016) menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprnt* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil menurut Artina *et al.* (2014) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan pada disiplin kerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah: (1) Apakah penerapan absensi *fingerprnt* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan? (2) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan? (3) Manakah dari variabel penerapan absensi *fingerprnt* dan budaya kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel disiplin kerja karyawan?.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan enelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui penerapan absensi *fingerprnt* berpengaruh pada disiplin kerja karyawan (2) Untuk mengetahui budaya kerja berpengaruh pada disiplin kerja karyawan. (3) Untuk menganalisis variabel penerapan absensi *fingerprnt* atau budaya kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel disiplin kerja karyawan.

TINJAUAN TEORITIS

Absensi Fingerprint

Absensi adalah suatu kegiatan yang menjadi rutinitas yang dilakukan pegawai untuk membuktikan kehadiran atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi atau perusahaan. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan. Pelaksanaan pengisian absensi atau daftar kehadiran memiliki berbagai jenis pencatatan baik pencatatan secara manual maupun secara elektronik (*fingerprint*).

Absensi *fingerprint* merupakan kegiatan absensi menggunakan mesin sidik jari yang menjadi rutinitas yang dilakukan pegawai untuk membuktikan kehadiran atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi atau perusahaan.

Tujuan penerapan absensi *fingerprint* Menurut Ahmad (2006);1) meningkatkan produktifitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai, 2) Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi, 3) Sistem absensi sidik jari dapat mengurangi biaya operasional, 4) Memberikan informasi yang selengkap-lengkapnyanya kepada pimpinan dan kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja. Adapun indikator penerapan absensi fingerprint menurut Maeyasari (2012:19); 1) Pencapaian target, 2) Kemampuan adaptasi, 3) Kepuasan kerja, 4) Tanggung jawab. Sehingga dengan adanya penerapan absensi *fingerprint* maka akan terbentuknya tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan absensi secara tertib dan teratur.

Budaya Kerja

Pabundu (2008:4), mendefinisikan "Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal".Maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja Sekelompok pemikiran dasar yang dianut dan dilakukan oleh seseorang kemudian dikembangkan dan diwariskan yang kemudian menjadi kebiasaan yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama antara karyawan.

Jenis budaya kerja menurut Ndraha (2005:209) dibagi menjadi 2 yaitu; 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain. Dimensi sikap karyawan terhadap pekerjaannya memiliki indikator: mau menerima arahan pimpinan, melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan dapat mengatasi kendala.2)Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya. Dimensi perilaku pada waktu bekerja memiliki indikator: kerja sama dengan rekan kerja.Sedangkan pola dan kehadiran budaya kerja dapat dilihat dari empat macam antara lain: 1)Pendirian, 2) Sikap, 3) Perilaku, 4) Raga, merupakan gabungan dari perilaku, seperti pengisian buku kehadiran ataupun absensi sidik jari pada awal masuk bekerja.

Disiplin Kerja

Dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk dapat mencapai tujuan diperlukan sumber daya yang profesional dan juga bermutu tinggi. Profesionalitas juga ditentukan oleh kedisiplinan para pekerja di dalamnya. Disiplin merupakan kunci dalam pelaksanaan pekerjaan baik perseorangan maupun pekerjaan kelompok, agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien. Selain itu dengan menerapkan disiplin kerja pada masing-masing individu, secara tidak langsung akan menjadikan suatu kebiasaan yang

baik. Dalam bukunya Sinambela (2012:239) dapat disimpulkan dari pengertian disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin juga sangatlah menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan.

Tujuan dari dilaksanakannya disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:126); 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan, 3) Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan. Disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011:129) di bagi menjadi dua; 1) Disiplin Preventif dan 2) Disiplin Korektif. Sedangkan indikator dari disiplin kerja menurut Hasibuan (2011:210); 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Sanksi hukum, 7) Ketegasan, 8) Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan Antar Variabel

Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Suyadi (2010:103) sidik jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. Jadi seorang karyawan akan dengan sadarnya meminimalisir tingkat keterlambatan dan absensi yang dikarenakan adanya penerapan absensi sidik jari (*fingerprint*). Berdasarkan pada analisis tersebut maka pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Pabundu (2008:4) mendefinisikan "Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja yang terstruktur juga merupakan cerminan kedisiplinan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan analisis tersebut maka peneliti mengembangkan hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂ : Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Penelitian ini menampilkan hubungan sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Forin Transbuana Logistics. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh (*non probability sampling*). Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 orang karyawan PT. Forin Transbuana Logistics. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode kuesioner yang dibagikan langsung kepada seluruh karyawan PT. Forin Transbuana Logistics.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel antara lain variabel bebas (*independent variable*) yang meliputi Absensi *fingerprint* dan budaya kerja, serta variabel terikat (*dependent variable*) yaitu disiplin kerja karyawan.

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

1. Absensi *Fingerprint*

Absensi *fingerprint* merupakan kegiatan absensi menggunakan mesin sidik jari yang menjadi rutinitas yang dilakukan pegawai untuk membuktikan kehadiran atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi atau perusahaan. Indikator dari absensi *fingerprint* menurut Tangkilisan (2005)(dalam Maeyasari 2012:19) yakni diantaranya sebagai berikut: 1) Pencapaian target, 2) Kemampuan adaptasi, 3) Kepuasan kerja, 4) Tanggung jawab. Ada 4 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pengaruh penerapan absensi *fingerprint*. Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan 5 point, yaitu 1=Sangat Tidak Setuju (STS), 2=Tidak Setuju (TS), 3=Netral (N), 4=Setuju (S), 5=Sangat Setuju (SS). Responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setujunya terhadap pertanyaan yang diajukan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

2. Budaya Kerja

Budaya Kerjamenurut Pabundu (2008:4) mendefinisikan bahwa “Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal”. Beberapa indikator budaya kerja antara lain: 1) Mau menerima arahan pimpinan, 2) Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, 3) Dapat mengatasi kendala kerja, 4) Kerjasama dengan rekan kerja. Ada 4 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pengaruh penerapan absensi *fingerprint*. Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan 5 point, yaitu 1=Sangat Tidak Setuju (STS), 2=Tidak Setuju (TS), 3=Netral (N), 4=Setuju (S), 5=Sangat Setuju (SS). Responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setujunya terhadap pertanyaan yang diajukan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

1. Disiplin Kerja

Disiplin Kerjamenurut buku Sinambela (2012:239) pengertian disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Indikator dari disiplin kerja adalah: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Sanksi atau Hukuman, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan. Ada 8 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pengaruh penerapan absensi *fingerprint*. Pada variabel ini menggunakan skala likert dengan 5 point, yaitu 1=Sangat Tidak Setuju (STS), 2=Tidak Setuju (TS), 3=Netral (N), 4=Setuju (S), 5=Sangat Setuju (SS). Responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setujunya terhadap pertanyaan yang diajukan sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan bentuk disiplin karyawan pada PT. Forin Transbuana Logistics. Pengukuran uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:52-53).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukuran untuk kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja yaitu disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2011:133).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas, menurut Ghozali (2011:24), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas, digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antara variabel bebas (independen). Persyaratan yang harus terpenuhi antara lain tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi ini. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 10$, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2011:105).

Uji Heteroskedastisitas, menurut Ghozali (2011:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Arikunto (2009:289), analisa regresi linier berganda adalah suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen rumus multiple regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1FP + b_2BK$$

Dimana:

Y = Disiplin

α = Konstanta

FP = Absensi *Fingerprint*

BK = Budaya Kerja

Uji Kelayakan Model**Pengujian Signifikansi Secara Multiple (Uji F)**

Uji statistik F menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi layak digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka

model penelitian ini dapat dikatakan tidak layak. (2) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Menurut Ghozali (2013: 97), analisis koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi baik turunnnya variabel penerapan absensi *fingerprint* (AF), budaya kerja (BK) terhadap disiplin kerja karyawan (DK).

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji seberapa jauh pengaruh antara penerapan absensi *Fingerprint* (AF) dan budaya kerja (BK) terhadap disiplin kerja (DK). Kriteria pengujian uji t menurut Ghozali (2013:98) adalah jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel *independent* (bebas) terhadap variabel *dependent* (terikat). Jadi jika signifikansi uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dan jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Untuk dapat menjawab hipotesis ketiga oleh peneliti yang berbunyi : “penerapan absensi *fingerprint* dan budaya kerja karyawan ada yang berpengaruh lebih dominan terhadap disiplin kerja karyawan” maka menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Langkah ini digunakan untuk mengetahui variabel manakah antara Absensi *Fingerprint* (AF) atau Budaya Kerja (BK) yang berpengaruh lebih dominan terhadap disiplin kerja dengan cara melihat nilai koefisien determinasi parsial (r^2) yang paling besar.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Absensi *Fingerprint* (FP)

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Absensi *Fingerprint*

No	Indikator	Frekuensi									
		SS		S		N		TS		STS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Pencapaian Target Kemampuan	2	15%	21	48%	19	43%	2	5%	0	0%
2	Adaptasi	4	9%	19	43%	19	43%	2	5%	0	0%
3	Kepuasan Kerja	3	7%	22	50%	19	43%	0	0%	0	0%
4	Tanggung Jawab	6	14%	25	57%	12	27%	1	2%	0	0%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa persentase reponden yang merupakan karyawan PT. Forin Transbuana Logistics menyatakan bahwa mereka “Setuju” dalam menjawab

pertanyaan yang diberikan oleh peneliti tentang seluruh aspek absensi *fingerprint* yang meliputi: Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi, Kepuasan Kerja, dan Tanggung Jawab.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Budaya Kerja (BK)

Tabel 2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Budaya Kerja

No	Indikator	Frekuensi									
		SS		S		N		TS		STS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Mau menerima arahan pemimpin	2	5%	9	20%	19	43%	14	32%	0	0%
2	Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas	3	7%	8	18%	22	50%	11	25%	0	0%
3	Dapat mengatasi kendala kerja	2	5%	8	18%	31	70%	3	7%	0	0%
4	Kerjasama dengan rekan kerja	2	5%	2	27%	28	64%	2	5%	0	0%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa persentase reponden yang merupakan karyawan PT. Forin Transbuana Logistics menyatakan bahwa mereka “Netral” dalam menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti tentang seluruh aspek budaya kerja yang meliputi: Mau Menerima Arahan Pemimpin, Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Tugas, Mengatasi Kendala Kerja, Kerjasama Dengan Rekan Kerja.

Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (DK)

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Disiplin Kerja

No	Indikator	Frekuensi									
		SS		S		N		TS		STS	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
1	Tujuan dan kemampuan	3	7%	21	48%	17	39%	3	7%	0	0%
2	Teladan pemimpin	3	7%	21	48%	19	43%	1	2%	0	0%
3	Balas jasa	3	7%	19	43%	20	45%	2	5%	0	0%
4	Keadilan	2	5%	23	52%	17	39%	2	5%	0	0%
5	Waskat	3	7%	25	57%	14	32%	1	2%	1	2%
6	Sanksi atau hukuman	3	7%	24	55%	17	39%	0	0%	0	0%
7	Ketegasan	4	9%	24	55%	16	36%	0	0%	0	0%
8	Hubungan kemanusiaan	4	9%	31	73%	7	16%	1	2%	0	0%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa persentase reponden yang merupakan karyawan PT. Forin Transbuana Logistics menyatakan bahwa mereka “Setuju” dalam menjawab

pertanyaan yang diberikan oleh peneliti tentang seluruh aspek disiplin kerja yang meliputi: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pemimpin, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi atau Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan Kemanusiaan.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya masing-masing indikator dari suatu kuisisioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:52-53). Hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Person Correlation	r Tabel	Keterangan
Absensi	AF 1	0,686	0,297	Valid
	Fingerprint	AF 2	0,759	0,297
Budaya Kerja	AF 3	0,749	0,297	Valid
	AF 4	0,640	0,297	Valid
	BK 1	0,859	0,297	Valid
	BK 2	0,913	0,297	Valid
Disiplin Kerja	BK 3	0,825	0,297	Valid
	BK 4	0,804	0,297	Valid
	DK 1	0,675	0,297	Valid
	DK 2	0,735	0,297	Valid
	DK 3	0,773	0,297	Valid
	DK 4	0,703	0,297	Valid
	DK 5	0,536	0,297	Valid
	DK 6	0,753	0,297	Valid
	DK 7	0,563	0,297	Valid
	DK 8	0,548	0,297	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4 tersebut terlihat bahwa seluruh pertanyaan-pertanyaan setiap indikator absensi fingerprint, budaya kerja, dan disiplin kerja dinyatakan valid dikarenakan seluruh butir pertanyaan menghasilkan r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach Alpha*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat di lihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Koefisien alpha	Keterangan
Absensi <i>Fingerprint</i> (AF)	0,869	0,6	Reliabel
Budaya Kerja (BK)	0,666	0,6	Reliabel

Disiplin Kerja (DK)	0,813	0,6	Reliabel
---------------------	-------	-----	----------

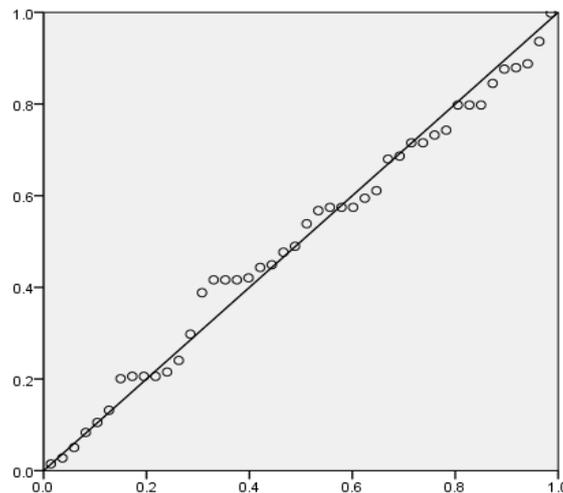
Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan pada hasil uji reabilitas diatas dapat diketahui bahwa variabel-variabel yang di teliti menghasilkan nilai *Cronbach`s Alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan oleh peneliti ini telah *representatif* yang artinya pengukuran datanya telah reliabel atau sudah dapat dipercaya karena setelah dilakukannya pengujian instrumen yang menghasilkan data penelitian ini bersifat valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (2011:24). Seperti diketahui bahwa uji t dan f berasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka asumsi normal terpenuhi. *Uji Normal Probability Plot* dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Sumber: Data Primer diolah, 2017

Gambar 1

Uji Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Dari berbagai hasil asumsi klasik tersebut di atas yang telah dilakukan maka uji regresi linier berganda dapat dilakukan dan memenuhi kelayakan untuk melanjutkan pada proses pengolahan data.

Uji Multikolinieritas

Apabila antara variabel independent yang satu dengan independent yang lain dalam model regresi tidak saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna merupakan tanda bahwa tidak terjadinya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat diukur dengan menggunakan *Variance Inflation Faktor (VIF)* < 10 dan nilai *tolerance* harus berkisar mendekati 1. Nilai VIF dan *tolerance* dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6

Uji Multikolinieritas

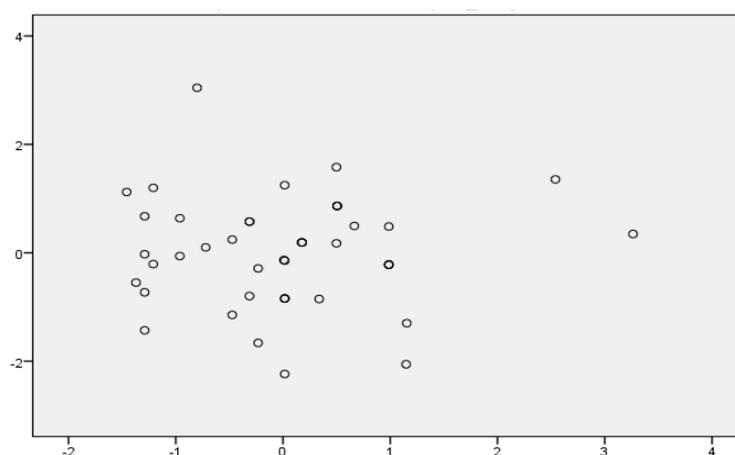
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	Keterangan
1 Absensi <i>Fingerprint</i>	0,982	1,019	Non Multikolinieritas
Budaya Kerja	0,982	1,019	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Pada Tabel 6 menyatakan bahwa hasil dari uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai pada VIF diseluruh variabel < 10, sedangkan nilai *tolerance* dari setiap variabel berkisar mendekati angka 1 dimana artinya nilai variabel tersebut tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Santoso (2002:210) mengatakan bahwa jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik pengujian heterokedastisitas dapat dijelaskan pada gambar 2 sebagai berikut:



Sumber: Data Primer diolah, 2017

Gambar 2
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada Gambar 2 grafik *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala heterokedastisitas karena data yang tersebar tidak berbentuk dan berada di atas juga dibawah angka nol pada sumbu Y sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi disiplin kerja karyawan berdasarkan pada variabel yang mempengaruhinya antara lain absensi *fingerprint* dan budaya kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dalam model penelitian antara lain absensi *fingerprint* dan budaya kerja terhadap disiplin kerja. Hasil dari isian kuisioner yang telah selesai dilakukan oleh responden diolah menggunakan SPSS 22 dengan teknik analisis data pada penelitian menggunakan regresi linier berganda. tabel 7 menunjukkan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 7

Regresi Linier Berganda			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3,219	1,879	
Absensi Fingerprint	1,562	0,121	0,851
Budaya Kerja	0,257	0,091	0,186

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 7 di atas, persamaan regresi yang di dapat sebagai berikut:

$$DS = 3,219 + 1,562AF + 0,257BK$$

Dari fungsi regresi linier berganda dari variabel bebas: absensi *fingerprint* dan budaya kerja adalah positif, yang berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikatnya. Jika nilai dari variabel bebas tersebut meningkat maka akan mendorong meningkatnya disiplin kerja dan sebaliknya.

Dengan persamaan regresi yang telah didapat, dapat diartikan sebagai berikut: (1) Konstanta (a) sebesar 3,219 menunjukkan bahwa jika belum adanya pengaruh dari absensi *fingerprint* dan budaya kerja = 0, maka disiplin kerja akan sebesar 3,219 satuan. (2) Koefisien regresi absensi *fingerprint* (b_1) sebesar 1,562, menunjukkan arah hubungan positif searah antara absensi *fingerprint* dengan disiplin kerja, hal ini berarti jika variabel pelatihan naik sebesar 1 satuan maka absensi *fingerprint* juga akan naik sebesar 1,562 dengan asumsi variabel budaya kerja. (3) Koefisien budaya kerja (b_2) sebesar 0,257, menunjukkan arah hubungan positif yang searah antara budaya kerja dengan disiplin kerja, hal ini berarti jika variabel budaya kerja naik sebesar 1 satuan maka disiplin kerja juga akan naik sebesar 0,257 dengan asumsi variabel pelatihan.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen antara absensi *fingerprint* dan budaya kerja terhadap disiplin kerja. Prosedur pengujian yang digunakan antara lain: (1) Jika Sig.F > (α) 0.05, maka model regresi yang dihasilkan tidak baik (tidak layak) untuk digunakan pada analisis selanjutnya. (2) Jika Sig.F < (α) 0.05, maka model regresi yang dihasilkan baik (layak) dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel8
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	438,835	2	219,418	101,022	.000b
Residual	89,051	41	2,172		
Total	527,886	43			

a. Dependent Variabel : Disiplin Kerja

b. Predictors : (Constant), Absensi *Fingerprint*, Budaya Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05. hal ini dapat menjadi kesimpulan bahwa variabel (X) yang terdiri dari absensi *fingerprint* dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil koefisien determinasi antara disiplin, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912a	.831	.823	1.47376

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Absensi_Fingerprint

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0.831 atau 83,1% hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh Penerapan Absensi Fingerprint dan Budaya Kerja sebesar 83,1% sedangkan sisanya sebesar 16,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Adapun kriteria uji t dalam penelitian ini adalah: (1) Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. (2) Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Absensi Fingerprint	12,925	0,000	Signifikan
Budaya Kerja	2,822	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Dari Tabel 10 peneliti dapat menguraikan pengaruh dari masing-masing model penelitian terhadap disiplin kerja pada PT. Forin Transbuana Logistics sebagai berikut: (1) Pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja. Uji persial absensi fingerprint terhadap disiplin kerja dari tabel 15 diperoleh tingkat signifikasi variabel absensi fingerprint sebesar $0,000 < \alpha = 0.050$ (level of signifikan), maka dengan ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel absensi fingerprint berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. (2) Pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja. Uji parsial variabel budaya kerja terhadap disiplin kerja dari tabel 16 di atas dapat diperoleh tingkat sinifikasi variabel budaya kerja sebesar $0,007 < \alpha = 0.050$ (level of signifikan), maka dengan ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja.

Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Pengujian koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui manakah faktor atau variabel dari absensi *fingerprint* dan budaya kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan olah data SPSS diperoleh hasil sebagaiberikut:

Tabel 12
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (r^2) Parsial

Variabel	R	r^2	Dalam Presentase
Absensi <i>Fingerprint</i>	0,896	0,802	80,2%
Budaya Kerja	0,403	0,162	16,2%

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 12 dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Koefisien determinasi parsial variabel absensi *fingerprint* = 0,802 menunjukkan kontribusi variabel tersebut terhadap disiplin kerja sebesar 80,2%. (2) Koefisien determinasi parsial pada variabel budaya kerja = 0,162 menunjukkan kontribusi variabel tersebut terhadap disiplin kerja sebesar 16,2%.

Dari hasil penjabaran tersebut maka peneliti berkesimpulan bahwa variabel absensi *fingerprint* lebih berpengaruh secara dominan dibandingkan dengan variabel budaya kerja dikarenakan hasil olah data yang menghasilkan variabel absensi *fingerprint* lebih besar dibandingkan dengan budaya kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t. Nilai t hitung absensi *fingerprint* diperoleh sebesar 12,925 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga peneliti berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Djubaini F, *et al.* (2017) menyimpulkan bahwa absensi *Fingerprint* berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja juga mempengaruhi disiplin kerja secara signifikan dan positif, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t. Nilai t hitung budaya kerja diperoleh sebesar 2,822 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Sehingga peneliti berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Cahyantara I.A.E. *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan pada PT. Forin Transbuana Logistics Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Penerapan absensi *fingerprint* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Forin Transbuana Logistics Surabaya. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil dari koefisien regresi untuk variabel absensi *fingerprint* yang artinya absensi *fingerprint* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Apabila karyawan menerapkan absensi *fingerprint* sebagai salah satu cara dalam memperbaiki tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran, maka secara langsung karyawan tersebut menanamkan kedisiplinan pada diri sendiri. (2) Budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Forin Transbuana Logistics Surabaya. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil koefisien regresi untuk variabel budaya kerja yang artinya budaya kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang baik menghasilkan kebiasaan-kebiasaan yang baik pula sehingga tingkat kedisiplinan dalam bekerja akan meningkat dan menghasilkan hasil kerja yang optimal. (3) Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (r^2) menunjukkan bahwa variabel bebas absensi *fingerprint* memiliki pengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja. Hal ini dikuatkan dengan hasil koefisien korelasi parsial untuk variabel absensi *fingerprint* lebih besar dari variabel budaya kerja.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang harus disempurnakan dalam penelitian selanjutnya antara lain: (1) Penelitian ini dibatasi oleh faktor variabel Absensi *Fingerprint* dan Budaya Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai variabel terikat peneliti mengidentifikasi masih banyaknya faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja selain kedua variabel bebas yang diteliti. (2) Penelitian dilakukan hanya pada 44 responden yang seluruhnya adalah karyawan PT. Forin Transbuana Logistics Surabaya yang bersifat sejenis atau homogen. (3) Data yang digunakan berasal dari hasil penyebaran kuesioner, sehingga kesimpulan yang diambil oleh peneliti bersumber pada hasil kuesioner tersebut.

Saran

Dari penelitian yang peneliti lakukan pada PT. Forin Transbuana Logistics, maka peneliti dapat memberikan saran dan rekomendasi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sebagai berikut: (1) Diharapkan PT. Forin Transbuana Logistics tetap dapat menggunakan absensi *fingerprint* untuk meminimalisir tingkat absensi ataupun keterlambatan karyawannya. (2) Tindakan tegas pimpinan pada karyawan yang kedatangannya melebihi peraturan masuk agar lebih di perhatikan, mengingat salah satu indikator disiplin kerja adalah tindakan tegas dari seorang pemimpin dan pemberian contoh pada karyawannya. (3) Diharapkan para karyawan PT. Forin Transbuana Logistics untuk dapat menjalin hubungan baik dengan rekan sesama atau rekan kerja, juga saling mengingatkan satu sama lain demi terwujudnya misi perusahaan yaitu mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang solid. (4) PT. Forin Transbuana Logistics diharapkan untuk terus mendisiplinkan karyawannya dengan cara memperbaiki peraturan atau tata tertib mana saja yang disalah artikan oleh karyawan, sehingga karyawan akan merasa takut untuk melakukan pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F.A. 2006. *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. FMIPA IPB. Bogor.
- Arikunto, S. 2009. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.

- Artina, Isyandi H.B, Indarti S. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Personil Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. VI (2).
- Asmira. 2016. Efektivitas Penerapan Absensi (*Fingerprint*) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *E-Journal Ilmu Pemerintahan*. 4 (3).
- Cahyantara I.A.E, Subudi M. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Unud* 4 (7).
- Djubaini F, Kawet L, Dotulong L. 2017. Pengaruh Penggunaan *Fingerprpint* Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA* 5 (2).
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Badan Penelitian Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penelitian Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Koentjaraningrat. 2001. *Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan*. Gramedia. Jakarta.
- Maeyasari, E. 2012. *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*. Tesis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Agung Tirtayasa. Serang.
- Mangkunegara, A.A. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Muslikun, Hasioalan L.B, Fathoni A. 2016. Pengaruh Mekanisme *Fingerprint*, Prosedur *Fingerprint*, Pencapaian Target *Fingerprint* Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang. *Journal Of Management* 2 (2).
- Ndraha, T. 2005. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- _____. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pabundu, T. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refka Aditama. Bandung.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sugiyono. 2013. *Metoda Statistika*. Tarsito. Bandung.
- _____. *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.

- Sukmadinata, N.S. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group. Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group. Jakarta.
- Suyadi. 2010. *Rahasia Sidik Jari*. Andi Offset. Jogjakarta.