

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dalam penelitian ini akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar variable dalam penelitian ini, berikut paparan beberapa penelitian terdahulu:

Berdasarkan hasil penelitian Sulasari (2013) dalam jurnalnya *Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan* (Studi Pada Ksp Tunas Artha Mandiri Nganjuk) Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kesejahteraan tidak punya pengaruh dominan terhadap semangat kerja, tetapi yang punya pengaruh paling besar pada semangat kerja adalah ketegasan dalam pelaksanaan disiplin kerja

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 factor lain.

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 %

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 yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara TX dan TY menghasilkan 0,491 dengan taraf signifikan 1% ini berarti tolak hipotesis H_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.



Tabel. 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Peneliti/Tahun	Variable	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Pengaruh penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> terhadap Disiplin PNS Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah kabupaten Lebak	Erma Maeyasari (2012)	Efektivitas Absensi Sidik jari (<i>fingerprint</i>) <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 <ul style="list-style-type: none"> • Balas jasa • Keadilan • Pengawasan melekat • Sanksi hukuman <ul style="list-style-type: none"> • Ketegasan • Hubungan kemanusiaan • Mentaati ketentuan jam kerja 	Penelitian ini mengetahui keefektifan penerapan kehadiran elektronik dengan <i>fingerprint</i> terhadap kedisiplinan PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak	Kuantitatif, menggunakan pendekatan asosiatif Analisis Regresi Linear Sederhana	Efektivitas penerapan Absensi <i>fingerprint</i> di Sekretariat Daerah kabupaten Lebak 76,9 persen dengan tingkat disiplin PNS sekretariat daerah kabupaten lebak sebesar 80,5 persen dan terhadap pengaruh pada keefektifan penerapan absensi <i>fingerprint</i> 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

			<ul style="list-style-type: none"> • Mengutamakan kepentingan negara 			
2.	Kualitas Perangkat lunak Absensi Sidik jari dampaknya terhadap disiplin dan prestasi kerja di PT. kagum karya husada bandung	Agus Setiawan (2011)	<p>Functionality :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Suitability 2. Accuracy 3. Compliance 4. Security Reliability <p>1. Maturity</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Fault Tolerance 3. Recoverability <p>Efficiency:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Time Behavior 2. resource Behavior <p>Usability:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Understandability 2. Operability <p>Ketepatan Waktu:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik 2. Menghasilkan pekerjaan yang 	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kualitas perangkat lunak sidik jari dampaknya terhadap disiplin dan prestasi karyawan di PT. Kagum Karya Husada Bandung	Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif 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.

			<p>memuaskan</p> <p>3. Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada</p> <p>4. Memiliki tanggung jawab yang tinggi</p>			
3	<p>Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Ksp Tunas Artha Mandiri Nganjuk)</p>	Ayu Sulasari (2013)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kedisiplinan dan kesejahteraan (X1), ✓ kedisiplinan dan ancaman (X2), ✓ Ketegasan dalam pelaksanaan kedisiplinan (X3), ✓ Kedisiplinan harus menunjang tujuan (X4), ✓ Kedisiplinan yang diparticipasikan (X5), ✓ Teladan pimpinan (X6) ✓ Semangat Kerja (Y) 	Untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Ksp Tunas Artha Mandiri Nganjuk	Kuantitatif, Analisis korelasi berganda	Berdasarkan hasil analisis berganda menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kesejahteraan tidak punya pengaruh dominan terhadap semangat kerja, tetapi yang punya pengaruh paling besar pada semangat kerja adalah ketegasan dalam pelaksanaan disiplin kerja
4	Peranan Sistem informasi Absensi fingerprint	Muchamad Rizqi Novianto (2012)	Sistem Informasi Absensi (variabel X)	untuk mengetahui seberapa besar peranan dari	Kuantitatif, deskriptif dan verifikatif.	Hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu kategori untuk tanggapan responden

<p>terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PUSLITBANG Sumber Daya Air Bandung</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 	<p>Sistem informasi Absensi sidik jari Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PUSLITBANG Sumber Daya Air Bandung.</p>	<p>Regresi</p>	<p>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>
--	--	--	---	----------------	--

Atas dasar penelitian diatas, Adapun persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan dilihat dari berbagai aspek sebagai berikut:

Secara umum dari penelitian di atas menunjukkan adanya hubungan antara efektivitas absensi *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja secara langsung. Akan tetapi belum mencangkup tentang pengaruh absensi *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* terhadap semangat kerja secara tidak langsung melalui disiplin kerja sebagai perantara, sehingga celah ini yang digunakan Hasanah (2014) untuk melatarbelakangi penelitian yang akan dilakukannya.

Perbedaan penelitian Hasanah (2014) dengan penelitian terdahulu yaitu hubungan variabel dan objek penelitian. Variabel yang digunakan adalah hubungan dari variable Absensi *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* terhadap semangat kerja dan hubungan variable Absensi *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* terhadap semangat kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel perantara. Objek yang digunakan adalah karyawan bagian pelayanan public di Universitas Islam Negeri Malang.

Sedangkan persamaan penelitiannya dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang digunakan (*Absensi Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)*, Disiplin kerja dan Semangat kerja) dan metode penelitiannya berupa kuantitatif.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1 Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS)

Fungsi sidik jari pada dasarnya adalah untuk memberi gaya gesek lebih besar agar jari dapat memegang benda-benda lebih erat. Namun seiring perkembangan teknologi, sidik jari manusia dapat digunakan untuk keperluan identifikasi karena tidak ada dua manusia yang memiliki sidik jari persis sama. Menurut para ilmuwan, diantara 5 juta orang di bumi, kemungkinan munculnya dua sidik jari manusia yang sama baru akan terjadi lagi 300 tahun kemudian.

Meskipun pada awalnya lebih populer untuk melacak pelaku kejahatan dan kepentingan ilmu pengetahuan, alat pendeteksi sidik jari kini telah meluas penggunaannya ke ranah komersial. Efisiensi menjadi alasan penggunaan sistem identifikasi sidik jari di berbagai perusahaan. Alat ini mendorong penghematan waktu, tenaga, dan menjamin keamanan. Penggunaan nyata sistem identifikasi sidik jari adalah pada alat absensi yang mampu membuktikan kehadiran karyawan (absensi) secara akurat. Penggunaan absensi sidik jari lebih efektif karena berhubungan langsung dengan karyawan. Jika karyawan tidak masuk, bolos, atau terlambat, dapat langsung diketahui. Hal ini berbeda dengan sistem pencatatan yang rentan dimanipulasi, contohnya penitipan absensi kepada rekannya.

Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) adalah absensi yang menggunakan sistem identifikasi sidik jari terotomasi yang merupakan system dalam SDM untuk memantau absensi kerja maupun tingkat keterlambatan karyawan (Olsen, 1972). Sidik jari, dalam bahasa Inggris disebut "*Fingerprint*" biasanya berbentuk garis-garis horizontal dan vertical atau

gabungan keduanya dan juga ada bentuk lengkungan-lengkungan. Seluruh manusia di dunia diciptakan dengan sidik jari yang berbeda satu sama lainnya. Karena keunikannya itulah, sidik jari saat ini sering digunakan untuk memonitor kehadiran seseorang di sebuah kantor atau mungkin sekolah. Dengan mesin absensi sidik jari maka kemungkinan adanya penitipan absen maupun manipulasi data dapat diminimalisir.

Mesin absensi sidik jari kebanyakan dikenal *fingerprint*. Mesin absensi sidik jari adalah mesin yang digunakan untuk mendata kehadiran dengan menggunakan sensor yang dapat membaca garis atau image sidik unik. Menggunakan identifikasi sidik jari untuk absensi suatu pilihan yang tepat dibanding yang lain. Berikut faktor-faktor menggunakan *fingerprint* sebagai pilihan yang tepat dengan berbagai keunggulannya.

1) Kenyamanan

Dimulai dari registrasi yang simple, karyawan atau pegawai tidak perlu repot membawa kartu karyawan maupun kertas atau kartu. Setiap karyawan tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah di registrasi. Dalam berabsensi tidak perlu menekan password atau pin yang merepotkan. Mudah dilakukan hanya dengan menaruh jari tepat diatas sensor sidik jari atau tinggal "*Place Finger*"

2) Keamanan

Dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari setiap pengguna berbeda-beda atau unik. Jadi pengguna tidak bisa saling menitipkan absensi seperti yang dilakukan

ketika menggunakan absensi tanda tangan, amano atau menggunakan kartu.

3) Efektivitas Waktu

Absensi *fingerprint* pada umumnya mempunyai kecepatan pembacaan \leq 0.5 detik. Dalam pendataan dapat terpusat dalam satu database. Dengan mesin absensi sidik jari data dapat terpusat walau diluar kota tanpa menunggu terlalu lama karena dalam pembuatan laporan tidak perlu repot merekap manual satu persatu. Semuanya bisa di bilang *Just Click*. Dengan faktor ini diharapkan bisa meningkatkan produktifitas berdasarkan kedisiplinan.

4) Efisiensi Biaya

Dengan mesin absensi *Fingerprint* juga dapat mengurangi kecurangan jam kerja yang bisa saja membuat bangkrut perusahaan atau pun intansi.. Jadi selain mengefisiensi biaya perawatan, pemakaian juga mengefisiensi dalam pengeluaran penggajian setiap bulannya.

Absensi *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* merupakan system perangkat lunak (*software*). Dalam *Software Quality Journal*, 11:3, July 2003, ISO 9126 mengidentifikasi bahwa indikator yang mempengaruhi kualitas perangkat lunak (*software*) yaitu :

1. *Functionality* : *Suitability, Accuracy, Compliance, Security*
2. *Reliability* : *Maturity, Fault Tolerance, recoverability*
3. *Usability* : *Understandability, Learnability, Operability.*
4. *Efficiency* : *Time Behavior, Resource behavior.*

5. *Maintainability* : *Analyzability, Changeability, Stability, Testability.*

Absensi *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* adalah aplikasi yang digunakan oleh bagian kepegawaian Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi kebutuhan karyawannya dalam melakukan pekerjaan dalam hal kehadiran terutama pada pendokumentasian dan monitoring jam masuk dan jam keluar kerja.

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.

2.2.2 Teori Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2004:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pakar manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Hadikusumah (2000:115) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sedangkan menurut Suwanto (2001:228) mengemukakan pengertian disiplin yaitu: “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis

serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dalam proses manajemen disiplin memberikan arti tentang arah pencapaian tujuan sesuai pedoman organisasi, seperti menurut Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2004:129) Mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Kemudian, menurut Fathoni (2006:103) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

2.2.2.2 Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2007:194) 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.

Faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Saydam (2005:291) sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan/organisasi.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

- 1) Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- 2) Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
- 3) Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

- 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 5) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.2.3 Teori Semangat Kerja

2.2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Siswanto (1989:264) Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Nitisemito (2002:56), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Anwar (2002:180) adalah sebagai berikut: “Semangat Kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat atau jiwa semangat kelompok, kegembiraan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2004:94) mengemukakan bahwa: “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal”.

Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah tingkah laku para karyawan yang bekerja dengan kondisi

lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan dimana perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

2.2.3.2 Indikator Semangat Kerja

Indikator semangat kerja perlu untuk dipelajari karena aspek-aspek ini mengukur tinggi-rendahnya semangat kerja. Menurut Maier (1999:180), seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Hal ini mengakibatkan orang tersebut memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi, dan untuk memiliki semangat berkelompok. Menurut Maier (1999:184), ada empat indikator yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi, yaitu:

a. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa

pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

b. Kekuatan untuk melawan frustrasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya. Adanya semangat kerja yang tinggi ditimbulkan karena adanya kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan ijin ketika menderita sakit.

c. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya. Ini berarti adanya ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Gaji ataupun insentif yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, dan berpikir panjang jika ingin keluar dari perusahaan. Tunjangan serta fasilitas yang diberikan oleh perusahaan mampu merangsang semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Keyakinan ini menunjukkan bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan

datang dengan baik, hal inilah yang meningkatkan kualitas untuk bertahan. Ketekunan mencerminkan seseorang memiliki kesungguhan dalam bekerja. Sehingga tidak menganggap bahwa bekerja bukan hanya menghabiskan waktu saja, melainkan sesuatu yang penting.

d. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan. Semangat kerja menunjukkan adanya kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang baik, menciptakan suasana kerja yang baik pula, kebersamaan diantara karyawan dengan membagi pekerjaan secara adil mampu meningkatkan semangat kerjabagi karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja Zainudin (2001:33) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan.
2. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
3. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan bersama-sama.

4. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi.
5. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Beberapa peneliti menetapkan indikator yang berbeda terhadap variabel semangat kerja, tergantung dari sudut pandang dan rumusan mereka masing-masing. majorsy membagi empat aspek semangat kerja, yakni kegairahan kerja/ antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustasi, dan semangat berkelompok. Pendapat Nitisemito (1996:97) mengungkapkan bahwa indikator meningkatnya semangat kerja adalah:

1. Naiknya produksi perusahaan
2. Tingkat absensi yang rendah
3. Labor turn over yang menurun
4. Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

2.3 Kajian Perspektif Islam

Dalam berbagai aspek kehidupan, kata disiplin memiliki arti yang sangat penting berkaitan dengan keberhasilan dan kesuksesan seseorang. Demikian pentingnya, Allah SWT telah berfirman dalam Al Qur'an Surah Ash Shaf ayat 4 sebagai berikut :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَنٌ

مَرْصُوصٌ ﴿٥٩﴾

“*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan (Agama)-Nya dalam barisan yang teratur, seakan mereka seperti suatu bangunan yang kokoh*”.

Berdasarkan ayat tersebut suatu bangunan tidak mungkin kokoh jika barisannya tidak teratur yang disebabkan orang-orang yang ada dalam barisan itu tidak berdisiplin. Oleh karena itu penegakan disiplin sangat penting dalam segala aspek kehidupan.

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59

يَأْيُهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

“*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*” (An-Nisa’ ayat 59).

Ciri-ciri orang yang memiliki semangat kerja yang baik dalam islam antara lain adalah menghargai waktu, bermoral bersih, menjunjung tinggi kejujuran, mempunyai komitmen yang kuat, istiqamah dalam kerja dan lain-lain (Djakfar, 2012:100). Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad (*ruhul jihad*) menjadi kewajiban setiap muslim dalam rangka *tawakkal* sebelum menyerahkan (*tafwidh*) hasil akhirnya pada keputusan Allah. Semangat kerja dalam islam sangat dianjurkan dengan berlomba-lomba menuju kebaikan secara optimal tidak setengah-setengah dalam menjalaninya.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Dalam ayat diatas anjuran untuk bekerja dengan benar dan semangat sebab nantinya pekerjaan itu akan dilihat oleh Allah dan RasulNya. Manusia sebagai insan individual dan sosial selalu mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemajuan serta taraf hidupnya. Kebutuhan-kebutuhan hidupnya selalu ingin terpenuhi dengan berbagai macam cara. Supaya keinginan tersebut tercapai dengan baik, Allah memerintahkan kepada makhluk-Nya agar berusaha dan berkarya supaya mendapatkan rezeki yang halal dan *tayyibah* (baik) sebagaimana diisyaratkan dalam firman-Nya yang berbunyi sebagai berikut.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
 اللَّهُ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

“Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”

Dalam ayat lain Allah menjelaskan:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

”Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. ” (Q.S. Al Insyirah :7)

Kedua ayat tersebut mengingatkan kepada kita bahwa ibadah itu bukan hanya shalat saja, tetapi bekerja mencari nafkah atau rezeki itu pun termasuk ibadah jika dilakukan dengan ikhlas dan hanya mencari keridaan Allah semata. Kemudian, kita harus rajin dan sungguh-sungguh dalam bekerja begitulah semangat kerja dalam islam.

Dalam ayat tersebut juga tersirat dengan jelas bahwa kita tidak boleh kosong dari kegiatan. Kita harus aktif karena pekerjaan yang kita lakukan harus bervariasi agar kejenuhan tidak hinggap pada diri kita. Itulah sebabnya Allah mengingatkan kita agar kita rajin dan sungguh-sungguh serta berusaha untuk maju sesuai dengan kemampuan kita.

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ بَشَّارٍ حَدَّثَنَا يَحْيَى حَدَّثَنَا شُعْبَةُ قَالَ حَدَّثَنِي أَبُو التَّيَّاحِ عَنْ أَنَسِ بْنِ
 مَالِكٍ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ اسْمَعُوا وَأَطِيعُوا وَإِنْ اسْتَعْمَلَ حَبَشِيٌّ كَانَ
 رَأْسَهُ زَبِيْبَةً

Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Basysyar telah menceritakan kepada kami Yahya telah menceritakan kepada kami Syu'bah berkata, telah menceritakan kepadaku Abu At Tayyah dari Anas bin Malik dari Nabi shallallahu 'alaihi wasallam, beliau bersabda: "Dengar dan taatlah kalian, sekalipun yang memimpin kalian adalah seorang budak Habasyi yang berambut keriting seperti buah kismis."(HR.Bukhari No. 85/652)

Dari Hadits tersebut menurut *Quraish Shihab* Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Sedangkan Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan.

2.4 Hubungan antar Variabel

2.4.1. Hubungan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System* (AFIS) dengan Disiplin Kerja Karyawan

Dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan, peranan pimpinan sangat besar dan menentukan. Kelemahan pelaksanaan disiplin selama ini adalah lemahnya pengawasan pimpinan terhadap pembinaan disiplin karyawan. Padahal disiplin kerja memegang peranan penting bagi kelangsungan kerja organisasi.

Dengan disiplin kerja yang tinggi dari karyawan akan berdampak positif terhadap tercapai efektivitas dan efisien kerja yang berarti produktivitas kerja akan tercapai pula.

Novianto (2012) dalam penelitiannya *Peranan Sistem informasi Absensi fingerprint terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PUSLITBANG Sumber Daya Air Bandung* menyatakan bahwa Sistem Informasi Absensi Sidik Jari

(*fingerprint*) berperan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PUSLITBANG Sumber Daya Air Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa absensi AFIS mempunyai hubungan pengaruh terhadap disiplin kerja.

Dengan adanya tingkat absensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan atau instansi baik tertulis maupun tidak (Nitisemito, 1982:199).

Indikator pertama di atas menyebutkan kepatuhan karyawan terhadap jam-jam kerja kantor. Ini berarti tingkat kehadiran karyawan juga sangat menentukan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan semakin tinggi pula tingkat keberhasilan organisasi. Oleh karena itu kehadiran karyawan merupakan faktor penting dalam pelaksanaan disiplin kerja.

Ukuran atau kriteria disiplin karyawan dikemukakan oleh Sujono (1985), dengan memberikan kriteria yang lebih luas sebagai berikut :

“ Disiplin yang sejati adalah apabila karyawan datang di kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya. Apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat bekerjanya. Apabila mereka menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara bekerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan yang sangat tinggi. Ukuran ini harus diperhatikan atas pekerjaan sehari-hari”.

Dengan kriteria sekaligus indikator seperti yang disebutkan di atas, maka peranan disiplin sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dan jika semua kriteria di atas terpenuhi, maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

H₁: Absensi *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan

2.4.2 Hubungan Absensi *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* dengan Semangat Kerja Karyawan

Semangat kerja dapat diukur melalui absensi atau presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. (Hasley, 1992:67).

Untuk mengukur tinggi rendahnya semangat kerja pegawai dapat melalui unsur-unsur semangat kerja tersebut yang meliputi : Presensi (tingkat kehadiran), Disiplin Kerja, Kerja Sama, dan Tanggung Jawab.

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui :

- a. Kehadiran karyawan ditempat kerja.

b. Ketepatan karyawan datang atau pulang

c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

Menurut Nitisemito, Indikasi turunnya semangat kerja adalah : turunnya atau rendahnya produktivitas kerja, tingkat turn over (tingkat perpindahan buruh yang tinggi), Tingkat absensi yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik atau tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan Pemogokan.

Karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari dan pemogokan dapat ditiadakan. Jadi semangat dan gairah kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan menyebabkan kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas.

H₂: Absensi *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan

2.4.3 Hubungan Disiplin Kerja Karyawan dengan Semangat Kerja Karyawan

Disiplin merupakan suatu proses perkembangan yang konstruktif bagi setiap karyawan. Tindakan-tindakan disipliner hanya mempunyai implikasi langsung atas mental karyawan, akan tetapi dapat berpengaruh pada efektifitas dan produktivitas kerja karyawan. “Tujuan kedisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu” (Handoko, 2002:209). Jadi dengan disiplin kerja yang ditanamkan pimpinan kepada karyawan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab kepada pekerja sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Disiplin kerja yang tinggi akan mengarah kehasil kerja yang lebih baik dan memuaskan, dimana kedisiplinan itu sendiri sangat erat sekali hubungannya dengan semangat kerja. Oleh karena itu apabila karyawan sudah memiliki dasar kedisiplinan yang kuat secara tidak langsung, ia juga memiliki semangat kerja yang tinggi dan apabila karyawan kurang memiliki kedisiplinan yang kuat otomatis karyawan tersebut tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

2.5 Model Konsep

Model konsep dalam penelitian ini adalah:

Gambar 2.1
Model Konsep



2.6 Hipotesis

1. Ada pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* (X) terhadap peningkatan Disiplin kerja (Z) karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
2. Ada pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* (X) terhadap peningkatan Semangat kerja (Y) karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim melalui disiplin kerja (Z)
3. Ada pengaruh *Automatic Fingerprint Identification System (AFIS)* (X) terhadap peningkatan Semangat kerja (Y) karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim secara langsung