

SKRIPSI

**PENGARUH ABSENSI *FINGERPRINT* TERHADAP KINERJA
MELALUI DISIPLIN KERJA
(Studi Pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang)**



Oleh
YUNIAR SYAH PUTRA C
NIM : 13510146

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

SKRIPSI

PENGARUH ABSENSI *FINGERPRINT* TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang)

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

YUNIAR SYAH PUTRA C

NIM : 13510146

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH ABSENSI *FINGERPRINT* TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang)

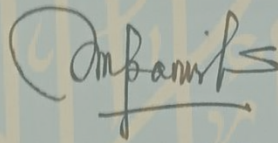
Oleh

YUNIAR SYAH PUTRA C

NIM : 13510146

Telah disetujui pada tanggal 30 November 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani, M.Si., MM
NIP. 1975042620160801 2 042

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM

NIP. 196708162003121 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH ABSENSI *FINGERPRINT* TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang)

Oleh

YUNIAR SYAH PUTRA C

NIM : 13510146

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada tanggal 17 Desember 2018

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1. Penguji Utama

Dr. Siswanto, SE., M.Si.

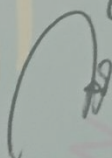
NIP. 19750906 200604 1 001

: ()

2. Ketua Penguji

Zaim Mukaffi, SE., M.Si

NIP. 19791124 200901 1 007

: ()

3. Sekertaris/Pembimbing

Dr. Vivin Maharani, M.Si., MM

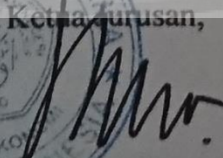
NIP. 1975042620160801 2 042

: ()

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,




Drs. Agus Sucipto, M.M.

NIP. 196708162003121 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuniar Syah Putra
NIM : 13510146
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP KINERJA MELALUI DISIPLIN KERJA (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang) adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Juli 2019

Hormat saya,



Yuniar Syah Putra

NIM: 13510146

LEMBAR PERSEMBAHAN

Sujud syukurku kusembahkan kepadaMu ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal untuk masa depanku, dalam meraih cita-cita saya.

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk Ayah dan Ibu tercinta yang telah membimbing membesarkan mensupport hingga menyelesaikan studi di dalam perkuliahan ini.

Ucapan terima kasih ini saya persembahkan juga untuk seluruh teman-teman saya di Fakultas Ekonomi Manajemen. Terima kasih untuk memori yang kita rajut setiap harinya, atas tawa yang setiap hari kita miliki, dan atas solidaritas yang luar biasa. Semoga saat-saat indah itu akan selalu menjadi kenangan yang paling indah.

Untuk semua pihak yang saya sebutkan, terima kasih atas semuanya. Semoga Tuhan senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum kaum itu sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka” (QS. Ar-Ra’d [13]: 11).

“Kegagalan menghancurkan pecundang. Kegagalan menginspirasi pemenang.”

(Robert Kiyosaki)



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan nikmat yang tak terhitung sehingga penelitian ini bisa terselesaikan dengan judul "Pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Kinerja melalui Disiplin kerja (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang).

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu, Ayah, Adik dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Rosdiana Amini, M.Pd selaku kepala Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang

8. Seluruh Guru dan Karyawan Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang yang telah bersedia membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Sahabat-sahabati Manajemen 2013 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin ya Rabbal 'Aalamiin...

Malang, 16 November 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Kajian Teoritis	11
2.2.1 Absensi <i>Fingerprint</i>	11
2.2.1.1 Pengertian Absensi <i>Fingerprint</i>	11
2.2.1.2 Indikator Absensi <i>Fingerprint</i>	12
2.2.1.3 Tujuan Absensi <i>Fingerprint</i>	16
2.2.2 Disiplin Kerja.....	17
2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.	17
2.2.2.2 Langkah-Langkah penerapan Disiplin Kerja.....	18
2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	22
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	23
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.2.3.3 Pengukuran Kinerja	24
2.2.3.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja	25
2.2.4 Kajian Keislaman	29
2.2.4.1 Disiplin dalam Perspektif Islam	29
2.2.4.2 Kinerja dalam Perspektif Islam	31
2.2.5 Hubungan Absensi dengan Disiplin	33
2.2.6 Hubungan Absensi dengan Kinerja	34
2.2.7 Hubungan Disiplin dengan Kinerja	34
2.3 Kerangka Hipotesis.....	34

2.4 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	36
3.2 Lokasi Penelitian.	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi.	36
3.3.2 Sampel..	37
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.5 Data dan Jenis Data	39
3.5.1 Data Primer	39
3.5.2 Data Sekunder.....	39
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.5.1 Kuesioner	40
3.5.2 Dokumentasi	40
3.7 Definisi Operasional Variabel.	40
3.8 Metode Analisis Data.	43
3.8.1 Uji Instrumen Data	44
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	44
3.8.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Sejarah Singkat SMA Laboratorium.	48
4.1.2 Visi & Misi SMA Laboratorium..	50
4.1.3 Struktur Organisasi	51
4.2 Uji Instrumen Data	51
4.2.1 Uji Validitas	52
4.2.2 Uji Reliabilitas	53
4.3 Uji Asumsi Klasik	54
4.3.1 Uji Normalitas	54
4.3.2 Uji Linieritas.....	54
4.4 Analisis Deskriptif	55
4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	55
4.4.2 Distribusi Frekuensi.....	56
4.5 Uji Hipotesis	62
4.5.1 Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)	62
4.5.2 Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y).....	63
4.5.3 Pengaruh langsung dan tidak langsung.....	65
4.6 Pembahasan	66
4.6.1 Pengaruh Langsung Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Kinerja.....	66
4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Kinerja ..67	
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA.....70
LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Hasil – hasil Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas.....	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Absensi <i>Fingerprint</i> (X).....	57
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja (Z)	59
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)	61
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Absensi <i>Fingerprint</i> Terhadap Disiplin Kerja	62
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Absensi <i>Fingerprint</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Hipotesis	34
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur.....	46
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2 Hasil Model Analisis Jalur	65



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 : Uji Instrumen Data
- Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5 : Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)



ABSTRAK

Yuniar Syah Putra. 2018. SKRIPSI. “Pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang)

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si, MM.

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

Di tengah masyarakat yang mengalami modernisasi tentunya pekerjaan demi pekerjaan akan dipermudah dengan kemajuan teknologi. Untuk mewujudkan kinerja yang baik pastinya diperlukan sebuah kedisiplinan dimana kedisiplinan tersebut akan terwujud dengan patuhnya guru maupun karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada. Salah satu penunjang kedisiplinan yaitu absensi dimana keluar masuk guru maupun karyawan dicatat, namun tak lepas dari resiko kecurangan dimana kelemahan pencatatan manual sangat rentan sekali dimanipulasi sehingga dengan adanya Absensi *Fingerprint* ini bisa mengurangi kecurangan dalam pencatatan absen guru maupun karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung Absensi *Fingerprint* terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Sampel penelitian ini sebanyak 63 responden dengan teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*. Jenis data yang digunakan berupa data primer mengumpulkan data menggunakan kuesioner dan data sekunder berupa dokumen. Analisis data yang digunakan ialah model Analisis Jalur (*path analysis*) dengan alat bantu SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Absensi *Fingerprint* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja, Sehingga Absensi *Fingerprint* berpengaruh langsung terhadap Kinerja dan Absensi *Fingerprint* juga memiliki pengaruh tidak langsung dari pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja sampai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

ABSTRACT

Yuniar Syah Putra. 2018. THESIS. “**Pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang)**”

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si, MM.

Keywords : Fingerprint Attendance, Work Discipline, Performance

In the middle of experiencing modernization society era, many task can be done by the support of technology advances. To make good performance come true we will need discipline from the teacher and officer toward existing rules. The one of supporting point of discipline is attendance list which will record the history of entry and exit of them, but it cannot be separated from the risk of list falsification because written list is very easy to be falsified so that fingerprint attendance can be the solution to minimize the risk of attendance falsification by the officer or teacher. The aim of this research is to verify the direct and indirect effect of fingerprint attendance toward the performance from work discipline.

This research using quantitative explanatory research method. Samples of this research is 63 respondent from proportional random sampling technique. The types of data used is primary data which collected from questionnaire and secondary data in the form of document. The data analysis is path analysis using SPSS version 16.0 tools.

The result of this research shows that fingerprint attendance has significant effect toward performance variable which makes it gives a direct effect for performance and it also has indirect effect toward the effect of fingerprint attendance for work discipline and work discipline effect toward performance.

مستخلص البحث

يونيرشه فترى. 2018. البحث العلمى "تأثير الغياب ختم اليد (Fingerprint) على الاجراء بالانضباط العمل (درسة في المدرسة الثانوية معمل مالانج)
المشرفة : الدكتورة فيفين مهاري ايكواتي الماجستير
الكلمة الأساسية : الغياب ختم اليد (Fingerprint)، انضباط العمل، الاجراء

في وسط المجتمع الذي ان يمرس التحديث بطبيعة سيتم العمل من خلال بتقديم التكنولوجيا. لتحقيق الاجراء الجيد بطبيعة مطلوبة الانضباط حيث الانضباط ستحقق بخشوع المدرس والموظف على الواجبات القائمة. أحد الفروع الداعمة هو الغياب حيث يتم خرج ودخل المدرس والموظف مسجل، ولكن لا انفصل عنها من مخاطر احتيالي حيث علة من تسجيل دليل عرضة للتلاعب حتى مع هذا الغياب ختم اليد (Fingerprint) يستطع ان تقليل الاحتيال في تسجيل الغياب المدرس والموظف. اهدف هذا البحث لاختبار تأثيرة المباشرة وغير المباشرة الغياب ختم اليد (Fingerprint) على الاجراء بالانضباط العمل.

يستخدم هذا البحث المدخل الكمي مع نوع البحث التوضيحي. عينة هذا البحث 63 مستجيبا مع طريقة نموذج عينة بالعسوائى النسبي. نوع البيانات المستخدمة البيان الابتدائي يجتمع البيانات باستخدام الاستبانات وبيان ثانوي الوثائقي. تحليل البيانات المستخدمة نموذج تحليل المسار Path analysis مع spss الإصدار 16.0.

تسير نتائج هذا البحث أن الغياب ختم اليد (Fingerprint) يملك تأثير الهام على متغير الاجراء، حتى الغياب ختم اليد (Fingerprint) يملك تأثيرة المباشرة على اجراء و الغياب ختم اليد (Fingerprint) يملك تأثير غير المباشرة من تأثير الغياب ختم اليد (Fingerprint) على انضباط العمل حتى تأثر انضباط العمل على الاجراء.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Nawawi (2011: 248), Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan Manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas, karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan Manajemen SDM lainnya. Setiap perusahaan pasti memiliki kinerja. Dalam mewujudkan kinerja yang baik pastilah karyawan perusahaan tersebut memiliki kedisiplinan yang sangat bagus, jadi disiplin juga sangat diperlukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

Kedisiplinan disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai dan secara tidak langsung semangat kerja pun telah dimiliki oleh karyawan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Hasibuan, 2002: 193).

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 236), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 tahun 1980 mengenai Peraturan Pegawai Negeri Sipil, bahwa : “Disiplin adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak dapat ditaati atau larangan dilanggar”. Ketika karyawan disebut disiplin itu pasti mereka-mereka yang senantiasa hadir setiap jam kerja berlangsung, dimana perlunya pencatatan dengan menggunakan absensi. Absensi disini merupakan suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi.

Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi.

Menurut Heriawanto (*dalam* Faisal, 2006: 26), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau disiplin pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun.

Menurut Cahyana (*dalam* Faisal, 2006: 26), pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan semestinya. Penerapan teknologi dalam satu Instansi Pemerintahan selalu mengacu pada sistem lama/tradisional atau dapat disebut sebagai sistem manual, dimana pada akhirnya sistem manual tersebut sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan dari suatu organisasi. Dalam penerapan sistem absen elektronik itu sebenarnya tidak terkait langsung dalam upaya peningkatan Kinerja karyawan, maka dari itu diperlukan alat untuk menunjang disiplin kerja dengan menggunakan sistem absensi elektronik tersebut menjadi lebih praktis dan data-datanya lebih jelas dan menghindari resiko kecurangan absen yang sangat rawan sekali jika tidak ada sistem absen elektronik ini. Dalam perkembangannya salah satu contoh perkembangan teknologi yang sangat sering dipakai oleh sebagian besar perusahaan-perusahaan besar, menengah maupun kecil yaitu dengan menggunakan alat Absensi *Finger print/ceklok*. Absensi *Fingerprint* ini merupakan salah satu alat yang membantu mempermudah absensi kehadiran

karyawan. Dimana karyawan ini diberikan kemudahan dalam mengisi daftar kehadiran dimulai dari masuk kerja sampai daftar pulang kerja hanya dengan menempelkan jari tangan ke mesin *finger print/ceklok*. Datanya juga tersimpan dalam bentuk software bisa disalin ke perangkat komputer. Dengan adanya alat fingerprint/ceklok tersebut seorang karyawan akan lebih mudah untuk mengisi kehadiran daripada sebelum adanya alat ini yang masih menggunakan kertas dan *ballpoint*, sangat boros kertas ketika harus mencetak lembaran-lembaran absen yang banyak. Dalam pengisian atau pendataan daftar hadirpun sangat manual sekali dan memakan banyak waktu untuk menyalin data-data yang ada dikertas ke perangkat komputer dan juga secara tidak langsung alat tersebut memiliki potensi terhadap resiko kecurangan ketika melakukan absensi mulai maupun absensi seselai jam kerja perusahaan. Sehingga perusahaan atau lembaga-lembaga sekolah saat ini seperti Sekolah Menengah Atas Laboratorium juga menggunakan alat ini agar bisa meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Alasan dari pemilihan objek Sekolah Menengah Atas Laboratorium yaitu melihat dari fenomena terhadap beberapa penelitian karyawan/dosen yang tidak cocok dalam penggunaan absensi *finger print* karena mereka butuh keseimbangan terhadap kebutuhan rumah tangganya dan penulis tertarik dimana pada objek penelitian tersebut semua pekerja mulai guru dan staf karyawan juga menggunakan sistem absensi *finger print*, melihat juga jam masuk ceklok di Sekolah Menengah Atas Laboratorium pukul 07:00 pagi.

Variabel penelitian yang mengarah terhadap Kinerja berpengaruh tidak langsung dari absensi *finger print* pada penelitian yang telah dilakukan oleh Kristin & Sarbini (2016), tentang “Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (Fingerprint) terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang”, Hasil yang menunjukkan bahwa tingkat absensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Adapun dari penelitian yang berlawanan dilakukan oleh Inayatillah, (2015) tentang “Dampak Penerapan Absen Sidik Jari (*Fingerprint*) Terhadap PNS Perempuan di Lingkup UIN AR-Raniry Banda Aceh”, hasil yang menunjukkan bahwa dampak penerapan Absens Sidik Jari (*Fingerprint*) tidak bisa

hanya dibuat rujukan terhadap kinerja karyawan, melainkan juga harus melihat output yang dihasilkan.

Variabel absensi terhadap disiplin kerja yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Prihatinta & Wiwoho (2017) tentang “Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi *finger print* Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Madiun”, hasil yang menunjukkan adanya hubungan Tingkat Kehadiran/absensi *finger print* terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan.

Variabel Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yang diteliti oleh Pangarso & Susanti (2016) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”, menunjukkan bahwa disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian adanya pengaruh secara signifikan dari disiplin terhadap Kinerja karyawan perusahaan kapal motor di Makassar.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan mengkaji bagaimana Pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap kinerja karyawan Melalui Disiplin Kerja dengan lokasi penelitian pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, masalah yang akan dijadikan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh langsung Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan Sekolah Menengah Atas Laboratorium?
2. Bagaimana pengaruh tidak langsung Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin kerja (Z) karyawan Sekolah Menengah Atas Laboratorium?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji bagaimana pengaruh langsung Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) karyawan Sekolah Menengah Atas Laboratorium
2. Untuk menguji bagaimana pengaruh tidak langsung Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin kerja (Z) karyawan Sekolah Menengah Atas Laboratorium.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1. Manfaat Teoritis:

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan produktifitas kerja guru dan karyawan.

2. Manfaat Praktis:

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi lembaga pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan negeri maupun swasta dalam rangka meningkatkan Kinerja guru maupun staf karyawan.

- b. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dimana dalam meningkatkan Kinerja sangat diperlukan alat yang lebih canggih untuk keberlangsungan perusahaan.

- c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian-penelitian sebelumnya dan juga bisa menjadi bahan atau rujukan bagi yang ingin mengembangkan dari penggunaan teknologi terhadap produktifitas kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Setiawan (2011), pada penelitiannya kualitas perangkat lunak absensi sidik jari dampaknya terhadap disiplin dan prestasi kerja di PT. Kagum Karya Husada Bandung perangkat lunak absensi sidik jari signifikan dapat meningkatkan disiplin kerja di PT. Kagum Karya Husada Bandung. Besarnya kontribusi atau pengaruh Perangkat lunak absensi sidik jari dalam meningkatkan disiplin kerja di PT. Kagum Karya Husada Bandung adalah 52,7 %. Artinya disiplin kerja dipengaruhi secara dominan oleh Perangkat lunak absensi sidik jari di PT. Kagum Karya Husada Bandung. Perangkat lunak absensi sidik jari secara parsial signifikan memberikan pengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kagum Karya Husada Bandung. Prestasi kerja karyawan di PT. Kagum Karya Husada Bandung signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Besarnya kontribusi dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 32,9 % atau dengan kata lain prestasi kerja karyawan dipengaruhi secara dominan oleh disiplin kerja. Kualitas Perangkat Lunak Absensi Sidik Jari Secara Bersama- sama dengan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan di PT. Kagum Karya Husada Bandung sebesar 68,4 %.

Hasil penelitian Maeyasari (2012), yang berjudul pengaruh penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di sekretariat daerah Kabupaten Lebak terdapat korelasi yang sedang antara efektifitas penerapan fingerprint terhadap disiplin PNS di sekretariat daerah Kabupaten Lebak dengan arah positif 0,593 pengaruh efektifitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin PNS di sekretariat daerah Kabupaten Lebak hanya 35,2 % yang lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Novianto (2012), dalam penelitiannya peranan sistem informasi absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai pada PUSLITBANG Sumber Daya

Air Bandung kategori untuk tanggapan responden terhadap sistem informasi absensi sidik jari dinyatakan baik dengan persentase 87,87% dan tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada PUSLITBANG SDA dikategorikan baik dengan persentase 78,36%, dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,861 untuk sistem informasi absensi sidik jari dan 0,732 untuk disiplin kerja pegawai. Dalam uji hipotesis menghasilkan korelasi 0,491 dengan taraf signifikan 1% ini berarti tolak hipotesis 0, maka dapat disimpulkan bahwa sistem informasi absensi sidik jari berperan terhadap disiplin kerja pegawai pada PUSLITBANG Sumber Daya Air Bandung. Dengan persentase sebesar 24,10% sisanya 75,90% dipengaruhi faktor lain.

Buana (2013) dalam penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pabrik pengolahan karet PT.Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII wilayah Cikumpay, Purwakarta. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Rank Spearman*, maka diperoleh nilai r_s sebesar 0,867. Karena nilai r_s berada diantara 0,800- 1,000 maka hubungan antara Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan dapat dikatakan sangat kuat. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pabrik karet PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII Wilayah Cikumpay- Purwakarta sebesar 75,16 % dan sisanya 24,84 % dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis misalnya pelatihan, loyalitas, dan lain-lain. Dari perhitungan uji hipotesis, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} = 18,53$ lebih besar dari $t_{tabel} = 1,657$ Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) VIII Wilayah Cikumpay-Purwakarta.

Tulenan (2015) pada penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Travello, Manado. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada Travello Hotel Manado. Nilai koefisien korelasi $r = 0,872$ menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Travello Manado. Nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,760$ menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas

kerja karyawan pada Hotel Travello Manado 76% dipengaruhi oleh besarnya disiplin kerja, sedangkan sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain. Artinya peningkatan pada disiplin kerja dapat menyebabkan meningkatnya produktivitas kerja karyawan Hotel Travello Manado. Hal ini sesuai dengan hasil analisis dimana nilai signficance $p = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($p < 0,05$) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hotel Travello Manado.

Tabel 2.1
Hasil – hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)/ judul penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1.	Agus Setiawan (2011) Kualitas Perangkat Lunak Absensi Sidik Jari Dampaknya Terhadap Disiplin Dan Prestasi Kerja Di PT. Kagum Karya Husada Bandung	Functionality : 1. Suitability 2. Accuracy 3. Compliance 4. Security Reliability: 1. Maturity 2. Fault Tolerance 3. Recoverability Efficiency: 1. Time Behavior 2. Resource 3. Behavior Usability: 1. Understandability 2. Operability Ketepatan Waktu: 1. Mampu memanfaatkan dan menggunakan Perlengkapan dengan baik 2. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan 3. Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada	Analisis Deskriptif dan verifikatif	Perangkat lunak absensi sidik jari signifikan dapat meningkatkan disiplin kerja di PT. Kagum Karya Husada Bandung. Besarnya kontribusi atau pengaruh Perangkat lunak absensi sidik jari dalam meningkatkan disiplin kerja di PT. Kagum Karya Husada Bandung adalah 52,7 %. Artinya disiplin kerja dipengaruhi secara dominan oleh Perangkat lunak absensi sidik jari di PT. Kagum Karya Husada Bandung.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti (Tahun)/ judul penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
		4. Memiliki tanggung jawab yang tinggi		
2.	Erma Maeyasari (2012) Pengaruh penerapan Absensi Fingerprint Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah kabupaten Lebak	Efektivitas Absensi Sidik jari (fingerprint) <ul style="list-style-type: none"> • Pencapaian target • Kemampuan adaptasi • Kepuasan kerja • Tanggung jawab Variabel Terikat: Disiplin Pegawai <ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan kemampuan • Teladan pemimpin • Balas jasa • Keadilan • Pengawasan melekat • Sanksi hukuman • Ketegasan • Hubungan kemanusiaan • Mentaati ketentuan jam kerja • Mengutamakan kepentingan Negara 	Analisis Regresi Linier Berganda	Efektivitas penerapan Absensi fingerprint di Sekretariat Daerah kabupaten Lebak 76,9 persen dengan tingkat disiplin PNS secretariat daerah kabupaten lebak sebesar 80,5 persen dan terhadap pengaruh pada keefektifan penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin PNS sebesar 35,2 persen dan terdapat hubungan yang sedang dan signifikan dengan uji koefisien korelasi thitung $0,593 > t$ tabel $0,148$

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti (Tahun)/ judul penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
3.	Muchamad Rizqi Novianto (2012) Peranan Sistem Informasi Absensi fingerprint terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PUSLITBANG Sumber Daya Air Bandung	<p>Sistem Informasi Absensi (variabel X)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hardware • Software • Basis data • prosedur <p>Disiplin Kerja Pegawai (variabel Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu • Memanfaatkan perlengkapan dengan baik 	Analisis Deskriptif	<p>Hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu kategori untuk tanggapan responden terhadap Sistem Informasi Absensi Sidik jari dinyatakan BAIK dengan persentase 87,87% dan Tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada PUSLITBANG SDA dikategorikan BAIK dengan persentase 78,36%, dengan tingkat reliabilitas sebesar 0,861 untuk sistem informasi absensi sidik jari dan 0,732 untuk disiplin kerja pegawai. Korelasi antara TX dan TY menghasilkan 0,491 dengan taraf signifikan 1% ini berarti tolak hipotesis 0, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Absensi Sidik Jari berperan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PUSLITBANG Sumber Daya Air Bandung. Dengan persentase sebesar 24,10% sisanya 75,90% dipengaruhi faktor lain.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti (Tahun)/ judul penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil
4.	Stief A. S. Tulenan (2015) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Hotel Travello Manado	Disiplin Kerja (Variabel X) 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Sanksi Hukuman Produktivitas Kerja (Variabel Y) 5. Kualitas Pekerjaan 6. Kuantitas pekerjaan 7. Ketetapan waktu 8. Semangat kerja	Analisis Deskriptif	peningkatan pada Disiplin Kerja dapat menyebabkan meningkatnya Produktivitas Kerja karyawan Hotel Travello Manado. Hal ini sesuai dengan hasil analisis dimana nilai significance $p = 0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($p < 0,05$) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Hotel Travello Manado.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Absensi *Fingerprint*

2.2.1.1 Pengertian Absensi *Fingerprint*

Mulis (2009: 5) program aplikasi absensi yaitu suatu aplikasi yang bergerak dibidang proses pendataan karyawan, data absensi karyawan, dan pencetakan laporan. Dimana :

1. Pendataan karyawan, bertujuan untuk memasukkan data-data karyawan
2. Data absensi karyawan, bertujuan untuk memasukkan data absensi karyawan yang terdiri dari jam masuk, jam keluar, dan pencetakan laporan karyawan.

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga semangat kerjanya pun meningkat.

Software absensi menurut Edi (2009: 21) adalah “Software yang menunjang untuk keperluan absensi, yang didalamnya mencakup pemasukan, penyimpanan data jam masuk dan jam pulang, serta memproses data tersebut menjadi sebuah laporan yang nantinya dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan.”

Menurut Herlambang (2013: 141) menyatakan pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan menyangkut kegiatan membandingkan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, dan apabila pelaksanaannya menyimpang dari rencana maka perlu diadakan koreksi seperlunya.

2.2.1.2 Indikator Absensi *Fingerprint*

Padayachee (2010: 3) dalam rekayasa perangkat lunak terdapat beberapa model kualitas perangkat lunak. Setiap model memiliki faktor yang menjadi poin utama dalam penilaian kualitas perangkat lunak, salah satunya menggunakan model ISO 9126. Model ini adalah salah satu metode standar internasional yang digunakan untuk menilai model kualitas perangkat lunak. Model ini dipilih karena pada perangkat lunak aplikasi e-training model ISO 9126 yang dibutuhkan untuk menilai tiap kriteria yang terdapat pada aplikasi e-training. Model ISO 9126 ini menjadi indikator dalam penentuan model kualitas perangkat lunak secara internasional. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing faktor dan sub faktor kualitas yang terdapat pada model ISO 9126 :

1. Functional

Faktor ini berhubungan dengan seberapa jauh sebuah perangkat lunak dapat memenuhi kebutuhan penggunanya.

a. Suitability

Suitability berhubungan dengan tingkat kemampuan dan kelayakan dari sebuah perangkat lunak untuk dapat menyediakan fungsionalitas untuk kebutuhan yang spesifik.

b. Accuracy

Accuracy berhubungan dengan kemampuan sebuah perangkat lunak untuk dapat memberikan hasil yang benar dan sesuai dengan fungsi yang dijalankan.

c. *Interoperability*

Interoperability menggambarkan tentang kemampuan sebuah perangkat lunak untuk dapat berinteraksi dengan sistem yang lain atau dengan sistem tertentu.

d. *Security*

Security berhubungan dengan keamanan yang dimiliki oleh sebuah perangkat lunak. Keamanan yang dimaksud dapat berupa pemberian hak akses kepada penggunanya.

e. *Functionality Compliance*

Functionality compliance menggambarkan tentang kesesuaian antara fungsionalitas yang ada pada sebuah perangkat lunak dengan aturan standar yang berlaku pada perangkat lunak lainnya yang sejenis.

2. *Reliability*

Reliability berhubungan dengan keandalan atau seberapa baik tingkat pelayanan sebuah perangkat lunak apabila digunakan dalam kondisi tertentu.

a. *Maturity*

Maturity berhubungan dengan kelayakan sebuah perangkat lunak dalam menangani kegagalan atau kesalahan yang terdapat didalamnya.

b. *Fault Tolerance*

Fault tolerance merupakan sub-faktor *reliability* yang menggambarkan tentang seberapa jauh sebuah perangkat lunak dapat memberikan toleransi kegagalan atas kesalahan yang terjadi saat digunakan pada kondisi tertentu.

c. *Recoverability*

Sub-faktor ini berhubungan dengan kemampuan sebuah perangkat lunak untuk dapat membangun kembali kinerja dan memulihkan data baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

d. *Reliability Compliance*

Reliability compliance berhubungan dengan kesesuaian antara tingkat pelayanan yang diberikan oleh perangkat lunak dengan aturan standar yang digunakan pada setiap perangkat lunak yang memiliki tipe yang sama.

3. *Usability*

Usability berhubungan dengan seberapa baik perangkat lunak dapat dipahami, dipelajari, dan digunakan.

a. *Understandability*

Sub-faktor ini berhubungan dengan seberapa jauh sebuah perangkat lunak dapat dipahami oleh pengguna baik dari secara konsep logis dan penerapan penggunaan perangkat lunak tersebut.

b. *Learnability*

Learnability menggambarkan tentang sebuah perangkat lunak dapat dipelajari dengan baik oleh penggunanya.

c. *Operability*

Operability berhubungan dengan seberapa jauh perangkat lunak dapat dioperasikan oleh penggunanya.

d. *Attractiveness*

Sub-faktor ini menggambarkan tentang bagaimana sebuah perangkat lunak dapat menarik perhatian bagi penggunanya.

e. *Usability Compliance*

Sub-faktor ini berhubungan dengan kesesuaian antara kegunaan perangkat lunak dengan standar yang digunakan oleh perangkat lunak sejenis lainnya.

4. *Efficiency*

Faktor *efficiency* berhubungan dengan efisiensi dari seberapa besar sumber daya yang digunakan oleh sebuah perangkat lunak.

a. *Time Behaviour*

Time behaviour berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan oleh sebuah perangkat lunak untuk menjalankan suatu fungsi atau tujuan tertentu.

b. *Resource Utilization*

Sub-faktor ini menggambarkan tentang jumlah sumber daya yang digunakan oleh perangkat lunak untuk melakukan fungsi atau tujuan tertentu.

c. *Efficiency Compliance*

Efficiency compliance berhubungan dengan kesesuaian antara sumber daya yang digunakan oleh sebuah perangkat lunak dengan standar penggunaan sumber daya pada perangkat lunak lainnya yang sejenis.

5. *Maintainability*

Maintainability menggambarkan tentang pemeliharaan sebuah perangkat lunak, seberapa baik perangkat lunak tersebut dapat dipertahankan.

a. *Analyzability*

Analyzability berhubungan dengan seberapa jauh sebuah perangkat lunak dapat di analisis, hal ini diperlukan untuk analisis kekurangan atau penyebab kegagalan agar dapat diketahui bagian mana yang perlu dimodifikasi.

b. *Changeability*

Changeability berhubungan dengan seberapa baik perangkat lunak dapat diubah, upaya ini diperlukan untuk modifikasi, penghapusan kesalahan atau perubahan lingkungan.

c. *Stability*

Sub-faktor ini berhubungan dengan stabilitas dari sebuah perangkat lunak yang memungkinkan untuk menyimpulkan resiko efek tak terduga yang disebabkan oleh modifikasi.

d. *Testability*

Testability menggambarkan tentang bagaimana perangkat lunak dapat diuji, hal ini untuk menyimpulkan tentang upaya yang diperlukan untuk memvalidasi perangkat lunak dan cakupan pengujian.

e. *Maintainability Compliance*

Hal ini berhubungan dengan kesesuaian antara pemeliharaan yang dilakukan terhadap perangkat lunak dengan standarisasi yang terdapat pada pemeliharaan perangkat lunak lainnya yang sejenis.

6. *Portability*

Portability menggambarkan tentang kemampuan sebuah perangkat lunak untuk dapat berpindah dari sebuah lingkungan atau sistem ke sistem lainnya.

a. *Adaptability*

Sub-faktor ini berhubungan dengan seberapa jauh sebuah perangkat lunak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan atau sistem yang berbeda.

b. *Installability*

menggambarkan tentang seberapa baik perangkat lunak dapat digunakan dalam lingkungan atau sistem tertentu.

c. *Co-existence*

Co-existence berhubungan dengan bagaimana perangkat lunak dapat berdampingan dengan produk atau perangkat lunak lain pada suatu lingkungan atau sistem yang sama untuk mengetahui tentang dependensi, perilaku, atau efek samping yang ditimbulkan.

d. *Replaceability*

Replaceability berhubungan dengan bagaimana sebuah perangkat lunak dapat menggantikan perangkat lunak lain apakah ada ketergantungan kepada perangkat lunak lain saat perangkat lunak tersebut digunakan.

e. *Portability Compliance*

Portability compliance berhubungan dengan kesesuaian antara perubahan yang dapat dilakukan oleh sebuah perangkat lunak dengan standarisasi portability yang terdapat pada perangkat lunak lain yang sejenis.

2.2.1.3 Tujuan Absensi *Fingerprint*

Maeyasari (2012: 26) tujuan dari penggunaan sidik jari (*Finger Print*) sebagai mesin absensi, yaitu :

- a. Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja;
- b. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kepegawaian;

- c. Meningkatkan sistem *paperless* pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi sidik jari yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasioanal;
- d. Memberikan informasi yang selengkap-lengkapya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu dari syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai.

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk untuk memahami secara mendalam perlu mencermati kedua kata tersebut. Disiplin adalah kesediaan seorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001: 23). Sementara itu, Davis (dalam Mangkunegara, 2000: 129), mengemukakan bahwa “*diciplinen is management action to enforce organization standars*”. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dari tiga pemikiran di atas, dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Rivai (2004: 603) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Menurut Hasibuan (2002: 193) berpendapat bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi

perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka yang disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.2.2.2 Langkah-Langkah Penerapan Disiplin Kerja

Mathis (2002: 315) pernah mengungkapkan langkah-langkah untuk menerapkan disiplin kerja yang positif, diantaranya:

1. **Konseling**

Pimpinan mengidentifikasi gangguan perilaku kerja karyawan dan mendiskusikan solusinya. Tujuan konseling untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan. Kadangkala orang hanya perlu disadarkan akan peraturan perusahaan.

2. **Dokumentasi Tertulis**

Jika konseling belum efektif maka tahap kedua diberlakukan. Pada tahap ini karyawan dan pimpinan menyusun solusi tertulis untuk mencegah munculnya persoalan yang lebih jauh.

3. **Peringatan Terakhir**

Ketika kedua tahap di atas belum juga mengubah perilaku karyawan maka akan diberikan peringatan terakhir yang menekankan kepada karyawan tentang pentingnya koreksi terhadap tindakan karyawan yang tidak tepat. Beberapa perusahaan membuat keputusan satu hari (decision- day off) dimana karyawan diberikan satu hari libur dengan tetap menerima gaji dan diberikan rencana kerja perusahaan secara tertulis untuk memberi kesan kepada si pelanggar tentang seriusnya persoalan dan ketetapan hati manajemen untuk melihat perilaku karyawan tersebut dapat berubah sesuai kepentingan perusahaan.

4. **Pemberhentian**

Jika karyawan gagal mengikuti rencana kerja perusahaan yang telah disusun, maka pihak manajemen berhak memberhentikan karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Saydam (*dalam* Mathis, 2002: 315) penegakan Disiplin Kerja tidak bisa diserahkan kepada para karyawan saja. Untuk itu perusahaan harus mempunyai langkah dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, diantaranya dengan cara:

- a) Menciptakan peraturan-peraturan data tata tertib yang harus dilaksanakan oleh karyawan.
- b) Menciptakan dan memberi sanksi-sanksi terhadap pelanggar disiplin.
- c) Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus menerus.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan, bentuk disiplin kerja yang baik tercermin pada beberapa hal, diantaranya:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e) Meningkatkan efisiensi waktu dan produktivitas para karyawan.

Sedangkan melemahnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dengan suasana kerja sebagai berikut:

- a) Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan.
- b) Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan.
- c) Menurunnya semangat dan gairah kerja.
- d) Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga, dan saling melempar tanggung jawab.
- e) Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih senang mengobrol daripada bekerja.

f) Tidak terlaksananya supervisi dan WASKAT (pengawasan melekat dari atasan) yang baik.

g) Sering terjadinya konflik (pertentangan) antara karyawan dan pimpinan perusahaan.

2.2.2.3 Indikator Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2001: 195) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui

kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari Direct Single Relationship, Direct Group Relationship, dan Cross Relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Amriany, dkk dalam Anggraeni (2008: 19) menyebutkan faktor disiplin kerja

yaitu :

a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan Terhadap Perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Kepatuhan Terhadap Aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

e. Produktivitas Kerja

Produktifitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

f. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusrianto (*dalam* Mangkunegara, 2007: 9) adalah: “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Faustino Cardoso Gomes (*dalam* Mangkunegara, 2007: 9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta eektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000: 67), bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007: 9)

2.2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Nawawi (2011: 248), Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM memiliki tujuan yang sangat luas, karena keterkaitannya dengan

banyak kegiatan manajemen SDM lainnya. Berikut ini akan diketengahkan beberapa versi perumusan tujuan umum penilaian kinerja.

- a. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja, dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi/perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan masing-masing.
- b. Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan, sesuai dengan bisnis organisasi/perusahaan di tempatnya bekerja.
- c. Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi/perusahaan, yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja secara individual dengan sasaran organisasi/perusahaan. Dari hasilnya dapat diketahui juga tentang kepuasan kerja atau sebaliknya, di samping dapat digunakan untuk menyusun program pengembangan pribadi, pengembangan karier, program pelatihan dan lain-lain bagi setiap pekerja.
- d. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu hasil penilaian kinerja perlu diketahui oleh para pekerja. Dari satu sisi pengetahuan tentang keberhasilannya, akan menjadi motivasi untuk mempertahankannya dan bahkan lebih meningkatkannya di masa depan. Sebaliknya informasi kegagalan dapat digunakan oleh organisasi/perusahaan dalam usaha mendorong pekerja memperbaiki kekurangan atau kelemahannya, agar di masa depan prestasi kerjanya lebih meningkat. Dengan kata lain penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja.

2.2.3.3 Pengukuran kinerja

Supriyanto dan Maharani (2013: 177) dalam organisasi, pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan

dengan membandingkan *output* atau hasil yang telah dicapai. Untuk melihat kinerja terdapat beberapa perbedaan diantara para ahli untuk mengukurnya. Menurut Dharma (*dalam* Sani dan Maharani, 2013: 177) memberikan tolok ukur terhadap kinerja, yaitu:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan diperlukan suatu penilaian kinerja yang disebut dengan *performance appraisal*. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, yang kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berada dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan.

2.2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Mangkunegara (2007: 13), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (*dalam* Mangkunegara, 2000: 67) yang merumuskan bahwa:

$$\text{Human performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Penjelasan:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*).

Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Simamora (*dalam* Mangkunegara, 2007: 13), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari:

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil:

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian), latar belakang serta demografi) dan faktor psikologi meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
 - b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
 - c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*
- Menurut Kasmir (2016: 34), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang
- e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

g. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya

h. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.2.4 Kajian Keislaman

2.2.4.1 Disiplin dalam perspektif islam

Rivai (2009: 604), Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik tepat waktu maupun tepat tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu dikatakan tepat waktu. Oleh karena pentingnya waktu itulah maka dia sampai – sampai bersumpah dengan waktu. Allah berfirman dalam surat Al-Ashr (103) 1-3:



Artinya: Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Rivai (2009: 604), Demikian pula dengan ketetapan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.



Artinya: “Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui, Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia

Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (Al-Jumu’ah :9-10)

Dalam menafsirkan ayat ini Sayid Quthb menulis: “Inilah keseimbangan yang menjadi ciri khas dari manhaj islami, yaitu keseimbangan antara tuntutan kehidupan dunia yang terdiri dari pekerjaan, kelelahan, aktivitas, dan usaha dengan proses ruh yang mengasingkan diri dari suasana yang menyibukkan dan melalaikan itu disertai dengan konsentrasi hati dan kemurniannya dalam berfikir. Ia sangat penting bagi kehidupan hati dimana tanpanya hati tidak mungkin memiliki hubungan dan menunaikan beban-beban amanat yang besar.”(Rivai, 2009: 605).

Kedisiplinan dalam bekerja juga ada dalam perintah yang disampaikan Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam dalam hadist riwayat Bukhari nomor 5937 yaitu:

أَلْ حَدَّثَنِي مُجَاهِدٌ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَتَنَطَّرُ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَتَنَطَّرُ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ َ

Artinya:”Telah menceritakan kepadaku Mujahid dari Abdullah bin Umar radiallahu 'anhuma dia berkata; "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam pernah memegang pundakku dan bersabda: 'Jadilah kamu di dunia ini seakan-akan orang asing atau seorang pengembara." Ibnu Umar juga berkata; 'Bila kamu berada di sore hari, maka janganlah kamu menunggu datangnya waktu pagi, dan bila kamu berada di pagi hari, maka janganlah menunggu waktu sore, pergunakanlah waktu sehatmu sebelum sakitmu, dan hidupmu sebelum matimu.”

Begitu banyak orang, baik secara pribadi maupun secara kelompok, yang belum bahkan tidak mengindahkan kedisiplinan ini. Secara pribadi, seseorang yang tiba-tiba jatuh sakit, secara tidak disadari adalah disebabkan oleh karena mengonsumsi makan/minumnya yang kurang atau tidak disiplin. Mengonsumsi makan dan minum yang tidak tepat, baik tepat waktunya maupun tepat ukurannya dapat menimbulkan reaksi (sakit) pada tubuh (Rivai, 2009: 605).

Kekurangdisiplinan di dalam manajemen suatu perusahaan, juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Dari sisi karyawan banyak yang melanggar disiplin. Dalam suplai bahan baku, utamanya pengiriman, yang tidak tepat waktu yang berakibat tenaga kerja tidak aktif bekerja juga mengakibatkan meruginya perusahaan (Rivai, 2009: 605).

Dalam sejarah Islam, kurang disiplin telah menyebabkan pasukan muslimin menderita kekalahan dalam perang uhud. Pada saat pasukan Islam yang kecil tinggal meraih kemenangan sekali lagi atas pasukan Quraisy, yang nilai kemenangannya tidak kalah sedikit dari kemenangan yang telah diraih di Perang Badar, terjadi kesalahan fatal yang dilakukan para pemanah, Sehingga bisa membalik keadaan secara total dan akhirnya menimbulkan kerugian yang amat banyak bagi pasukan muslimin, bahkan hampir saja menyebabkan kematian Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam. Kejadian ini membiasakan pengaruh yang kurang menguntungkan bagi ketenaran dan kehebatan mereka setelah perang setelah meraih kemenangan di Badar. Telah diuraikan sebelumnya teks perintah Rasulullah yang sangat keras terhadap para pemanah itu agar mereka tetap berada di atas bukit dalam keadaan kalah maupun menang. Sekalipun sudah ada perintah yang sangat tegas ini, tatkala pasukan pemanah melihat orang-orang muslim sudah mengumpulkan harta rampasan dari pihak musuh, merekapun dikuasai egoisme kecintaan terhadap duniawi. Mereka saling berkata, “hanya rampasan, harta rampasan...! Rekan-rekan kalian sudah menang. Apalagi yang kalian tunggu?.” Komandan mereka, Abdullah bin Jubair mengingatkan perintah Rasulullah Sallallahu Alaihi Wasallam kepada mereka, tetapi mayoritas di antara mereka tidak memperdulikan peringatan ini. Kemudian ada empat puluh orang yang meninggalkan pos di atas bukit. Melihat keadaan ini pasukan musyrikin yang dipimpin Khalid bin Walid menyerang pasukan Muslimin dari arah belakang dan akhirnya menguasai keadaan (Rivai, 2009: 605).

2.2.4.2 Kinerja dalam perspektif islam

Idri (2015: 312) menerangkan, dalam Islam, kerja dapat dibagi dalam dua bagian. Pertama, kerja dalam arti luas (umum), yakni semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi maupun non materi, intelektual atau fisik, maupun masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau keakhiratan. Jadi dalam pandangan Islam pengertian kerja sangat luas, mencakup seluruh pengerahan potensi yang dimiliki oleh manusia. Kedua, kerja dalam arti sempit (khusus), yakni kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa makanan, pakaian, dan tempat tinggal (sandang, pangan, dan papan) yang merupakan kewajiban bagi setiap orang yang harus ditunaikannya, untuk menentukan tingkatan derajatnya, baik dimata manusia maupun dimata Allah. Agar seseorang dapat bekerja dengan rajin dan sungguh-sungguh, ia harus termotivasi untuk bekerja. Bekerja bagi umat Islam disamping dilandasi oleh tujuan-tujuan yang bersifat duniawi, juga sebagai wujud beribadah. Menurut Islam, seorang muslim yang bekerja hendaknya semata-mata diniatkan untuk beribadah kepada Allah.

Idri (2015: 315) menjelaskan, Allah memerintahkan agar orang-orang beriman senantiasa menjaga diri dan keluarganya termasuk dengan cara memenuhi kebutuhan dunia. Dengan terpenuhinya kebutuhan secara benar, mereka akan dapat beribadah kepada Allah dengan benar pula sehinggakelak terhindar dari siksa api neraka dalam surat At-Tahrim ayat 6, Allah berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قُوا أَنْفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan.”

Sebgaimana dalam hadist Ibnu Majah nomor 2434 menjelaskan juga bagaimana setiap orang yang bekerja tentu harus diberikan upah sesegara mungkin sebelum keringatnya kering. Islam tentu sangat memperhatikan bagaimana hak dan kewajiban kita dalam memperkerjakan orang agar orang

tersebut lebih merasa adil atas apa yang mereka kerjakan dan hasil atau upah yang mereka dapatkan.

السَّلْمِيُّ عَطِيَّةَ بْنِ سَعِيدِ بْنِ وَهْبٍ حَدَّثَنَا الدِّمَشْقِيُّ الْوَلِيدُ بْنُ الْعَبَّاسِ حَدَّثَنَا رَسُولُ قَالَ قَالَ عُمَرُ بْنُ اللَّهِ عَبْدٍ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَسْلَمَ بْنِ زَيْدِ بْنِ الرَّحْمَنِ عَبْدُ حَدَّثَنَا عَرَفُهُ يَجِبُ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا وَسَلَّمْ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ

Artinya: Telah menceritakan kepada kami Al Abbas bin Al Walid Ad Dimasyqi berkata, telah menceritakan kepada kami Wahb bin Sa'id bin Athiah As Salami berkata, telah menceritakan kepada kami 'Abdurrahman bin Zaid bin Aslam dari Bapaknya dari Abdullah bin Umar ia berkata, "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya."(HR. Ibnu Majah, 2434)

2.2.5 Hubungan Absensi dengan Disiplin

Menurut Cahyana (*dalam* Faisal, 2006: 26), menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan semestinya. Penerapan teknologi dalam satu Instansi Pemerintahan selalu mengacu pada sistem lama/tradisional atau dapat disebut sebagai sistem manual, dimana pada akhirnya sistem manual tersebut sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan dari suatu organisasi.

2.2.6 Hubungan Absensi dengan Kinerja

Menurut Heriawanto (*dalam* Faisal, 2006: 26), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan

menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari.

Mangkunegara (2000: 67) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk mewujudkan kinerja yang baik juga perlu adanya absensi dengan bagaimana memantau kinerja karyawan.

2.2.7 Hubungan Disiplin dengan Kinerja

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri. Oleh karenanya untuk memahami secara mendalam perlu mencermati kedua kata tersebut. Disiplin adalah kesediaan seorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Handoko, 2001: 23)

Davis (dalam Mangkunegara, 2000: 129), mengemukakan bahwa “*Diciplinen is management action to enforce organization standars*”. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

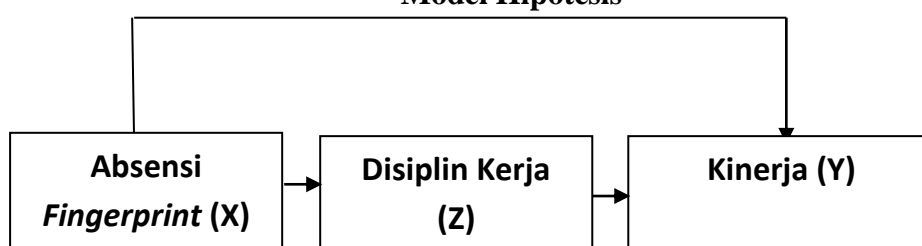
Menurut Mangkunegara (2000: 67) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk mewujudkan suatu kinerja yang baik, kedisiplinan sangat diperkukan karena berkaitan dengan efisiensi kinerja.

2.3 Kerangka Hipotesis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analisis) dengan absensi *fingerprint* sebagai variabel (X), kinerja sebagai variabel (Y) dan disiplin kerja sebagai variabel (Z).

Gambar 2.1

Model Hipotesis

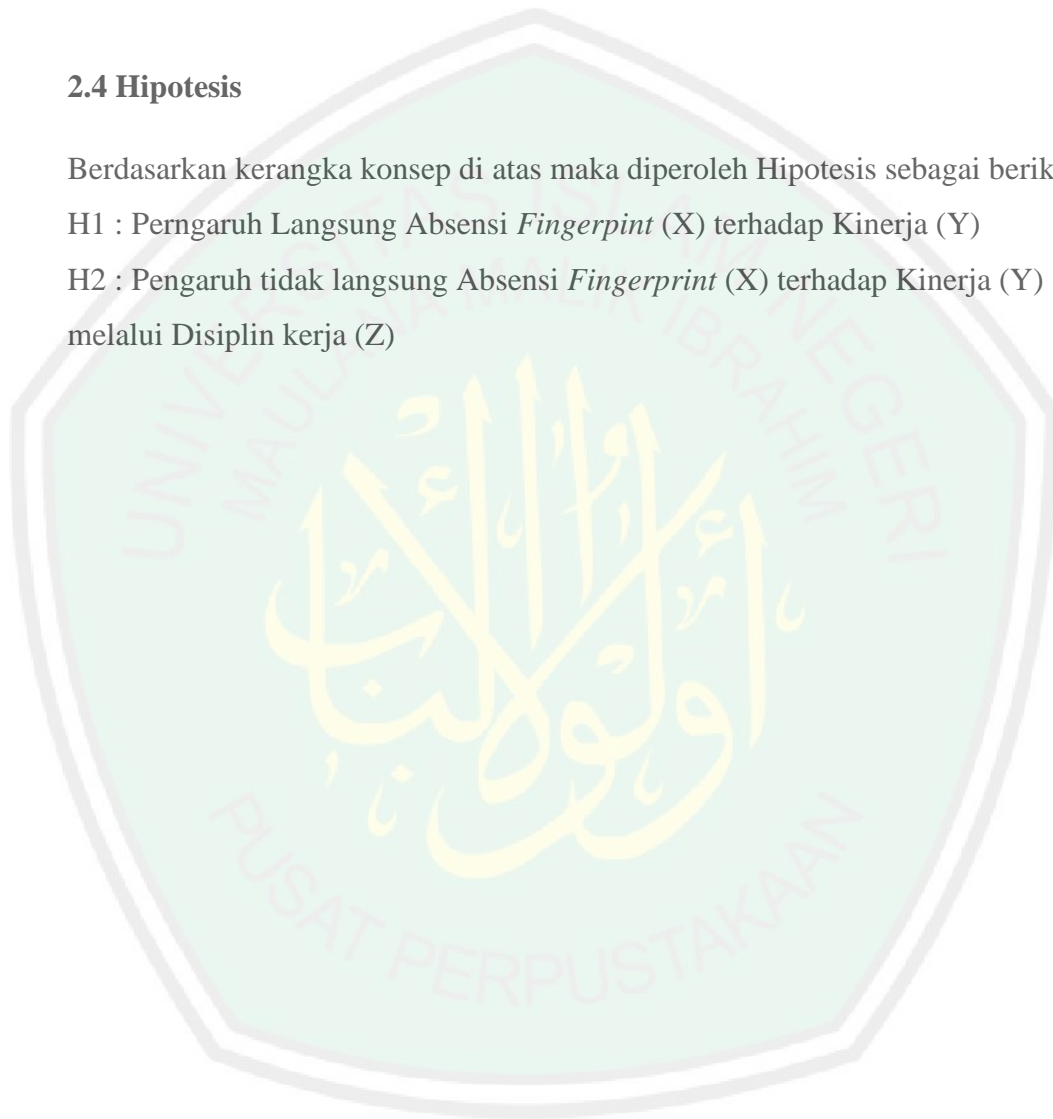


2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep di atas maka diperoleh Hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pengaruh Langsung Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Kinerja (Y)

H2 : Pengaruh tidak langsung Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Kinerja (Y) melalui Disiplin kerja (Z)



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pernyataan yang diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*.

Menurut Faisal (*dalam* Supriyanto dan Machfudz, 2010: 287) Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji sebenarnya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel. Yaitu Variabel Bebas (*Independent*), absensi *fingerprint*. Variabel terikat (*dependent*), kinerja. Variabel Mediasi (*Intervening*), disiplin kerja.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk penelitian ini yaitu di Sekolah Menengah Atas Laboratorium, yang bertempat di Jln. Bromo Nomor 16, Kauman, Klojen Kota Malang, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sumarsono (2004: 49) populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Dalam hal ini, dibedakan dua macam populasi, yaitu populasi target dan populasi contoh. Populasi target merupakan sumber informasi *representatif* yang diinginkan. Sedangkan populasi contoh merupakan suatu contoh yang benar-benar diambil sebagaimana ditentukan oleh kerangka contoh (*sampling frame*). Kerangka contoh adalah suatu daftar dari unit-unit contoh (*sampling units*) yang merupakan representasi suatu populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain (Sani dan Maharani, 2013: 35)

Berkaitan dengan batasan, populasi dapat dibedakan atas 2 hal yaitu:

- a. Kuantitatif secara jelas karena memiliki karakteristik yang terbatas.
- b. Populasi tidak terbatas atau populasi tak terhingga yaitu populasi yang tidak dapat ditemukan batas-batasnya sehingga tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah secara kuantitatif

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang sejumlah 75 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35)

Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif, maka dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin. Umar (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013: 38) yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

- n = Ukuran sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Presisi atau batas toleransi kesalahan

Batas kesalahan yang ditolerir ini untuk setiap populasi tidak sama, ada yang 5% atau 10%. Untuk memperkecil sampel yang akan digunakan, penelitian ini menggunakan presisi 5%, mengingat bahwa Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang merupakan suatu instansi yang padat jadwal, sehingga dengan sedikitnya sampel tidak akan mempengaruhi proses kerja para karyawan.

Dari populasi karyawan Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang diketahui sebanyak 75 karyawan dengan batas toleransi kesalahan 5% maka didapat sampel sebanyak:

$$n = \frac{75}{75 (0,05)^2 + 1} = 63,158$$

Jadi, sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *probability sampling* dengan pendekatan *proportional random sampling*. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 36) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Kemudian teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah teknik *proportional random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi. Sugiyono (*dalam* Supriyanto dan Machfudz, 2010: 288).

Sedangkan untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut menggunakan *skala likert*. Menurut Istijanto (*dalam* Supriyanto dan maharani 2013: 183) *skala likert* mengukur tingkat persetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan suatu objek. Pada umumnya skala ini mempunyai 5 atau 7 kategori dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”. Cara pengukurannya adalah menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberi jawaban:

- a. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
- b. Jawaban setuju diberi skor 4
- c. Jawaban ragu-ragu diberi skor 3
- d. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Dalam hal ini peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang sesuai sampel yang telah ditentukan.

3.5 Data dan Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

3.5.1 Data Primer

Maholtra (*dalam* Sani dan Maharani, 2013: 51), mendefinisikan data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari pihak karyawan Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang sebagai responden penelitian dengan menggunakan kuesioner.

3.5.2 Data Sekunder

Maholtra (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013: 51), sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset, tetapi juga untuk tujuan lain.

Indriantoro (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013: 51), Sumber Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh instansi terkait dan

atau pihak lain). Sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari data atau dokumen yang ada di Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode penelitian adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian, sedangkan instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Arikunto, 2005: 100). Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan pertanyaan formal secara konsisten, terangkai dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner dapat berasal dari:

- Susunan sendiri (membuat dari definisi operasional, studi pendahuluan) dan dilakukan uji coba sebelum dilakukan
- Adopsi (mengambil dari penelitian lain)
- Adaptasi (mengambil dan memodifikasi dari penelitian lain) (Wijaya, 2013: 21).

Dalam hal ini peneliti membuat beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan variabel terkait kemudian akan disebar kepada para karyawan di Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang.

3.6.2 Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2006: 158). Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum perusahaan/obyek yang diteliti. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperlukan dengan cara mempelajari atau mengutip arsip-arsip dan catatan-catatan yang ada pada obyek yang diteliti. Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data

yang berhubungan dengan gambaran umum Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2011: 74). Konsep bisa diamati atau di observasi ini penting, mampu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk melakukan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel, yaitu variabel tergantung (*dependent* atau diberi simbol Y), variabel mediator (*intervening* atau diberi simbol Z) dan variabel bebas (*independent* atau diberi simbol X). Variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel mediator adalah variabel yang memediasi hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tergantung. Adapun identifikasi dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Independen : Absensi *Fingerprint* (X)

Variabel *Intervening* : Disiplin Kerja (Z)

Variabel dependen : Kinerja Karyawan (Y)

Secara keseluruhan penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Definisi	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Program aplikasi absensi yaitu suatu aplikasi yang bergerak dibidang proses pendataan karyawan, data	Absensi <i>Fingerprint</i> (X)	1. Functionality 2. Reliabilty 3. Usability 4. Efficiency	<ul style="list-style-type: none"> •Functionality: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian 2. Akurasi 3. Kepatuhan 4. Keamanan •Reliability: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kelayakan 	<ul style="list-style-type: none"> •Mulis (2009: 5) •Padayache e (2010: 3)

absensi karyawan, dan pencetakan laporan. Dimana: 1. Pendataan karyawan, bertujuan untuk			2. Mampu mendeteksi kesalahan 3. memperbaiki kesalahan • Usability: 1. mampu dipahami 2. dioperasikan	
---	--	--	---	--

Lanjutan tabel 3.1

Definisi	Variabel	Indikator	Item	Sumber
memasukkan data-data karyawan 2. Data absensi karyawan, bertujuan untuk memasukkan data absensi karyawan yang terdiri dari jam masuk, jam keluar, dan pencetakan laporan karyawan.			• Efficiency: 1. mudah 2. singkat	

<p>Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.</p>	<p>Disiplin Kerja (Z)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan Waskat 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan Kemampuan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan Organisasi 2. Kemampuan pegawai • Teladan pemimpin: <ol style="list-style-type: none"> 1. pimpinan berdisiplin, Jujur dan Adil • Balas jasa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Hak dan kewajiban karyawan • Keadilan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan sama terhadap pegawai • Waskat: <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengawasi perilaku, moral, sikap, kerja dan prestasi pegawai • Sanksi hukuman: 	<p>Hasibuan (2002: 193)</p>
---	---------------------------	---	---	-----------------------------

Lanjutan tabel 3.1

Definisi	Variabel	Indikator	Item	Sumber
			<ol style="list-style-type: none"> 1. berdasar PP No. 53 tahun 2010 • Ketegasan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Berani bertindak • Hubungan Kemausiaan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja harmonis 	
<p>kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas</p>	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketetapan Waktu 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas Kerja: <ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya tugas sesuai target 	<ul style="list-style-type: none"> • Mangku negara (2000: 67) Dharma

yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam			• Kualitas Kerja: 1. Mutu pekerjaan sesuai dengan petunjuk	(1991) (dalam Sani dan
melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya			pimpinan • Ketetapan Waktu: 1. menyelesaikan tugas tepat waktu	Maharani, 2013 : 177)

3.8 Metode Analisis Data

Penelitian ini memiliki satu variabel dependen, satu variabel independen dan satu variabel sebagai variabel *intervening*. Supriyanto & Maharani (2013: 61), Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Supriyanto dan Maharani, 2013: 74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen) Riduwan dan Kuncoro (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 74). Menurut Riduwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandardkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z-score*).

3.8.1 Uji Instrumen Data

Uji instrumen data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Instrumen (daftar pertanyaan) yang digunakan untuk mengumpulkan data primer harus memenuhi dua persyaratan, yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. karena dalam penelitian ini

menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka kuesioner yang disusun harus dapat mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Singarimbun (*dalam* Supriyanto & Machfudz, 2010: 249) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan *product moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (*dalam* Supriyanto dan Machfudz, 2010: 250) realibilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Menurut Riduwan & Kuncoro (2013) asumsi yang mendasari *path analysis* adalah pada hubungan antar variabel bersifat linier dan normal.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *kolmogorov-smirnov* > 0.05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier anatar variabel dependen dan variabel independen. Jika nilai sig f < 0.05, maka

variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

3.8.3 Uji Hipotesis dengan Analisis jalur (*Path Analysis*)

Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. Dengan menggunakan *path analysis* maka peneliti tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel independen (eksogen) terhadap variabel dependen (endogen) (Supriyanto dan Maharani, 2013: 74).

Menurut Solimun (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013: 74) tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

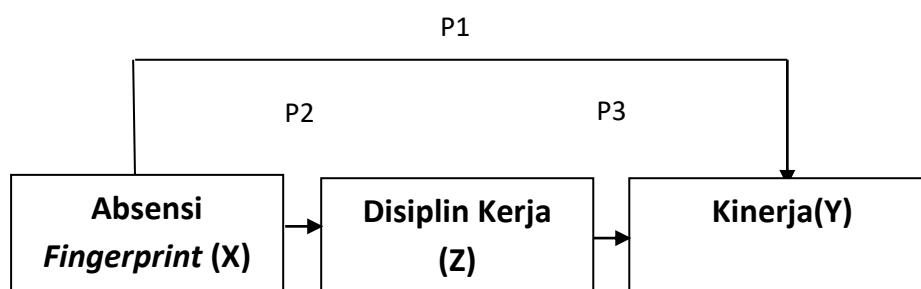
1. Merancang model berdasarkan konsep teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam arah panah yaitu,

 - a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel independen (absensi *fingerprint*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
 - b. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh tidak langsung dari variabel independen (absensi *fingerprint*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dengan variabel *intervening* Disiplin Kerja.

Gambar 3.1

Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Berdasarkan gambar di atas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel.

2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
 - b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
 - c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
 - d. *Observed* variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliabel).
 - e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
3. Pemeriksaan validitas model
- Shahih atau tidaknya model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indikator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total dan *theory trimming*.
4. Interpretasi hasil analisis dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:
- a. Dengan memperhatikan hasil validasi model
 - b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat SMA Laboratorium

SMA Laboratorium UM (dh. SMA Laboratorium IKIP Malang) merupakan salah satu sekolah swasta yang didirikan oleh Yayasan Pendidikan Bhineka Karya IKIP Malang pada tahun 1994. Pada angkatan pertama, sekolah ini memiliki 54 orang peserta didik, dan mayoritas guru pengajar yaitu dosen IKIP Malang. SMA Laboratorium UM menempati lokasi gedung eks SPG Negeri di jalan Bromo 16 Malang dengan luas area kurang lebih 3700 m².

Pada bulan Juli 2009, pengelolaan SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang (UPSL-UM), yang kemudian pada awal bulan Desember 2009 UPSL-UM berganti nama menjadi Badan Pengembangan Laboratorium Pendidikan (BPLP-UM) sampai saat ini.

Sejak tahun 2000-2004 SMA Laboratorium UM dijadikan sebagai sekolah rintisan (*piloting*) FMIPA UM dalam program IMSTEP (*Indonesian Mathematics and Setence Teaching Education Project*) bekerjasama dengan JICA (*Japan International Cooperation Agency*) untuk membangun inovasi-inovasi pembelajaran, yaitu dalam bidang studi matematika, fisika, dan biologi. Sebagai tindak lanjut dari kegiatan tersebut SMA Laboratorium UM dijadikan sekolah pertama di Indonesia Timur yang mengembangkan profesionalisme guru-gurunya dengan metode *Lesson Study*. Oleh karena itu, sejak tahun 2006 SMA Laboratorium UM dinyatakan sebagai forum pelaksanaan *lesson study* nasional. Pada tahun 2004, SMA Laboratorium UM telah “Terakreditasi A”. Dan status tersebut dapat dipertahankan pada tahun 2016.

Dari tahun ke tahun, sekolah ini makin diminati republik, sehingga jumlah peserta didiknya terus bertambah hingga 816 (pada tahun pelajaran 2017/2018), yang terbagi dalam 30 kelas rombel dengan jumlah guru 55 orang dan karyawan 24 orang.

Berikut SMA Laboratorium UM termasuk sekolah yang selalu melaksanakan setiap kebijakn pemerintah tntang kurikulum pendidikan. Pada tahun 2004 SMA LAB UM telah mengimplementasikan penggunaan kurikulum berbasis kompetensi (KBK) dan pada tahun 2006 sebagai perintis dalam mengimplementasikan kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP), dan pada tahun 2013 melaksanakan Kurikulum 2013. Pada tahun 2009 di SMA LAB telah dibuka program kelas SSI yang pada tahun 2011 telah mengikuti ujian internasional dari ICAS (*Internasional Competition and Assessment for School*) dari negara Australia. Dan pada tahun 2016 dibuka kelas ICP (Internasional Class Program) yang nantinya akan melaksanakan ujian IGCSE (Internasional General Certificate of Secondary Education) dengan menggunakan kurikulum Cambridge.

Pada tahun 2018 tepatnya pada bulan Mei dan Juni 2018, SMA Laboratorium UM menyelenggarakan Ujian Internasional IGCSE yang pertama . peserta didik yang akan menempuh ujian tersebut yaitu kelas XI-ICP dengan mata pelajaran Matematika dan Bahasa Inggris (ESL). Hasil ujian IGCSE dapat diketahui pada bulan Oktober 2018. Peserta didik yang mengikuti ujian IGCSE Matematika dan Bahasa Inggris (ESL) akan mendapatkan sertifikat dua untuk setiap mata ujian yang ditempuh.

Dalam perkembangannya sekolah ini mengalami banyak perubahan. Semenjak berdiri SMA Laboratorium Universitas Negeri Malang telah mengalami tujuh kali pergantian kepemimpinan jabatan kepala sekolah, yaitu sebagai berikut:

1. Fachrurrazy, M.A., Ph.D masa jabatan 1994-1995;
2. Drs. H. Rosyid At-Atok, M.Pd, M.H.masa jabatan 1995-1997;
3. Drs. Muhardjito, M.Si masa jabatan 1997-2003;
4. Drs. Ridwan Joharmawan, M.Si dengan Wakil Kepala Sekolah Dra. Sapta Wahyuningsih M.Si masa jabatan 2003-2012;
5. Dr. Muslihati, S.Ag., masa jabatan periode 2012-2013 dengan Wakil Kepala Sekolah Drs, Sunarjo;
6. Dr. Tri Kuncoro, S.T.,M.Pd. masa jabatan periode 2013-2015 dengan Wakil Kepala Sekolah Drs. Sunarjo;

7. Rosdiana Amini, M.Pd. masa jabatan periode 2015-2019 dengan empat Wakil Kepala yaitu Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum Yuyun Dwitasari, M.Pd digantikan Deddy Setiawan, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan M. Khabib Shaleh, M.Pd, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas Dra. Jumiati, M.Pd dan Wakil Kepala Sekolah Sarpras Drs. Sunarjo.

4.1.2 Visi & Misi SMA Laboratorium

4.1.2.1 Visi SMA Laboratorium

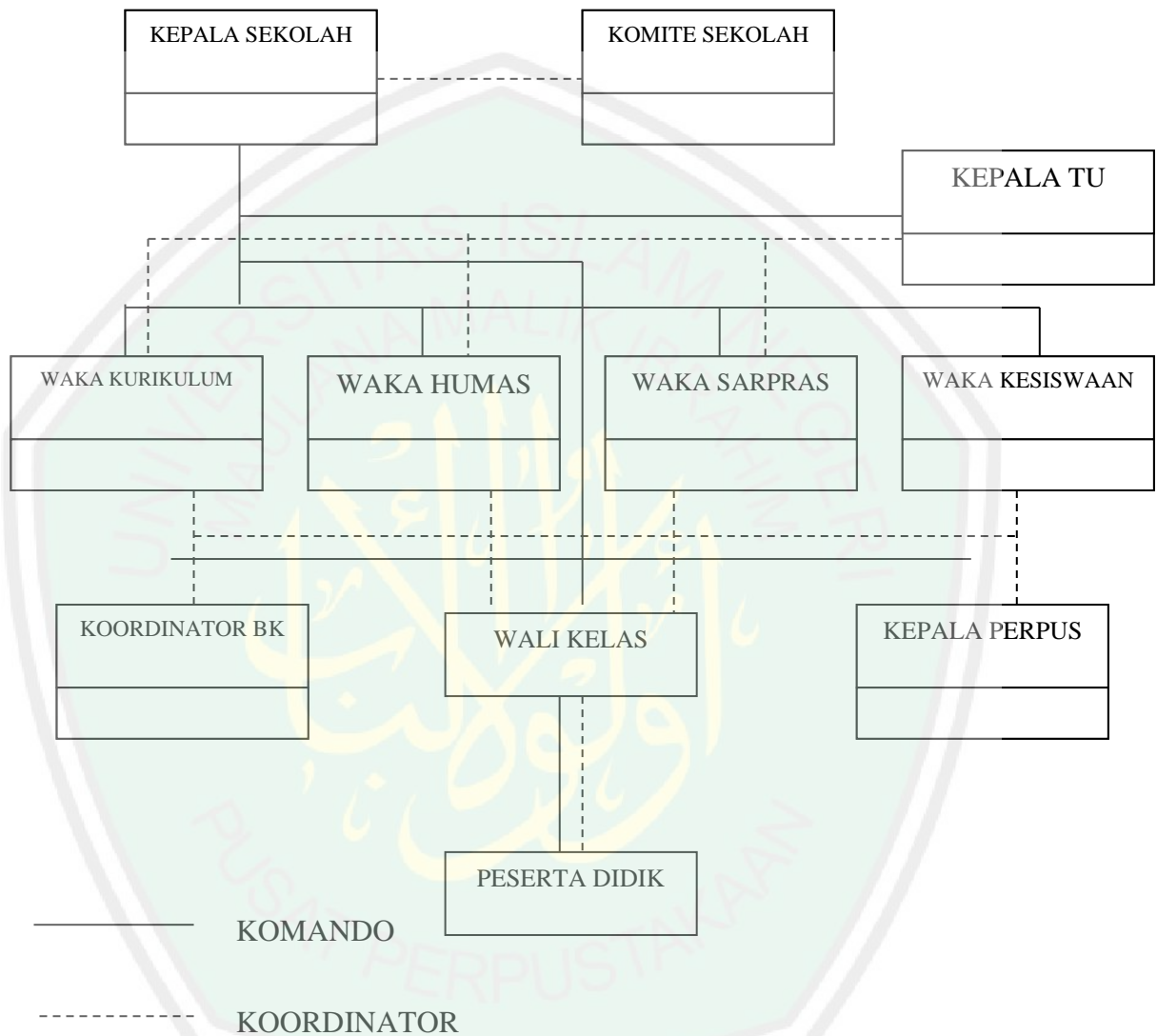
Sebagai sekolah unggul pencetak lulusan yang berprestasi, beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia.

4.1.2.2 Misi SMA Laboratorium

1. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama dan budaya bangsa;
2. Menumbuhkan pengalaman ajaran agama pada kehidupan nyata;
3. Menumbuhkan pribadi yang bertanggung jawab terhadap tugas;
4. Menumbuhkan budaya membaca, menulis dan menghasilkan karya;
5. Mengembangkan ketrampilan berkomunikasi yang baik dengan menggunakan bahasa Indonesia yang benar dan santun dan atau bahasa Inggris;
6. Mengembangkan keterampilan penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran dan pengolahan sekolah;
7. Menumbuhkan semangat juara dan kemandirian belajar;
8. Menumbuhkan semangat juara pada bidang seni dan olahraga;
9. Menumbuhkan pribadi yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan sosial;
10. Menumbuhkan semangat berempati terhadap permasalahan lingkungan sosial;
11. Menumbuhkan pribadi yang memiliki kepedulian terhadap perkembangan, kemajuan dan keberlangsungan sekolah;
12. Mewujudkan manajemen sekolah yang bersih dan akuntabel.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber: SMA Laboratorium

4.2 Uji Instrumen Data

Syarat dalam suatu penelitian agar bisa digunakan sebagai bahan penelitian yaitu dengan valid dan reliabelnya instrumen dalam penelitian tersebut. Menurut Arikunto (*dalam* Sani & Maharani, 2013) menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan realibel. Untuk

menyatakan baik tidaknya instrumen, maka perlu diadakan pengujian validitas dan Reliabilitas.

4.2.1 Uji Validitas

Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product momentpearson* dengan level signifikan 5% sebagai nilai kritisnya. Bila nilai signifikansi (sig) lebih kecil dari 5% (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Sedangkan menurut Sugiyono (1999) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Korelasi (r)	Sig	
Fingerprint (X)	X1	0,588	0	Valid
	X2	0,716	0	Valid
	X3	0,45	0	Valid
	X4	0,621	0	Valid
	X5	0,682	0	Valid
	X6	0,441	0	Valid
	X8	0,593	0	Valid
	X9	0,703	0	Valid
	X10	0,724	0	Valid
	X11	0,715	0	Valid
	Kinerja (Y)	Y1	0,829	0
Y2		0,914	0	Valid
Y3		0,895	0	Valid

Lanjutan Tabel 4.1

Kinerja (Y)	Y1	0,829	0	Valid
	Y2	0,914	0	Valid
	Y3	0,895	0	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z1	0,727	0	Valid
	Z2	0,677	0	Valid
	Z3	0,609	0	Valid
	Z4	0,664	0	Valid
	Z5	0,728	0	Valid
	Z6	0,601	0	Valid
	Z7	0,567	0	Valid
	Z8	0,481	0	Valid
	Z9	0,632	0	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai koefisien korelasi (r) $>0,30$ dan nilai Sig $< 0,05$, jadi seluruh pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan untuk seluruh responden yang ditargetkan.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Syarat data agar *reliable* adalah dilihat dari nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
<i>Fingerprint (X)</i>	0,808	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,841	0,6	Reliabel
Disiplin (Z)	0,806	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel adalah $> 0,60$, dengan demikian hasil penelitian tersebut *reliable*.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *kolmogorov-smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil Uji *kolmogorov-smirnov* $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig	Keterangan
X terhadap Z	0,813	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,956	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Dari Uji *kolmogorov-smirnov* pada SPSS diperoleh nilai 0,813 dan 0,956 lebih besar dari 0,05 yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

4.3.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas di cari dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

Tabel 4.4
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Keterangan
X ke Z	0	Linier
X ke Y	0	Linier
Z ke Y	0	Linier

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Dari tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa semua model pada penelitian ini linier, karena semua nilai sig $< 0,05$.

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka prosentase terhadap item-item variabel penelitian (Sani dan Maharani, 2013: 235).

4.4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi Usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja. Dari responden sebanyak 66 karyawan, hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
20 – 30 tahun	22	33,3%
30 – 40 tahun	27	40,9%
40 – 50 tahun	16	24,2%
> 50 tahun	1	1,5%
Total	66	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik usia responden, sebagian besar guru dan karyawan SMA Laboratorium Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini berusia 20 hingga 30 tahun dengan persentase sebesar 33,3%. Usia 30 hingga 40 tahun dengan persentase 40,9%. Kemudian 24,2% untuk usia 40 hingga 50 tahun dan umur 50 tahun ke atas dengan persentase 1,5%.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Pria	24	36,4%
Wanita	42	63,6%
Total	66	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Berdasarkan tabel 4.6 karakteristik responden, sebagian besar guru dan karyawan SMA Laboratorium Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini jenis kelamin pria dengan persentase 36,4% dan wanita 63,6%.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SMP	0	0,0%
SMA/SMK	7	10,6%
Diploma	1	1,5%
S1	45	68,2%
S2	13	19,7%
Total	66	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Berdasarkan tabel 4.7 karakteristik responden, sebagian besar guru dan karyawan SMA Laboratorium Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini yang berpendidikan terakhir S1 dengan persentase sebesar 68,2%. Kemudian terdapat 1,5% karyawan berpendidikan terakhir diploma. Selanjutnya karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK 10,6% dan S2 sebanyak 19,7% serta tidak terdapat karya dengan pendidikan terakhir SMP.

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1 - 3 tahun	22	33,3%
4 - 6 tahun	4	6,1%
7 - 9 tahun	16	24,2%
> 10 tahun	24	36,4%
Total	66	100,0%

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 karakteristik responden, sebagian besar guru dan karyawan SMA Laboratorium Malang yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini telah bekerja selama lebih dari 10 tahun dengan persentase sebesar 36,4%. Kemudian terdapat 33,3% karyawan yang telah bekerja selama 1 hingga 3 tahun. Selanjutnya karyawan yang bekerja 7 hingga 9 tahun sebanyak 24,2% dan hanya terdapat 6,1% karyawan yang telah bekerja selama 4 hingga 6 tahun.

4.4.2 Distribusi Frekuensi

4.4.2.1 Variabel Absensi *Fingerprint*

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Variabel Absensi *Fingerprint* (X)

Indikator		Jawaban Responden					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	
X1	F	0	0	5	34	27	4,33
	%	0,0%	0,0%	7,6%	51,5%	40,9%	
X2	F	0	1	5	37	23	4,24
	%	0,0%	1,5%	7,6%	56,1%	34,8%	
X3	F	0	1	14	32	19	4,05
	%	0,0%	1,5%	21,2%	48,5%	28,8%	
X4	F	0	0	8	31	27	4,29
	%	0,0%	0,0%	12,1%	47,0%	40,9%	
X5	F	0	0	6	28	32	4,39
	%	0,0%	0,0%	9,1%	42,4%	48,5%	
X7	F	5	16	21	18	6	3,06
	%	7,6%	24,2%	31,8%	27,3%	9,1%	
X8	F	0	2	15	34	15	3,94
	%	0,0%	3,0%	22,7%	51,5%	22,7%	
X9	F	0	1	3	42	20	4,23
	%	0,0%	1,5%	4,5%	63,6%	30,3%	
X10	F	0	0	2	40	24	4,33
	%	0,0%	0,0%	3,0%	60,6%	36,4%	
X11	F	0	0	3	40	23	4,3
	%	0,0%	0,0%	4,5%	60,6%	34,8%	
Rata-rata Variabel	4,14						

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.9, dari 66 guru dan karyawan SMA Laboratorium Malang, pada item kesesuaian absensi *fingerprint* dengan kondisi sebenarnya (X1) sejumlah 40,9% responden menyatakan sangat setuju, 51,5% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 92,4% setuju bahwa absensi *fingerprint* benar sesuai dengan kondisi sebenarnya.

Pada item keakuratan cara kerja absensi *fingerprint* untuk memantau presensi guru dan karyawan (X2) sejumlah 34,8% responden menyatakan sangat setuju, 56,1% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 90,9% setuju bahwa cara kerja absensi *fingerprint* untuk memantau presensi guru dan karyawan benar-benar akurat.

Pada item kepatuhan dalam menepati waktu masuk dan pulang kerja sejak diterapkannya absensi *fingerprint* (X3) sejumlah 28,8% responden menyatakan sangat setuju, 48,5% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 77,3% setuju bahwa absensi *fingerprint* bisa membuat guru dan karyawan menepati waktu masuk dan pulang kerja.

Pada item keamanan absensi *fingerprint* dalam mencegah manipulasi data absensi (X4) sejumlah 40,9% responden menyatakan sangat setuju, 47,0% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 87,9% setuju bahwa dalam mencegah manipulasi data absensi *fingerprint* benar-benar aman.

Pada item kelayakan digunakannya absensi *fingerprint* (X5) sejumlah 48,5% responden menyatakan sangat setuju, 42,4% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 90,9% setuju bahwa dalam kelayakan absensi *fingerprint* memang layak digunakan.

Pada item absensi *fingerprint* dalam memperbaiki kesalahan kerja daripada menggunakan absens manual (X7) sejumlah 9,1% responden menyatakan sangat setuju, 27,3% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tersebut bahwa sebagian besar guru dan karyawan dengan rata-rata 3,06 dapat dikatakan setuju dalam memperbaiki kesalahan kerja absensi *fingerprint* dapat memperbaiki kesalahan kerja daripada menggunakan absens manual.

4.4.2.2 Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Item Variabel Disiplin Kerja (Z)

Indikator		Jawaban Responden					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	
Z1	F	0	1	6	41	18	4,15
	%	0,0%	1,5%	9,1%	62,1%	27,3%	
Z2	F	0	3	10	36	17	4,02
	%	0,0%	4,5%	15,2%	54,5%	25,8%	
Z3	F	0	3	16	32	15	3,89
	%	0,0%	4,5%	24,2%	48,5%	22,7%	
Z4	F	0	3	11	35	17	4
	%	0,0%	4,5%	16,7%	53,0%	25,8%	
Z5	F	0	0	3	34	29	4,39
	%	0,0%	0,0%	4,5%	51,5%	43,9%	
Z6	F	0	0	6	38	22	4,24
	%	0,0%	0,0%	9,1%	57,6%	33,3%	
Z7	F	0	1	9	44	12	4,02
	%	0,0%	1,5%	13,6%	66,7%	18,2%	
Z8	F	0	6	43	13	4	3,23
	%	0,0%	9,1%	65,2%	19,7%	6,1%	
Z9	F	0	0	4	39	23	4,29
	%	0,0%	0,0%	6,1%	59,1%	34,8%	
Rata-rata Variabel		4,03					

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.10, dari 66 guru dan karyawan SMA Laboratorium Malang, pada item pemahaman tujuan organisasi (Z1) sejumlah 27,3% responden menyatakan sangat setuju, 62,1% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 89,4% setuju bahwa guru dan karyawan memahami tujuan organisasi pada tempat kerjanya.

Pada item kemampuan untuk langsung menyelesaikan tugas setibanya di kantor (Z2) sejumlah 25,8% responden menyatakan sangat setuju, 54,5% responden menyatakan setuju. berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa

sebagian besar guru dan karyawan 80,4% setuju bahwa mampu untuk langsung menyelesaikan tugas setibanya di kantor.

Pada item keteladanan pemimpin (Z3) sejumlah 22,7% responden menyatakan sangat setuju, 48,5% responden menyatakan setuju. berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 71,2% setuju bahwa atasan senantiasa selalu memberikan contoh yang baik agar disiplin dalam bekerja.

Pada item pemenuhan hak dan kewajiban guru dan karyawan (Z4) sejumlah 25,8% responden menyatakan sangat setuju, 53,0% responden menyatakan setuju. berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 78,8% setuju bahwa selalu mendapatkan tunjangan dan gaji yang sesuai.

Pada item kewajiban bekerja sesuai prosedur (Z5) sejumlah 43,9% responden menyatakan sangat setuju, 51,5% responden menyatakan setuju. berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 95,4% setuju bahwa mengharuskan untuk memberikan pelayanan yang baik dan bekerja sesuai prosedur.

Pada item pengawasan dalam kerja (Z6) sejumlah 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 57,6% responden menyatakan setuju. berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 90,9% setuju bahwa senantiasa bekerja dengan disiplin walau tidak diawasi.

Pada item penerapan sanksi (Z7) sejumlah 18,2% responden menyatakan sangat setuju, 66,7% responden menyatakan setuju. berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 84,9% setuju bahwa tetap dikenakan sanksi atau teguran apabila terlambat datang kerja.

Pada item ketegasan berani bertindak pada guru dan karyawan (Z8) sejumlah 6,1% responden menyatakan sangat setuju, 19,7% responden menyatakan setuju. berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan dengan rata-rata 3,23 dapat dikatakan setuju bahwa cukup tegas dalam menegur orang lain yang tidak disiplin.

Pada item keharmonisan kerja (Z9) sejumlah 34,8% responden menyatakan sangat setuju, 59,1% responden menyatakan setuju. berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 93,9% setuju bahwa sesama rekan kerja memiliki hubungan kekeluargaan yang harmonis.

4.4.2.2 Variabel Kinerja

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

Indikator		Jawaban Responden					Rata-rata
		STS	TS	N	S	SS	
Y1	F	0	0	1	43	22	4,32
	%	0,0%	0,0%	1,5%	65,2%	33,3%	
Y2	F	0	0	2	47	17	4,23
	%	0,0%	0,0%	3,0%	71,2%	25,8%	
Y3	F	0	0	11	35	20	4,14
	%	0,0%	0,0%	16,7%	53,0%	30,3%	
Rata-rata Variabel							4,23

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.11, dari 66 guru dan karyawan SMA Laboratorium Malang, pada item kuantitas kerja (Y1) sejumlah 33,3% responden menyatakan sangat setuju, 65,2% responden menyatakan setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 98,5% setuju bahwa senantiasa melengkapi dan menyelesaikan pekerjaan dari setiap tugas yang diterima.

Pada item kualitas kerja (Y2) sejumlah 25,8% responden menyatakan sangat setuju, 71,2% responden menyatakan setuju. berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 97% setuju bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur.

Pada item ketetapan waktu (Y3) sejumlah 30,3% responden menyatakan sangat setuju, 53,0% responden menyatakan setuju. berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar guru dan karyawan 83,3% setuju bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Pengaruh Absensi *Fingerprint* (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

1. Analisis Jalur

Analisis Jalur yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen absensi *fingerprint* terhadap variabel dependen disiplin kerja. Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan program SPSS *for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.307	3.19519

a. Predictors: (Constant), X

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.844	4.119		3.361	.001
1	X	.519	.095	.564	5.459	.000

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui nilai kontribusi *standardized coefficients beta* dengan nilai 0,564 dari absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja. Nilai 0,564 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut.

2. Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan model dalam menerangkan independen, tapi karena R^2 mengandung kelemahan mendasar, yaitu adanya bias terhadap jumlah independen yang dimasukkan kedalam model, maka dalam penelitian ini menggunakan *adjusted R²* berkisar

antara 0 sampai 1. Jika nilai *adjusted R*² semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan model tersebut dalam menjelaskan model tersebut (Ghozali, 2011). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja. *Adjusted R*² dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD : \sqrt{1 - R^2}$$

$$KD : \sqrt{1 - 0,318}$$

$$KD : \sqrt{0,682}$$

$$KD : 0,826 = 82,6\%$$

Besarnya angka *adjusted R*² adalah 0,826 atau 82,6%, Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu absensi *fingerprint* (X) terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Z) sebesar 82,6%, sedangkan sisanya sebesar 17,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh langsung digunakan uji t yaitu untuk menguji secara individu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$, maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap absensi *fingerprint* (X) didapatkan t_{hitung} sebesar 5,549 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,549 > 1,645$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel absensi *fingerprint* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Z).

4.5.2 Pengaruh Absensi *Fingerprint* (X) dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)

1. Analisis Jalur

Analisis Jalur yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen absensi *fingerprint* terhadap variabel dependen disiplin kerja. Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam

penelitian ini dan dibantu dengan program SPSS *for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Absensi *Fingerprint* dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.448	1.09120

a. Predictors: (Constant), Z, X

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.762	1.526		1.155	.253
	X	.094	.039	.266	2.382	.020
	Z	.190	.043	.496	4.449	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui nilai kontribusi *standardized coefficients beta* dengan nilai 0,266 dari absensi *fingerprint* dan 0,496 dari disiplin kerja terhadap kinerja. Nilai 0,266 dan 0,496 menunjukkan besarnya kontribusi variabel tersebut.

2. Koefisien Determinasi

*Adjusted R*² dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD : \sqrt{1 - R^2}$$

$$KD : \sqrt{1 - 0,465}$$

$$KD : \sqrt{0,535}$$

$$KD : 0,731 = 73,1\%$$

Besarnya angka *adjusted R*² adalah 0,731 atau 73,1%, menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu absensi *fingerprint* (X) dan disiplin kerja

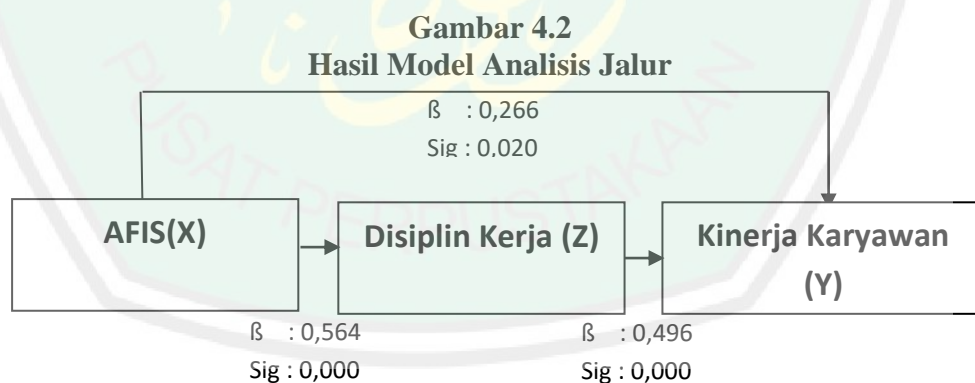
(Z) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) sebesar 73,1%, sedangkan sisanya sebesar 26,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh langsung digunakan uji t yaitu untuk menguji secara individu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$, maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya. Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t terhadap absensi *fingerprint* (X) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,382 dengan signifikansi t sebesar 0,020. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,382 > 1,645$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,020 < 0,05$), maka variabel absensi *fingerprint* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).
2. Uji t terhadap disiplin kerja (Z) didapatkan t_{hitung} sebesar 4,449 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,449 > 1,645$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

4.5.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:



Sumber: Data Primer (diolah), Agustus (2018)

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung dan tidak langsung variabel absensi *fingerprint* terhadap kinerja. Besarnya pengaruh langsung absensi *fingerprint* sebesar 0,266 dan besarnya pengaruh tidak langsung dengan total $(0,564 + 0,496) = 1,06$.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Langsung Absensi *Fingerprint* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel absensi *fingerprint* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai kontribusi 26,6% dan didapatkan t_{hitung} sebesar 2,382 dengan signifikansi t sebesar 0,020. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,382 > 1,645$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,020 < 0,05$) maka hipotesis pertama diterima. Sehingga absensi *fingerprint* berpengaruh langsung terhadap kinerja.

Penelitian ini sesuai teori dari Heriawanto (*dalam* Faisal, 2006: 26), dalam pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Dengan adanya absensi *fingerprint* saat ini menjadikan kegiatan organisasi lebih lancar juga dalam memantau kedisiplinan pegawai, juga dengan minimnya kemungkinan kecurangan dalam hal pencatatan absensi dari setiap pulang kerja maupun berangkat kerja karyawan. Dalam teori yang dikembangkan oleh Idri (2015: 315), menjelaskan Allah memerintahkan agar orang-orang beriman senantiasa menjaga diri dan keluarganya termasuk dengan cara memenuhi kebutuhan dunia. Dengan terpenuhinya kebutuhan secara benar, mereka akan dapat beribadah kepada Allah dengan benar pula sehingga kelak terhindar dari siksa api neraka sebagaimana dalam surat At-Tahrim ayat 6. Dalam teori yang dikembangkan oleh Kasmir (2016, 34) faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil ataupun perilaku salah satunya yaitu ketepatan waktu datang ke tempat kerja. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Kristin & Sarbini (2016), tentang “pengaruh penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 5 Malang”, yang menunjukkan bahwa tingkat absensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Inayatillah, (2015) tentang “dampak penerapan absen sidik jari (*finger print*) terhadap PNS perempuan di lingkup UIN AR-Raniry Banda Aceh”, yang

menunjukkan bahwa banyak dari dosen dan pegawai meninggalkan rumah dalam keadaan yang tidak semestinya. Dikarenakan dengan tumpukan piring belum di cuci, belum sempat sarapan karena mendahulukan anak-anak yang akan berangkat ke sekolah. Jadi lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh memberikan toleransi waktu sampai pukul 09.00, sehingga kebijakan ini akan membantu khususnya PNS perempuan yang memiliki peran ganda dan jarak rumahnya jauh dari kampus. Meskipun harus pulang lebih telat dari yang lain. Dan ini tidak melanggar Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 tahun 2013 tentang disiplin kehadiran Pegawai Negeri Sipil di lingkungan kementerian dan peraturan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 2 tahun 2013 tentang disiplin kehadiran dosen di lingkungan Perguruan Tinggi Agama Islam, karena pada dasarnya peraturan tersebut memberikan toleransi sampai pukul 09.00 dengan kewajiban memenuhi ketentuan jam kerja 7,5 jam perhari. Oleh karenanya sebuah Institusi dalam mengambil kebijakan untuk menilai kedisiplinan dan kinerja dosen dan karyawan tidak hanya merujuk pada absensi, akan tetapi juga melihat dari output yang dihasilkan.

4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung Absensi *Fingerprint* Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel absensi *fingerprint* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap variabel kinerja melalui disiplin kerja dengan nilai kontribusi 73,1% dan didapatkan:

1. Uji t terhadap absensi *fingerprint* (X) didapatkan t_{hitung} sebesar 5,549 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,549 > 1,645$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel absensi *fingerprint* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Z).
2. Uji t terhadap disiplin kerja (Z) didapatkan t_{hitung} sebesar 4,449 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,449 > 1,645$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penghitungan di atas maka hipotesis kedua diterima sehingga absensi *fingerprint* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Mangkunegara (2000: 67) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Rivai (2009: 604), yang menyatakan bahwa untuk mewujudkan suatu kinerja yang baik, kedisiplinan sangat diperkukan karena berkaitan dengan efisiensi kinerja. Dalam hadist juga menjelaskan bagaimana disiplin itu juga disabdakan Rasulullah di dalam riwayat Bukhari nomor 5937 yang artinya: “Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam pernah memegang pundakku dan bersabda: 'Jadilah kamu di dunia ini seakan-akan orang asing atau seorang pengembara." Ibnu Umar juga berkata; 'Bila kamu berada di sore hari, maka janganlah kamu menunggu datangnya waktu pagi, dan bila kamu berada di pagi hari, maka janganlah menunggu waktu sore, pergunakanlah waktu sehatmu sebelum sakitmu, dan hidupmu sebelum matimu. Selain itu penelitian ini sesuai dengan penelitian Prihatinta & Wiwoho (2017) tentang “Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi *finger print* Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Di Politeknik Negeri Madiun”, yang menunjukkan adanya hubungan tingkat kehadiran/absensi *finger print* terhadap tingkat disiplin kerja karyawan. Dan dilanjutkan oleh Pangarso & Susanti (2016) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat”, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah Provinsi Jawa Barat. Dengan demikian adanya pengaruh secara signifikan dari disiplin terhadap kinerja karyawan perusahaan kapal motor di Makassar. Dalam teori yang dikembangkan oleh Amriany, dkk dalam Anggraeni (2008: 19) menyebutkan faktor disiplin kerja juga mengandung kehadiran dimana Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian di SMA Laboratorium dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel absensi *fingerprint* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja, Sehingga absensi *fingerprint* berpengaruh langsung terhadap kinerja. Dengan adanya absensi *fingerprint* menjadi salah satu alat untuk meningkatkan kinerja guru dan karyawan.
2. Dalam pengaruh tidak langsung absensi *fingerprint* dari penelitian ini juga memiliki pengaruh tidak langsung dari pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja sampai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga absensi *fingerprint* berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Dengan adanya disiplin juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia. selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya dengan variabel kinerja lebih lanjut dengan perbaikan keterbatasan dari penelitian ini.
2. Bagi para praktisi, dalam melakukan kegiatan absensi untuk meningkatkan kinerja perlu ada pengawasan tambahan mengingat setiap teknologi pasti ada kelemahannya, maka diperlukan tambahan sarana untuk melihat siapa saja yang ikut mendaftarkan kehadirannya dengan tambahan *CCTV* atau kamera pengawas dengan mengawasi bagaimana guru dan karyawan keluar dan masuk kantor.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Faisal Ali. 2006. Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Bogor: FMIPA IPB.
- Anggraeni, Dewi. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Human Karya Wilayah Semarang*. Semarang: UNNES
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Darma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: PT Rajawali
- Diana, Ilfi Nur. 2012. *Hadis-hadis Ekonomi*. Malang: UIN-Maliki Press
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit: BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta.: BPFE UGM
- Herlambang, Susatyo.2013. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Idri. 2015. *Hadis Ekonomi: Ekonomi Dalam Perspektif Hadis Nabi, Edisi Pertama* .Jakarta: PRENADA MEDIA GROUP
- Inayatillah. 2015. Dampak Penerapan Absen Sidik Jari (*Finger Print*) Terhadap PNS Perempuan di Lingkup UIN AR-Raniry Banda Aceh. *Gender Equality: Internasional Journal of Child and Gender Studies*, 1 (2), 27-36.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

- Kristin, Lia Sepda., Sarbini, I Nyoman Suputra. 2016. Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (Fingerprint) terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 2 (3), 170-177.
- Maeyasari, Erma. 2012. Pengaruh penerapan Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah kabupaten Lebak. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert I., dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Penerbit Salemba Empat
- Muhammad, Abu Ja'far. *Tafsir Ath-Thabari*. Jakarta: Pustaka Azzam
- Mulis. Ahmad.2009. *Aplikasi Absensi Karyawan untuk berbagai keperluan bisnis*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Novianto, Muchamad Rizqi. 2012. Peranan Sistem informasi Absensi fingerprint terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PUSLITBANG Sumber Daya Air Bandung. *Skripsi*. Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Padayachee, I., Kotze, P., Merwe, A.van Der. 2010. *ISO 9126 External Systems Quality Characteristics, Sub-Characteristics and Domain Specific Criteria for Evaluating E-Learning Systems*.
- Padayachee, I., Kotze, P., Merwe, A.van Der. 2010. *ISO 9126 External Systems Quality Characteristics, Sub-Characteristics and Domain Specific Criteria for Evaluating E-Learning Systems*.
- Pangarso, Astadi & Susanti, Putri Intan. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*, 9 (2), 145-160.
- Prihatinta, Triana., Wiwoho, Rino Desanto. 2017. Hubungan tingkat kehadiran melalui penerapan absensi *finger print* Terhadap tingkat disiplin kerja karyawan kontrak di politeknik negeri madiun. *Epicheirisi*, 1 (1), 8-12.
- Puji Hartatik, Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana

- Riduwan, Engkos dan Achmad Kuncoro. 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2009. *Islamic Human Capital Management; Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Setiawan, Agus. 2011. Kualitas Perangkat Lunak Absensi Sidik Jari Dampaknya Terhadap Disiplin Dan Prestasi Kerja Di PT. Kagum Karya Husada Bandung. *Skripsi*. Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN PRESS.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, kuseioner, dan analisis data*. Cetakan II. Malang: UIN Maliki PRESS.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Trihandini, R.A Fabiola. 2005. *Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Hotel Horison Semarang)*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Program Studi Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Tulenan, Stief A. S. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Hotel Travello Manado*. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Bisnis Politeknik Negeri Manado.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

KUESIONER

- Nama** :
- Usia** :
- Jenis kelamin** : a. Pria b. Wanita (checklist salah satu)
- Pendidikan terakhir** : a. SMP c. Diploma e. S2
b. SMA/SMK d. S1
- Jabatan** :
- Lama Bekerja** : a. 1-3 Tahun c. 7-9 Tahun
b. 4-6 Tahun d. > 10 Tahun

Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Saudara/i

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju **TS** : Tidak Setuju **N** : Netral
S : Setuju **SS** : Sangat Setuju

Tabel 1
Absensi (*Fingerprint*)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya percaya bahwa data dari Absensi <i>Fingerprint</i> sesuai dengan kondisi sebenarnya					
2.	Saya setuju bahwa cara kerja Absensi <i>Fingerprint</i> akurat untuk memantau presensi karyawan					
3.	Saya selalu datang tepat waktu saat jam masuk kerja dan meninggalkan kantor setelah jam kerja kantor selesai sejak diterapkannya absensi <i>Fingerprint</i>					
4.	Saya percaya absensi <i>Fingerprint</i> mampu menjaga agar terhindar dari manipulasi data absensi					
5.	Saya setuju absensi <i>Fingerprint</i> layak digunakan disini					

6.	Saya berharap absensi <i>Fingerprint</i> ditiadakan sebab kesalahan saya bisa terdeteksi					
7.	Saya takut datang terlambat karena adanya absensi <i>Fingerprint</i>					
8.	Saya paham dengan cara kerja absensi <i>Fingerprint</i>					
9.	Saya bisa menggunakan absensi <i>Fingerprint</i> dengan baik					
10.	Saya dapat dengan mudah menggunakan absensi <i>Fingerprint</i>					
11.	Absensi <i>Fingerprint</i> dapat dilakukan dengan cepat					

Tabel 2
Disiplin

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memahami tujuan organisasi tempat saya bekerja					
2.	Saya langsung memulai untuk menyelesaikan tugas saya setibanya dikantor					
3.	Saya ingin seperti atasan saya yang selalu memberikan contoh yang baik agar disiplin dalam bekerja					
4.	Saya selalu mendapatkan tunjangan dan gaji yang sesuai					
5.	Saya harus bisa memberi pelayanan yang baik dan bekerja sesuai prosedur					
6.	Saya senantiasa bekerja dengan disiplin walau tidak diawasi					
7.	Saya mendapat sanksi atau teguran apabila terlambat datak kerja					
8.	Saya akan menegur orang lain yang tidak disiplin					
9.	Saya dan rekan kerja memiliki hubungan kekeluargaan yang harmonis					

Tabel 1
Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senantiasa melengkapi dan menyelesaikan pekerjaan dari setiap tugas yang saya terima					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan					

- Mohon Ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan Jujur
- Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/Ibu/Saudara cukup menjawab sesuai yang Bapak Ibu/Saudara/i alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya
- Jawaban dari Bapak Ibu/Saudara/i dijamin kerahasiaannya. Selamat mengisi kuesioner.....

HASIL KUESIONER

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X7	X8	X9	X10	X11	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Y1	Y2	Y3	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
8	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5
9	5	5	5	5	5	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
10	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4
11	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
12	5	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	5	4	4	5	5
13	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4
14	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4
15	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	5	5	3	4	4	5	5	5
17	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
21	4	4	5	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
22	5	5	4	5	5	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3
23	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4

24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
25	3	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4
26	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
27	4	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4
29	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	5
30	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	4	5	4	3	3	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
33	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
34	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5
35	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5
37	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3
38	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
41	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
42	4	4	5	4	5	2	3	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3
43	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4
44	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
45	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4
46	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
48	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5

49	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5
50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4
53	5	4	2	3	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
54	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	2	4	4	4	4
56	3	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
57	5	4	3	5	5	3	3	4	4	5	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
58	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
60	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
61	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	3	4	5	5	5
62	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4
63	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
64	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4
65	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3
66	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	3



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M. SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

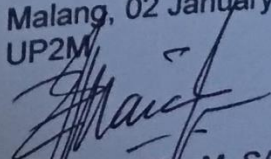
Nama : Yuniar Syah Putra
NIM : 13510146
Handphone : 081331299931
Konsentrasi : Manajemen SDM
Email : yuniarsyah2@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja studi pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	23%	7%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 02 January 2019
UP2M


Zuraidah, SE., M. SA
19761210 200912 2 001

Skripsi

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

19%

2

journal.pnm.ac.id

Internet Source

4%

Exclude quotes On









Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On



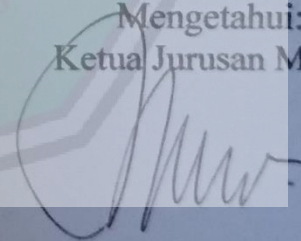
BUKTI KONSULTASI

Nama : Yuniar Syah Putra
NIM : 13510146/ Manajemen
Pembimbing : Dr. Vivin Maharani, M.Si., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja (Studi pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	20 Januari 2017	Pengajuan Outline	1. 
2.	13 Februari 2017	Proposal	2. 
3.	08 Februari 2018	Revisi & Acc Proposal	3. 
4.	23 Februari 2018	Seminar Proposal	4. 
5.	10 April 2018	Acc Proposal	5. 
6.	01 Mei 2018	Skripsi Bab I-V	6. 
7.	11 November 2018	Revisi & Acc Skripsi	7. 
8.	16 November 2018	Acc Keseluruhan	8. 

Malang, 16 November 2018

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 196708162003121 001

UJI INSTRUMEN DATA
(Uji Validitas & Reliabilitas)

Variabel Absensi *Fingerprint* (X)

Correlations		X
X1	Pearson Correlation	.588**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X2	Pearson Correlation	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X3	Pearson Correlation	.450**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X4	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X5	Pearson Correlation	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X6	Pearson Correlation	-.014
	Sig. (2-tailed)	.911
	N	66
X7	Pearson Correlation	.441**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X8	Pearson Correlation	.593**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X9	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	66
X10	Pearson Correlation	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
X11	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	10

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Y2	Pearson Correlation	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Y3	Pearson Correlation	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	3

Variabel Disiplin Kerja (Y)**Correlations**

		Z
Z1	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Z2	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Z3	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Z4	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Z5	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Z6	Pearson Correlation	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Z7	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66
Z8	Pearson Correlation	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	66
Z9	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	66

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	9



UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

- X to Z

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17051910
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.070
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.813
a. Test distribution is Normal.		

- X & Z to Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07428460
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.512
Asymp. Sig. (2-tailed)		.956
a. Test distribution is Normal.		

UJI LINIERITAS

- X to Z

Variable Processing Summary

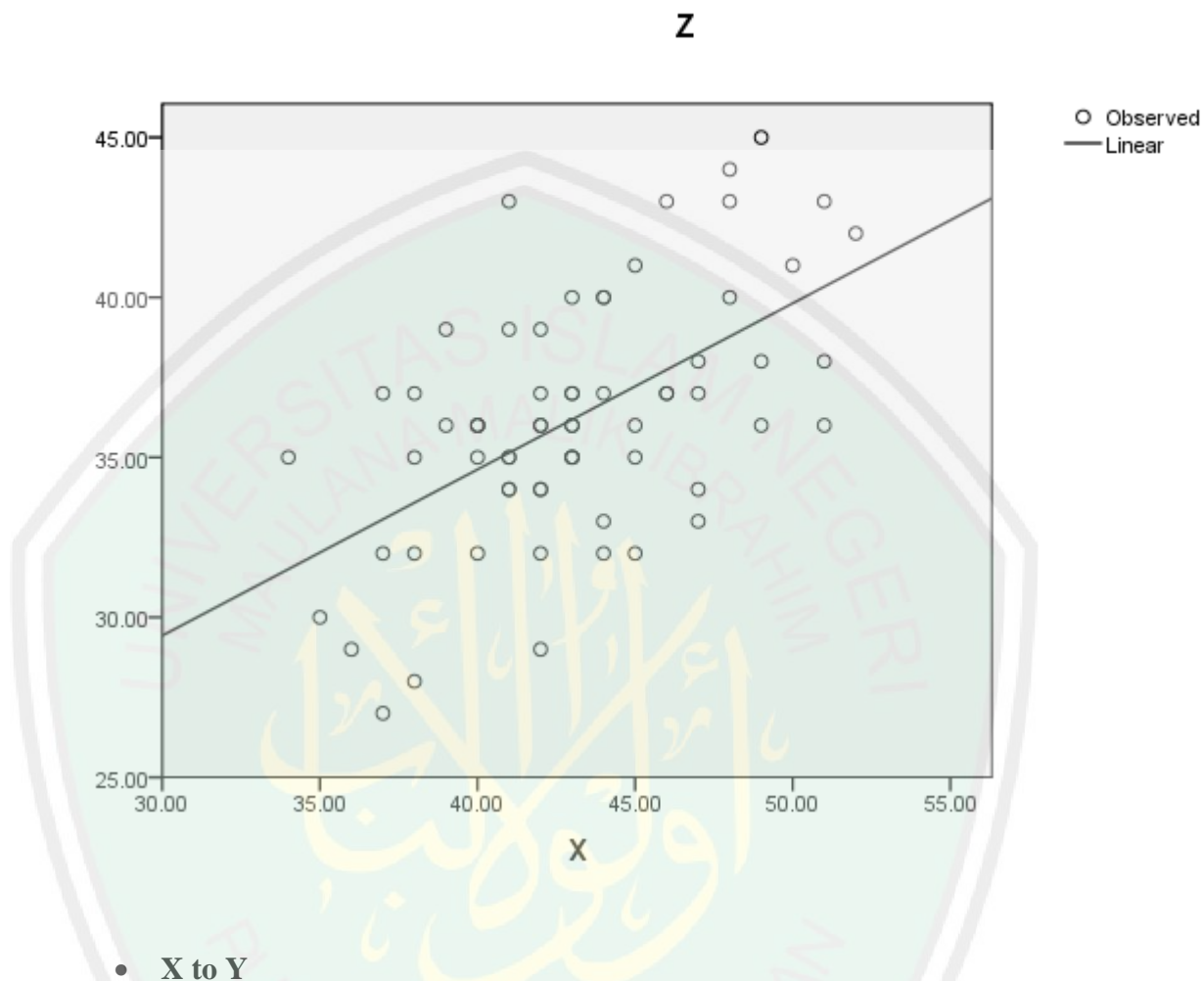
	Variables	
	Dependent	Independent
	Z	X
Number of Positive Values	66	66
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values		
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.318	29.796	1	64	.000	13.844	.519

The independent variable is X.



• X to Y

Variable Processing Summary

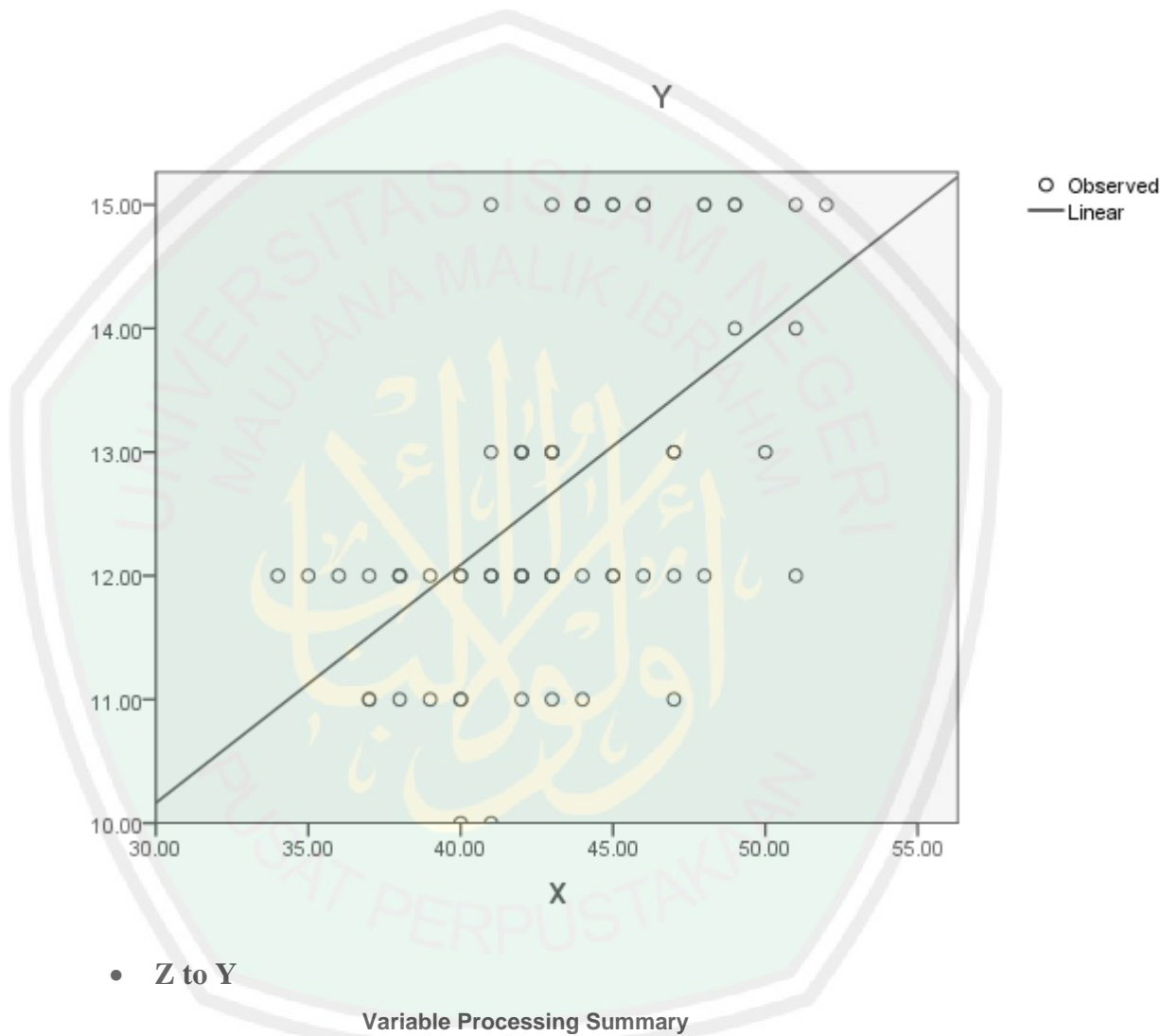
	Variables	
	Dependent	Independent
	Y	X
Number of Positive Values	66	66
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values		
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.297	27.090	1	64	.000	4.392	.192

The independent variable is X.



Variable Processing Summary

	Variables	
	Dependent	Independent
	Y	Z
Number of Positive Values	66	66
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0

Variable Processing Summary

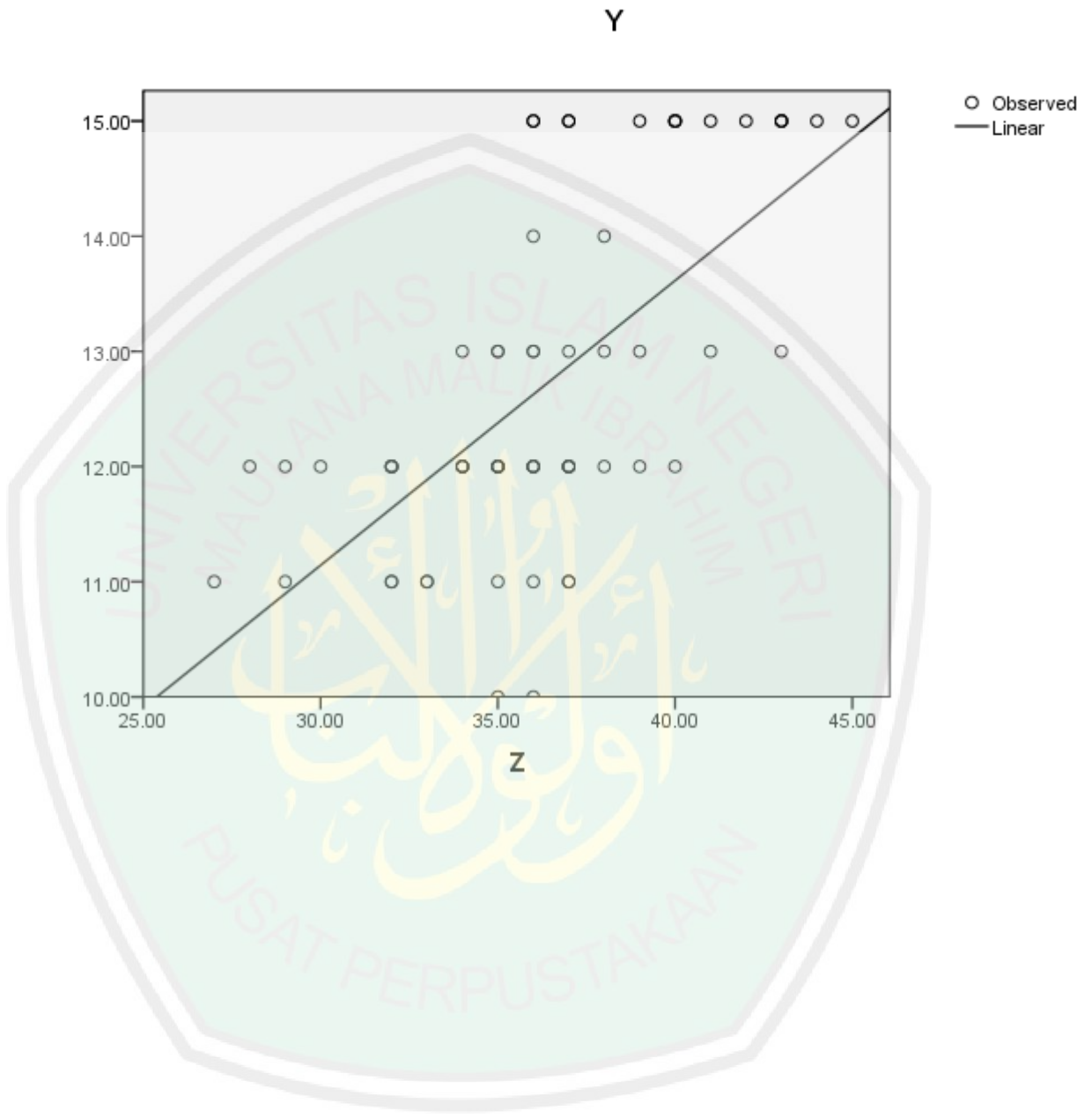
	Variables	
	Dependent	Independent
	Y	Z
Number of Positive Values	66	66
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values		
User-Missing	0	0
System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.417	45.819	1	64	.000	3.724	.247

The independent variable is Z.



ANALISIS JALUR

- **X to Z**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.307	3.19519

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.198	1	304.198	29.796	.000 ^a
	Residual	653.392	64	10.209		
	Total	957.591	65			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.844	4.119		3.361	.001
	X	.519	.095	.564	5.459	.000

a. Dependent Variable: Z

- **X & Z to Y**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.448	1.09120

a. Predictors: (Constant), Z, X

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.303	2	32.651	27.421	.000 ^a
	Residual	75.016	63	1.191		

Total	140.318	65		
-------	---------	----	--	--

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.762	1.526		1.155	.253
	X	.094	.039	.266	2.382	.020
	Z	.190	.043	.496	4.449	.000

a. Dependent Variable: Y

