

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND IMPLEMENTATION OF THE FINGERPRINT ABSENCE MODEL ON THE WORK DISCIPLINE OF PRODUCTION DEPARTMENT EMPLOYEES AT PT AUTOPLASTIK INDONESIA

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENERAPAN MODEL ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PRODUKSI PADA PT AUTOPLASTIK INDONESIA

Bella Amalia Dewi Cahyanil¹, Agung Surya Dwianto²

¹Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi

Email: bellaamd@gmail.com

²Prodi Manajemen, STIE Tri Bhakti, Jln Jl. Teuku Umar, Cut Mutia No.24, Kota Bekasi

Email: agungds@stietribhakti.ac.id

DOI : <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v4i2.223> , ISSN : 2656 – 1298, e-ISSN : 2655 – 9838

Masuk tanggal : 14-06-2022, revisi tanggal : 20-07-2022, diterima untuk diterbitkan tanggal : 10-08-2022

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership and the application of the fingerprint attendance model on work discipline. Research conducted at PT. Autoplastic Indonesia, which is located in Mitra Industri Area, Jalan Mitra Barat I Blok G. Parung Mulya Village, Kec. Ciample, Kab. Karawang. The sampling technique uses simple random sampling technique, namely the technique of taking sample members from a population that is carried out randomly without regard to the strata in that population. While the analysis technique used in this study is multiple linear regression. The results of the study show that leadership (X1) partially has a positive and significant effect on employee work discipline (Y). This can be proven by the value of the regression coefficient of (β_1) of 0.382 and the value of t count 5.934 > t table 1.97569 and a significance value of $0 < 0.05$. The application of the fingerprint attendance model partially has a positive and significant effect on employee work discipline (Y). This can be proven by the value of the regression coefficient (β_2) of 0.2 and the value of t count 3.167 > t table 1.97569 and a significance value of $0.002 < 0.05$. Leadership (X1) and Application of the Fingerprint Attendance Model (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee work discipline (Y). This can be proven by the f -count value of 52.703 > f table 3.06, with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Leadership, Fingerprint Attendance, Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan penerapan model absensi fingerprint terhadap disiplin kerja. Penelitian dilakukan di PT. Autoplastic Indonesia yang berlokasi di Kawasan Mitra Industri Jalan Mitra Barat I Blok G. Desa Parung Mulya Kec. Ciampel, Kab. Karawang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling yaitu teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada

populasi itu. Sedangkan Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar (β_1) sebesar 0,382 dan nilai t hitung 5,934 > t tabel 1,97569 serta nilai signifikansi $0 < 0,05$. Penerapan model absensi fingerprint secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0,2 dan nilai t hitung 3,167 > t tabel 1,97569 serta nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Kepemimpinan (X1) dan Penerapan Model Absensi Fingerprint (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai f-hitung sebesar 52,703 > f tabel 3,06, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Absensi Fingerprint, Disiplin Kerja*

Pendahuluan

Di era globalisasi sekarang ini, ilmu pengetahuan dan teknologi informasi berkembang sangat pesat. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi yang semakin baik, menghasilkan perangkat-perangkat canggih yang dapat mempermudah upaya manusia untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang perlu mengikuti era informasi dengan menggunakan alat yang mendukung pemrosesan data yaitu komputer. Peran sistem informasi yang memadai dalam perusahaan membantu meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia yang kompeten tentunya akan sangat dihargai oleh perusahaan. Untuk menunjang sumber daya manusia yang kompeten, tentunya perlu difasilitasi fasilitas-fasilitas yang mendukung. Salah satu hal yang paling utama dari manajemen sumber daya manusia yaitu kedisiplinan. Kedisiplinan menjadi hal terpenting dalam manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, akan memudahkan organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Diah Indriani Suwondo dalam Nuraini (2019), menyimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat dinilai dari ketaatan karyawan pada peraturan perusahaan, cara berpenampilan dan tanggung jawab karyawan dalam memperbaiki kesalahan yang dibuatnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor kepemimpinan. Pola hubungan antara karyawan dengan pimpinan perusahaan dapat membuat karyawan merasa nyaman atau tidak nyaman dalam bekerja. Dalam pandangan Siagian dalam Fauzi (2019), kepemimpinan adalah inti dari manajemen, kekuatan pendorong sumber daya dan alat dalam sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kepemimpinan seorang pimpinan. Juru kunci dalam membangun semangat karyawannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan peran seorang pemimpin yang bertanggung jawab. Pemimpin dalam sebuah organisasi maupun perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan. Keterampilan kepemimpinan yang efektif serta tepat sangat penting dalam mempengaruhi kualitas produksi dalam perusahaan yang kuat dan dapat meraih keberhasilan. Maka dari itu, keahlian pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi maupun perusahaan sangat diperlukan untuk meningkatkan efisiensi serta dapat mencapai tujuan.

Menurut Nawawi dalam Oktaviani (2018) gaya kepemimpinan adalah sikap atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mengelola karyawannya dengan cara mempengaruhi pikiran,

perasaan dan sikap para anggota organisasi bawahannya. Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015), selain faktor kepemimpinan, salah satu indikator disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan dan penerimaan tanggung jawab sesuai dengan uraian tugas masing-masing. Selain itu, indikator disiplin kerja lainnya yang dianggap penting adalah terkait dengan ketepatan waktu. Absensi diperlukan untuk mengkonfirmasi ketepatan waktu. Menurut Hylenarti dalam Nuraini (2019), menyimpulkan bahwa sebuah perusahaan membutuhkan mesin absensi agar dapat memeriksa disiplin karyawan dengan melihat absensi waktu masuk dan waktu pulang karyawan yang dilakukan setiap hari.

PT. Autoplastik Indonesia (API) yang beralamatkan di Kawasan Industri Mitra Karawang merupakan anak perusahaan dari PT. Astra Otoparts Tbk yang bergerak di bidang industri barang dan peralatan dari plastik, komponen serta perlengkapan kendaraan bermotor roda empat. Sistem disiplin kerja PT. Autoplastik Indonesia ini pada umumnya sama seperti pada industri lainnya yang memiliki peraturan terkait disiplin kerja yaitu bekerja 22 hari dalam sebulan, dengan delapan jam kerja mulai dari hari senin sampai dengan jumat. Disiplin kerja menjadi sebuah alat peringatan bagi karyawan yang tidak ingin mengubah karakter dan perilakunya. Maka, karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab atas tugas yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan peraturan bekerja yang sudah ditetapkan, akan tetapi masih didapati karyawan yang datang terlambat melebihi waktu yang telah ditentukan tersebut dan ada juga karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sama sekali atau dalam bahasa perusahaan disebut dengan “mangkir”. Dari hasil observasi penulis, bahwa terdapat banyak karyawan yang terlambat atau tidak hadir berasal dari departemen produksi. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan dan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan departemen produksi pada PT. Autoplastik Indonesia.

Landasan Teori

Kepemimpinan

Menurut Sondang dalam Pamungkas (2021) menyatakan kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan pimpinan organisasi untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, dan mengarah pada perilaku positif serta kontribusi yang nyata terhadap tujuan organisasi. Menurut Paul Hersey dalam Hertati (2019), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi dan menafsirkan kegiatan individu atau kelompok orang untuk mencapai situasi tertentu. Menurut Badu & Djafri dalam bukunya yang berjudul Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (2017), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi individu dengan melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Menurut Swasto dalam Puspaningrum, Adji dan Kristiyana (2019), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan tindakan individu atau sekelompok orang dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Kartini Kartono dalam Laura (2019) menyatakan indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Sifat. Sifat seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap gaya kepemimpinan yang menentukan keberhasilan menjadi pemimpin yang sukses, dan ditentukan oleh kemampuan individu pemimpin tersebut. Kemampuan

- pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan kualitas, perangai atau sifat yang berbeda-beda.
2. Kebiasaan. Kebiasaan menjadi peran utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu gerakan perilaku seorang pemimpin yang menjelaskan semua tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
 3. Watak. Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif merupakan penentu dominasi seorang pemimpin dan dapat mempengaruhi tekad, keuletan, kesabaran dan keberanian.
 4. Kepribadian. Kepribadian pemimpin menentukan keberhasilan mereka yang ditentukan oleh sifat-sifat kepribadian yang mereka.

Absensi Fingerprint

Menurut Muslikhun, Hasiholan dan Fathoni dalam Cahyani & Rokhman (2021), sistem absensi merupakan sistem yang ada di instansi, yang membantu untuk mengumpulkan daftar hadir setiap karyawan instansi. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi, dan kapan waktu keluar dan masuk anggotanya. Sistem absensi ini mengacu pada penerapan disiplin yang ditentukan oleh otoritas masing-masing. Menurut Isnawati & Mazia dalam Nuraini (2019), menyimpulkan bahwa mesin absensi sidik jari merupakan mesin absensi yang menggunakan sidik jari dan tidak dapat dioperasikan secara otomatis pada mesin tersebut karena sidik jari setiap orang tidak sama. Teknologi yang digunakan pada mesin otentikasi sidik jari adalah teknologi biometrik, yang menggunakan beberapa teknologi biometric seperti sidik jari, tangan, bentuk wajah, suara dan retina. Namun, teknologi sidik jari adalah yang paling umum karena lebih murah dan lebih akurat daripada teknik lainnya.

Menurut Wilson R. dan T. Sapanuchart dalam Monte (2021), mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan indikator adalah suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi. Adapun indikator absensi fingerprint menurut Naidah dalam Tanjung (2019) adalah:

1. Kenyamanan. Dimulai dari pendaftaran yang mudah, karyawan tidak perlu repot membawa kartu maupun kertas untuk absensi. Dengan menggunakan sidik jari, maka tidak akan terjadi potensi karyawan lupa membawa alat absensinya.
2. Keamanan. Sidik jari setiap pengguna pasti berbeda atau unik, hal tersebut yang meningkatkan tingkat keamanan dengan menggunakan absensi sidik jari. Maka, pengguna tidak dapat menipiskan absensi seperti yang dilakukan ketika menggunakan absensi manual.
3. Efektivitas Waktu. Adanya absensi fingerprint berpotensi menggunakan waktu lebih efisien daripada saat menggunakan absensi manual.

Disiplin Kerja

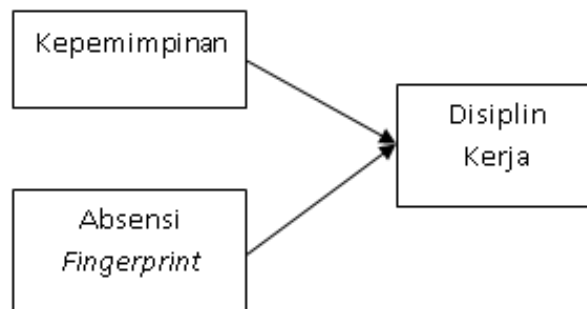
Menurut Rivai, Veithzal dan Sagala dalam Djubaini, Kawet dan Dotulong (2017), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan motivasi mereka untuk secara sukarela mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Siswanto dalam Pamungkas (2021) disiplin kerja merupakan sikap mematuhi, taat dan menghormati aturan tertulis maupun tidak tertulis dan tidak dapat dihindari apabila terbukti bersalah serta siap dikenakan sanksi tindakan disiplin.

Menurut Wahab dalam Sintauli (2021), bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran. Adalah ukuran dasar kedisiplinan dan karyawan dengan disiplin kerja yang buruk biasanya terbiasa terlambat masuk kerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang mematuhi instruksi kerja tidak mengabaikan proses kerja dan selalu mematuhi pedoman kerja yang diterapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini tercermin dari ruang lingkup tanggung jawab karyawan terhadap yang dipercayakan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan yang waspada selalu menggunakan barang dengan cermat, hati-hati, menghitung, bekerja keras dan selalu menggunakan barang secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin tampak memandang rendah pelanggan mereka atau berperilaku tidak semestinya.

Hipotesis

Penelitian ini meneliti adanya pengaruh atau hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Berikut merupakan kerangka penelitian:



Gambar 1: Kerangka Penelitian (Sumber: Diolah Peneliti)

- H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan departemen produksi PT Autoplastik Indonesia.
- H2: Absensi fingerprint berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan departemen produksi PT Autoplastik Indonesia.
- H3: Kepemimpinan dan Absensi fingerprint secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan departemen produksi PT Autoplastik Indonesia.

Metode Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Deskriptif adalah pengumpulan data untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan tentang informasi dari subjek penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada

karyawan PT. Autoplastik Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan populasi karyawan departemen produksi PT Autoplastik Indonesia sebanyak 252 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Kemudian diperoleh hasil :

$$n = \frac{252}{1 + 252(0,05)^2}$$

$$= \frac{252}{1 + 252(0,0025)}$$

$$= \frac{252}{1 + 0,63}$$

$$= \frac{252}{1,63}$$

$$= 154,6$$

Maka jumlah sampel pada penelitian ini dibulatkan menjadi 155 responden. Untuk memudahkan pemahaman, berikut ini dijelaskan definisi operasional variabel. Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu yang dapat mengarahkan, memengaruhi, memotivasi serta mendukung individu lainnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Absensi fingerprint adalah suatu mesin absensi yang dikembangkan dengan metode baru menggunakan teknologi biometrik sidik jari, dimana sidik jari tiap manusia berbeda dan tidak dapat berubah. Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran untuk bersikap dan mematuhi tata tertib yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis di dalam sebuah perusahaan serta menerima dan menjalankan sanksi-sanksinya jika karyawan melanggar tata tertib tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data menggunakan sebaran kuesioner yang didahului oleh observasi dengan jangka waktu kurang lebih tiga bulan dari Bulan Maret 2022 sampai dengan Bulan Juni 2022. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono dalam Dani (2022) menjelaskan bahwa skala likert dimaksudkan untuk mengukur sikap yang dimiliki oleh responden. Dapat digunakan juga untuk melihat persepsi seseorang maupun sekelompok orang, sehingga mendapatkan jawaban yang tepat untuk fenomena sosial yang diteliti. Pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Untuk menghitung pengolahan data penulis menggunakan perangkat lunak (software) SPSS (Statistical Profram for Sosial Science).

Hasil Penelitian dan Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan usia di dominasi oleh karyawan yang berusia 20-25 tahun sebanyak 124 orang dengan persentase 80%, sedangkan responden yang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 15,5%, dan responden yang berusia 31 – 35 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 4,5%. Hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh pria dengan jumlah 105 orang dengan persentase 67,7% dibandingkan dengan jumlah wanita sebanyak 50 orang dengan persentase 32,3%. Hasil penelitian berdasarkan masa kerja dapat dijelaskan bahwa responden terbanyak yang masa kerjanya <5 tahun sebanyak 129 orang dengan persentase 83,2%, responden yang masa kerjanya 11 – 15 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 1,3%, dan responden yang masa kerjanya 5 – 10 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 15,5%.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,625	0,2759	Valid
2	0,785	0,2759	Valid
3	0,593	0,2759	Valid
4	0,376	0,2759	Valid
5	0,666	0,2759	Valid
6	0,763	0,2759	Valid
7	0,571	0,2759	Valid
8	0,781	0,2759	Valid
9	0,695	0,2759	Valid
10	0,776	0,2759	Valid
11	0,724	0,2759	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan yang terdiri dari 11 pernyataan di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas, karena semua nilai pada kolom R Hitung lebih besar daripada R Tabel (0,2759).

Tabel 2 Uji Validitas Absensi *Fingerprint*

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,809	0,195	Valid
2	0,714	0,195	Valid
3	0,768	0,195	Valid
4	0,783	0,195	Valid
5	0,826	0,195	Valid
6	0,416	0,195	Valid
7	0,776	0,195	Valid
8	0,869	0,195	Valid
9	0,702	0,195	Valid
10	0,413	0,195	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa uji validitas menunjukkan bahwa variabel absensi *fingerprint* yang terdiri dari 10 pernyataan di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas, karena semua nilai pada kolom R Hitung lebih besar daripada R Tabel (0,2759).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keputusan
1	0,671	0,2759	Valid
2	0,472	0,2759	Valid
3	0,283	0,2759	Valid
4	0,706	0,2759	Valid
5	0,785	0,2759	Valid
6	0,647	0,2759	Valid
7	0,765	0,2759	Valid
8	0,721	0,2759	Valid
9	0,843	0,2759	Valid
10	0,761	0,2759	Valid
11	0,703	0,2759	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa uji validitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang terdiri dari 11 pernyataan di atas dinyatakan valid dan memenuhi syarat validitas, karena semua nilai pada kolom R Hitung lebih besar daripada R Tabel (0,2759).

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.910	11

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator variabel kepemimpinan mempunyai koefisien alpha $0,910 > 0,70$ sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel. Maka hal tersebut dapat dinyatakan bahwa jawaban responden atas seluruh pernyataan untuk mengukur variabel kepemimpinan sebanyak 11 instrumen adalah konsisten atau reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Absensi *Fingerprint*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.918	10

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator variabel absensi *fingerprint* mempunyai koefisien alpha $0,918 > 0,70$ sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel. Maka hal tersebut dapat dinyatakan bahwa jawaban responden atas seluruh pernyataan untuk mengukur variabel kepemimpinan sebanyak 10 instrumen adalah konsisten atau reliabel dan dapat digunakan

sebagai instrumen penelitian.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.896	11

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa indikator variabel absensi *fingerprint* mempunyai koefisien alpha $0,896 > 0,70$ sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel. Maka hal tersebut dapat dinyatakan bahwa jawaban responden atas seluruh pernyataan untuk mengukur variabel kepemimpinan sebanyak 11 instrumen adalah konsisten atau reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.44390354
Most Extreme Differences	Absolute	0.064
	Positive	0.060
	Negative	-0.064
Test Statistic		0.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2022

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan hasil uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Artinya semua instrumen pertanyaan sebanyak 11 instrumen pada variabel dependen kepemimpinan dan 10 pernyataan pada variabel absensi *fingerprint* serta 11 instrumen pernyataan pada variabel independen disiplin kerja memiliki sebaran data yang normal. Sehingga dapat dinyatakan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kepemimpinan	0.642	1.557
Absensi <i>Fingerprint</i>	0.642	1.557

Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel di atas menunjukkan hasil uji multikolonieritas maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan dan absensi *fingerprint* dengan variabel independen yaitu disiplin kerja memiliki nilai Tolerance sebesar $0,642 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,557 < 10$, maka dapat dinyatakan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 9 Uji Hetrokedastisitas

Correlations

		Kepemimpinan	Absensi <i>Fingerprint</i>	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1	.634**	0.104
	Kepemimpinan Sig. (2-tailed)		0	0.199
	N	155	155	155
Absensi <i>Fingerprint</i>	Correlation Coefficient	.634**	1	0.047
	Sig. (2-tailed)	0		0.565
	N	155	155	155
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0.104	0.047	1
	Sig. (2-tailed)	0.199	0.565	
	N	155	155	155

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2022

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji spearman's rho menyatakan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas pada variabel kepemimpinan dan absensi *fingerprint*. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig pada kedua variabel tersebut:

1. Variabel Kepemimpinan menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,199 > 0,05$.
2. Variabel Absensi Fingerprint menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,565 > 0,05$

Tabel 10 Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.640 ^a	0.409	0.402	3.466	2.021

a. Predictors: (Constant), Absensi Fingerprint, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2022

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai DW dalam penelitian ini sebesar 2,201, dengan tingkat signifikan 0,05. Adapun jumlah sampel (n) dalam penelitian ini adalah 155, jumlah variabel independen adalah 2 (K=2), serta nilai dL (batas bawah) sebesar 1,7114, nilai dU (batas atas) sebesar 1,7636. Sehingga, nilai dU lebih kecil daripada nilai DW dan nilai DW lebih kecil daripada nilai 4-dU. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 11 Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.953	2.642		8.687	0
Kepemimpinan	0.382	0.064	0.461	5.934	0
Absensi Fingerprint	0.2	0.063	0.246	3.167	0.002

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2022

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui α (nilai konstan) sebesar 22,953 dan nilai kepemimpinan (X1) sebesar 0,382 dan absensi fingerprint (X2) sebesar 0,2. Berdasarkan nilai konstan dan koefisien tersebut maka diperoleh persamaan regresi:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 22,953 + 0,382X_1 + 0,2X_2 + \epsilon$$

1. Koefisien konstanta 22,953 artinya jika variabel kepemimpinan dan absensi *fingerprint* (variabel independen) dianggap konstan, maka disiplin kerja karyawan sebesar 22,953.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) bernilai positif menyatakan bahwa ketika kepemimpinan mengalami peningkatan maka disiplin kerja karyawan mengalami peningkatan atau sebaliknya jika kepemimpinan mengalami penurunan maka disiplin kerja

karyawan juga mengalami penurunan.

3. Koefisien regresi absensi fingerprint (X2) bernilai positif menyatakan bahwa ketika absensi *fingerprint* mengalami peningkatan maka disiplin kerja karyawan mengalami peningkatan atau sebaliknya jika absensi *fingerprint* mengalami penurunan maka disiplin kerja karyawan mengalami penurunan juga.

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	0.409	0.402	3.466

a. Predictors: (Constant), Absensi Fingerprint, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2022

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa besarnya angka r square atau koefisien determinasi adalah 0,409 dan nilai adjusted r square adalah sebesar 0,402. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Absensi *Fingerprint* (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,409 \times 100\%$$

$$KD = 40,9\%$$

Kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja (Y) dapat dijelaskan dengan menggunakan Kepemimpinan (X1) dan Absensi *Fingerprint* (X2) sebesar 40,9 sedangkan sisanya (100% - 40,9% = 59,1%) disebabkan variabel-variabel lain di luar model ini.

Tabel 13 Hasil Kelayakan Model (Uji f)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1266.623	2	633.311	52.703	.000 ^b
Residual	1826.513	152	12.017		
Total	3093.135	154			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Absensi Fingerprint, Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS di olah tahun 2022

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan output (uji f) pada tabel di atas maka dapat di bahas pengujian kelayakan model dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. F hitung didapat dari output sebesar 52,703 sedangkan f tabel di dapat sebesar 3,06 (sig

0,05, $df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 (3 - 1) = 2$, dan $df_2 = n - k - 1 (155 - 2 - 1) = 152$. Karena $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}} (52,703 > 3,06)$ maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Sig output diketahui sebesar 0,000. Karena sig output (0,000) < sig a (0,05), maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan interpretasi di atas, hasil uji f dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesimpulan yang didapat adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kepemimpinan (X_1) dan Absensi *Fingerprint* (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan atau dapat disimpulkan model regresi yang diuji telah layak, sehingga pengujian secara parsial dapat dilakukan.

Tabel 14 Hasil Uji Parsial Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.953	2.642		8.687	0
Kepemimpinan	0.382	0.064	0.461	5.934	0
Absensi <i>Fingerprint</i>	0.2	0.063	0.246	3.167	0.002

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2022

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1, Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan adalah sebesar [5,934]. Nilai t -tabel (5%, $(df=155-2-1 = 152)$) sebesar 1,97569. Maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, artinya H_1 diterima. Angka sig untuk koefisien Kepemimpinan sebesar $0 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja secara parsial.
2. Nilai t hitung untuk variabel Absensi *Fingerprint* adalah sebesar [3,167]. Nilai t -tabel (5%, $(df=155-2-1 = 152)$) sebesar 1,97569. Maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, artinya H_2 diterima. Angka sig untuk koefisien Absensi *Fingerprint* sebesar $0,002 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja Karyawan secara parsial.

Diskusi

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan departemen produksi PT. Autoplastik Indonesia dengan menunjukkan tingkat signifikansi $t_{\text{hitung}} 5,934 > t_{\text{tabel}} 1,97569$ atau signifikansi $0 < 0,05$ maka hipotesis ini H_0 ditolak dan menerima H_1 . Hipotesis ini menerima H_1 kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diah Puspaningrum, Setyo Adji dan Naning Kristiyana (2019) yang menemukan bahwa

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Wings Cabang Surabaya. Artinya dengan adanya jiwa kepemimpinan yang baik yang dimiliki oleh pimpinan, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan analisis secara parsial, hasil penelitian membuktikan bahwa penerapan model absensi fingerprint berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan departemen produksi PT. Autoplastik Indonesia dengan menunjukkan tingkat signifikansi t hitung $3,167 > t$ tabel $1,97569$ atau menunjukkan signifikansi $0,002 < 0,05$ maka hipotesis ini H_0 ditolak dan menerima H_2 . Hipotesis ini menerima H_2 absensi fingerprint berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Drda Dhanurdhara, I Gusti Ayu Wimba dan Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi (2021) yang menemukan bahwa absensi fingerprint berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar. Artinya penerapan model absensi fingerprint berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji F menunjukkan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ maka hipotesis H_1 diterima yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan penerapan model absensi fingerprint secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan departemen produksi PT. Autoplastik Indonesia. Hal ini karena kepemimpinan dan penerapan model absensi fingerprint yang diterapkan oleh pihak manajemen perusahaan meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andisa Edi Pamungkas (2021) yang menemukan bahwa kepemimpinan dan penerapan model absensi fingerprint berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD. Salfia Jati. Artinya, seorang pimpinan perusahaan dengan memiliki jiwa kepemimpinan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Lalu, untuk menciptakan pola absensi yang baik untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya kecurangan dalam kedisiplinan yaitu dengan menerapkan model absensi fingerprint yang menghasilkan data lebih akurat, praktis dan memiliki keamanan tinggi dalam suatu perusahaan

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian terhadap variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan (Y) departemen produksi PT Autoplastik Indonesia dengan memiliki nilai signifikansi 0 yang lebih kecil dari $0,05$. Selain itu, nilai t hitung $5,934 > t$ tabel $1,97569$. Kepemimpinan memiliki pengaruh terbesar dalam penelitian ini pada nilai koefisien β dengan angka $0,382$ pada uji regresi berganda.

Berasarkan hasil pengujian terhadap variabel absensi fingerprint (X_2) secara parsial, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan

(Y) departemen produksi PT Autoplastik Indonesia dengan memiliki nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung $3,167 > t$ tabel 1,97569.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel kepemimpinan (X1) dan absensi fingerprint (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y) departemen produksi PT Autoplastik Indonesia, dengan memiliki nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan absensi fingerprint sebesar 40,0% sisanya 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Autoplastik Indonesia. Diketahui bahwa indikator yang mendapatkan skor terendah dari variabel kepemimpinan yaitu “Pimpinan saya cenderung memiliki watak mudah memaafkan jika karyawannya berbuat salah” oleh karena itu perlu diperhatikan kembali untuk karyawannya agar berhati-hati dalam bekerja. Sedangkan yang merupakan indikator disiplin kerja karyawan dengan skor terendah yaitu “Saya merasa kehadiran saya yang tepat waktu dipengaruhi oleh pimpinan saya”, perlu diperhatikan pihak perusahaan.

Absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Autoplastik Indonesia. Diketahui bahwa indikator yang mendapatkan skor terendah dari variabel absensi fingerprint yaitu “Mesin absensi fingerprint dan komputer sudah terstandarisasi dengan baik”, oleh karena itu perlu diperhatikan lagi oleh perusahaan terkait standarisasi mesin absensi fingerprint. Sedangkan yang merupakan indikator disiplin kerja karyawan dengan skor terendah yaitu “Saya merasa kehadiran saya yang tepat waktu dipengaruhi oleh pimpinan saya”, perlu diperhatikan pihak perusahaan.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan mengembangkan variabel independen lain yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Karena pada penelitian ini hanya mencakup dua variabel independent yaitu kepemimpinan dan absensi fingerprint.

Ucapan Terima Kasih

Kami sangat berterima kasih kepada STIE Tri Bhakti dan PT Autoplastik Indonesia yang telah memberikan dukungan dan bantuan yang tidak ternilai harganya dalam penelitian ini. Tanpa bantuan dan dukungan dari kedua institusi tersebut, penelitian ini tidak mungkin terlaksana dengan baik. Kami juga sangat menghargai kepercayaan yang diberikan oleh STIE Tri Bhakti dan PT Autoplastik Indonesia kepada kami untuk menjalankan penelitian ini. Terima kasih juga kepada semua pihak yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini. Kami sangat menghargai semua sumbangan dan dukungan yang diberikan. Kami berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan pengembangan industri di Indonesia..

Daftar Pustaka

Badu, Syamsu Q dan Novianty Djafri. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Gorontalo: Ideas Publishing.

- Cahyani, Nur Fitri dan Nur Rokhman. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Komitrando Gunungkidul dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Djubaini, Farisa, Lotje Kawet dan Lucky Dotulong. 2017. Pengaruh Penggunaan Fingerprint dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Manado. Jurnal Manajemen. Universitas Sam Ratulangi.
- Fauzi, Ahmad. 2019. Faktor Kepemimpinan: 10 Hal Yang Wajib Dimiliki Pemimpin. <https://www.rajamanajemen.com/kepemimpinan-dan-10-faktor-kepemimpinan/>.
- Hertati, Diana. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki.
- Laura, Netty. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Penerapan Model Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Manajemen. Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Monte, David. 2021. Pengertian Indikator Adalah, Fungsi & Macam-Macam Indikator. https://artikelsiana.com/pengertian-indikator-adalah-fungsi-macam-macam-indikator/#Pengertian_Indikator_Menurut_Para_Ahli.
- Nuraini, Diana. 2019. Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta. Skripsi S1. STMIK Nusa Mandiri.
- Oktaviani, Tika. 2018. Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BPR Artapundimekar Berdasarkan Analisis SWOT. Tugas Akhir D3. STIE Tri Bhakti.
- Pamungkas, Andisa Edi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada UD. Salfia Jati). Skripsi S1. Universitas Islam Nahdlatul Ulama.
- Puspaningrum, Diah, Setyo Adji, dan Naning Kristiyana. 2019. Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Sintauli, Okta. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Disma Permata Sejahtera). Skripsi S1. STIE Tri Bhakti.
- Tanjung, Rati Wahyuni. 2019. Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Skripsi S1. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- .