

**PENGARUH PENERAPAN *FINGERPRINT* DAN
PUNISHMENT TERHADAP KEDISIPLINAN
KARYAWAN PT.HARIAN RADAR
MAKASSAR**

SKRIPSI

OLEH:

ICHA RAHMADANI

10572 05494 15



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH PENERAPAN *FINGERPRINT* DAN *PUNISHMENT*
TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PT.HARIAN RADAR
MAKASSAR**

ICHA RAHMADANI

10572 05494 15

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh

Gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku, kakak dan adikku tersayang, teman seperjuanganku, dan untuk keluargaku semua yang selalu bertanya “ kapan wisuda “? .





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan *Fingerprint* dan *Punishment* Terhadap
Kedisiplinan Karyawan PT. Harian Radar Makassar
Nama Mahasiswa : ICHA RAHMADANI
No Stambuk/NIM : 105720549415
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia
penguji skripsi Strata Satu (S1) pada hari Senin tanggal 21 Oktober 2019 di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 21 Oktober 2019

Disetujui Oleh :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Andi Mappatempo, SE., MM
NIDN: 0921037201

Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., MM
NIDN : 0921077801

Diketahui :

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi



Ismael Rasulong, SE., MM
NBM: 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **ICHA RAHMADANI**, Nim : 105720549415 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 00145/SK-Y/61201/091004/2019 M. Tanggal 21 Shafar 1441 H / 21 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

21 Shafar 1441 H
Makassar, -----
21 Oktober 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Sa'im HR, SE., MM
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
 1. Dr. Ir. A. Ifayani Haanurat, MM, CBC
 2. Ismail Rasulong, SE., MM
 3. Dr. Muchriana Muchran, SE., M Si, Ak. CA
 4. Muhammad Nur Abdi, SE., MM

(Signature)
(Signature)
(Signature)
(Signature)
(Signature)
(Signature)

Disahkan oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ICHA RAHMADANI
Stambuk : 105720549415
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Penerapan *Fingerprint* dan *Punishment* Terhadap
Kedisiplinan Karyawan PT. Harian Radar Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri,
bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah diujikan pada tanggal 21 Oktober 2019.

Makassar, 21 Oktober 2019

Yang membuat Pernyataan,

METERAI
TEMPEL

826B3AHF067075705

6000
RUPIAH

Icha Rahmadani

Diketahui Oleh



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ismail Rusulong, SE., MM
NBM: 903078

Ketua, Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM: 1085576

ABSTRACT

ICHA RAHMADANI, 2019 The Effect of Fingerprint and Punishment on the Discipline of PT. Radar Makassar Daily, Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Supervisor I Andi Mappatempo. and Advisor II Sitti Nurbaya.

This thesis discusses the influence of fingerprints and punishment on the discipline of employees of PT. Makassar Radar Daily. The main problem in this research is that the writer found that discipline has not fully worked well at PT. Makassar Radar Daily. This can be seen from the employee attendance that is used is the fingerprint and there are still employees who arrive late for reasons that are generally far away office locations and stuck in traffic jams on the road. In addition, the sanctions imposed by management on employees who violate discipline regarding entry hours are still relatively mild as verbal reprimands but do not result in dismissal of employees. The purpose of this study was intended to determine the effect of the application of fingerprints and punishment on employee discipline at PT. Makassar Radar Daily.

This research is quantitative research. The sample in this study is the entire population with a total of 50 employees. The way of taking the sample of respondents in this study was done by total sampling (saturated sample). While the data collection techniques used a questionnaire. The data analysis technique used is the validity and reliability test, classic assumptions test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test and f test.

The results of this study indicate that the fingerprint has a significantly positive effect on employee discipline and punishment has a significant positive effect on employee discipline. Based on these results it can be concluded that fingerprint and punishment have a significant positive effect on employee discipline in PT. Makassar Radar Daily.

Keywords: Fingerprint, Punishment, Employee Discipline

ABSTRAK

ICHA RAHMADANI, 2019 Pengaruh Fingerprint dan Punishment Terhadap Kedisiplinan PT. Harian Radar Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Dr. Andi Mappatempo. S.E, M. M dan Pembimbing II Dr. Sitti Nurbaya S.Pd. M. M.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh fingerprint dan punishment terhadap kedisiplinan karyawan PT. Harian Radar Makassar. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah penulis menemukan bahwa kedisiplinan belum sepenuhnya berjalan dengan baik pada PT. Harian Radar Makassar. Hal ini dapat ditinjau dari absensi karyawan yang digunakan adalah fingerprint dan masih ada karyawan yang datang terlambat yang alasan umumnya lokasi kantor yang jauh dan terjebak kemacetan lalu lintas diperjalanan. Selain itu, sanksi yang diterapkan pihak manajemen bagi karyawan yang melanggar kedisiplinan terhadap jam masuk masih tergolong ringan seperti halnya teguran lisan namun tidak sampai dengan pemecatan karyawan. Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh penerapan fingerprint dan punishment terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Harian Radar Makassar.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi dengan jumlah 50 orang karyawan. Cara pengambilan sampel responden dalam penelitian ini dilakukan dengan cara total sampling (sampel jenuh). Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik menganalisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan realibilitas, uji asumsik klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa fingerprint berpengaruh secara positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan dan punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa fingerprint dan punishment berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Harian Radar Makassar.

Kata Kunci : Fingerprint, Punishment, Kedisiplinan karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Skripsi ini berjudul “ Pengaruh Fingerprint Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Harian Radar Makassar”.

Skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti secara moril dan materi serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT karena telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan penulisan skripsi dan memberikan kemudahan bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Teristimewa untuk ayahanda Baharuddin, ibunda Rukayah yang selama ini telah memberikan dukungan dan dorongan moril maupun materil kepada peneliti. Dan dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan peneliti, sekiranya Allah SWT membalasnya dengan segala keberkahan.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Rahim SE, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Ismail Rasulong SE, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

5. Bapak Muh. Nur Rasyid SE, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
6. Bapak Andi Mappatempo SE, M.M selaku pembimbing 1 yang senantiasa membimbing dan memberikan saran dengan penuh kesabaran serta memberikan masukan untuk perbaikan skripsi peneliti.
7. Ibu Siti Nurbaya S.Pd, M.M selaku pembimbing 2 yang senantiasa membimbing dan memberikan saran dengan penuh kesabaran serta memberikan masukan untuk perbaikan skripsi peneliti.
8. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staff Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu karena telah memberi semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merangungkan penulisan skripsi ini.

Mungkin masih terdapat kesalahan dan kekurangandalam skripsi ini, oleh karena itu sampaikan saran dan kritik kearah penyempurnaan skripsi ini, maka penulis akan dengan senang hati menerimanya. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi semua pihak yang membutuhkan

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamualaikum Wr.Wb

Makassar, 30 September 2019

Icha Rahmadani

DAFTAR ISI

	HALAMAN
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN KEASLIAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK BAHASA INDONESIA	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
B. Tinjauan Umum Variabel	7
1. Absensi.....	7

2. Punishment.....	14
3. Disiplin.....	17
4. Keterkaitan Antar Variabel.....	21
C. Tinjauan Empiris.....	22
D. Kerangka Pikir	23
E. Hipotesis.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup	25
D. Populasi Dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
F. Teknik Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Sejarah singkat PT. Harian Radar Makassar.....	31
B. Visi dan Misi.....	31
C. Struktur Organisasi dan Job Description	33
D. Hasil Penelitian	35
E. Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	54
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No		Halaman
2.1	Peneliti Terdahulu	22
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	36
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	37
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
4.5	Deskripsi variabel fingerprint.....	39
4.6	Deskripsi variabel punishment.....	41
4.7	Deskripsi variabel kedisiplinan.....	42
4.8	Hasil Uji Validitas	44
4.9	Hasil Uji Realibilitas	46
4.10	Hasil Analisi Regresi Berganda.....	47
4.11	Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	50

DAFTAR GAMBAR

No	Halaman
1. Kerangka pikir	23
2. Struktur Organisasi PT. Harian Radar Makassar	33
3. Uji Heterokedastisitas	50
4. Uji Normalitas	52



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil SPSS Uji Validitas dan Reabilitas
3. Hasil SPSS Frekuensi
4. Hasil SPSS Analisis Regresi Berganda dan Uji Asumsik
Klasik



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia itu berada, dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur setiap kegiatan serta perilakunya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun, manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Sutrisno, 2009:85).

Disiplin kerja menurut pendapat Tohardi (dalam Sutrisno, 2009:94) mengemukakan bahwa disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan. Pendapat tersebut sejalan dengan Singodimedjo (2002) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendapat Siagian (dalam Krismasari, 2014:3) mengemukakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan

tersebut, dengan perkataan lain disiplin kerja pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya kedisiplinan kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Sutrisno, 2009:88).

Salah satu peraturan yang berkaitan dengan disiplin seperti halnya peraturan pencatatan absensi jam masuk, pulang, dan jam istirahat (Sutrisno, 2009:94). Peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi (*punishment*) bagi para pelanggarnya (Sutrisno, 2009:85). Pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi dengan adanya peraturan yang benar-benar harus ditaati oleh para karyawan. Terutama kehadiran dan kedisiplinan para karyawan yang menjadi fokus utama pegawai dalam peningkatan kinerja secara total. Disiplin karyawan inilah yang menuntun pemisahan antara tugas-tugas karyawan ataupun tugas-tugas yang berhubungan dengan pelaksanaan mekanisme aturan-aturan perusahaan terhadap karyawan.

Absensi merupakan sebuah cara untuk mengetahui jumlah kehadiran setiap karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan. Absensi dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya yaitu dengan menggunakan lembar

absensi *chek klok*. Pegawai perlu mencatat kembali data waktu kehadiran untuk membuat rekap dari setiap lembar kartu chek clock tersebut. Metode lain untuk mencatat absensi yaitu dengan alat untuk mendeteksi sidik jari seseorang. Alat ini disebut *fingerprint* yang dapat mengetahui identitas seseorang melalui sidik jari dan menyimpan daftar hadirnya sesuai dengan waktu saat karyawan menempelkan sidik jari pada alat ini. Metode ini sudah sering dipakai dan lebih efektif dibandingkan dengan absensi *chek clock* untuk mencatat absensi kehadiran karyawan.

Efisiensi dan efektivitas menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi sidik jari di perusahaan atau instansi. Alat ini mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga sekaligus menjamin keamanan. Dengan demikian, bukti kehadiran karyawan (absensi) bisa didapat melalui alat ini. Hal ini sangat membantu divisi SDM untuk mengevaluasi kinerja para karyawan. Absensi ketidakhadiran karyawan ditunjukkan antara lain: karena karyawan sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan. Karyawan tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman di tentukan atau pada hari-hari pembukaan acara maupun pertandingan tertentu. Absensi keterlambatan juga termasuk pelanggaran atas peraturan yang telah ditetapkan oleh jam kerja karyawan di sebuah perusahaan. Alasan umum keterlambatan masuk kerja tepat pada waktunya adalah lokasi tempat kerja yang jauh. Selain itu, kendala yang dihadapi diperjalanan seperti terjebak kemacetan lalu lintas dan sebagainya. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib beserta sanksi (punishment) bagi pelanggarnya yang akan menjadi pedoman

yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian, secara umum dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, seperti kepemimpinan, keadaan karyawan itu sendiri, serta efektivitas penggunaan alat absensi dan peraturan baik berupa sanksi pelanggaran dalam perusahaan tersebut (Sutrisno, 2009:93).

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi atau hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan informasinya secara jelas tertulis kepada semua karyawan. Sanksi atas pelanggaran seharusnya tidak terlalu ringan juga tidak terlalu berat sesuai dengan tingkatan kedisiplinan agar bersifat mendidik dan menjadi motivasi dalam memelihara kedisiplinan (Hasibuan, 2002:197).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Penerapan *Finger Print* dan *Punishment* terhadap Kedisiplinan Karyawan pada PT. Harian Radar Makassar"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah penerapan *fingerprint* berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Harian Radar Makassar?
2. Apakah penerapan *punishment* berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Harian Radar Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penerapan *fingerprint* terhadap kedisiplinan karyawan pada PT.Harian Radar Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan pada PT.Harian Radar Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT. Harian Radar Makassar
2. Bagi akademik, hasil penelitian ini juga diharapkan mampu menambah pengetahuan terhadap para peneliti lainnya yang tertarik untuk melakukan kajian yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan pengelolanya (Sutrisno, 2009:5).

Manajemen adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien sehingga mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Rivai, 2011:822).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 1984:4). Selain itu, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan, peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2009:11). Oleh karena itu Umar (dalam Sutrisno, 2009:7) mengemukakan bahwa dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai manajerial, operasional dan kedudukan.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan individu maupun

organisasi. Jadi, pada dasarnya salah satu penentu keberhasilan suatu instansi di dalam mencapai tujuan organisasi terletak pada sumber daya manusianya.

B. Tinjauan Umum Variabel

1. Absensi

a. Pengertian Absensi

Absensi adalah daftar kehadiran yang berisi catatan jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya, absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi (Eko Nugroho, 2009:17).

Absensi atau tidak hadirnya karyawan, oleh Tohardi (dalam Sutrisno, 2009:93) ditunjukkan sebabnya antara lain karena karyawan sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik, seperti menikmati liburan yang melampaui liburan yang ditentukan atau pada hari-hari pembukaan acara maupun pertandingan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa absen adalah tidak bekerjanya seorang pegawai pada saat hari kerja, karena sakit, izin, atau pegawai yang tidak hadir akan tercatat didaftar dimana absensi kepegawaian dan kapan saja bisa dicek oleh atasan perusahaan.

Berdasarkan pendapat Hasley dalam (Muslikhun, 2016:6) menyatakan bahwa target pencapaian kedisiplinan karyawan dapat diukur melalui absensi /presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Untuk mengukur tinggi rendahnya

pencapaian kehadiran 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.

b. Indikator Absensi

Berikut beberapa indikator menurut (Nugroho, 2009:19-21) yang menjadi faktor pembanding alat absensi *chek clok* manual maupun digital sebagai berikut:

- 1) Ketidajujuran karyawan (*buddy punching*) / teman sekerja yang mencatat kehadiran.

Penggunaan absensi *chekclok* manual dengan menggunakan kartu pencatatan absensi dapat memberi peluang kepada karyawan yang memiliki sifat yang tidak jujur untuk memanipulasi absensi karyawan lain baik teman kerjanya manual. Berbeda dengan absensi sidik jari yang proses identifikasi menggunakan sidik jari yang tidak mungkin digunakan oleh orang lain.

- 2) Manipulasi atau hilangnya absensi

Manipulasi dan hilangnya kartu absensi bisa saja terjadi, karena kartu absensi dapat dipertukarkan antar rekan kerja dan bisa saja hilang. Berbeda dengan sistem absensi *finger print* yang tidak menggunakan kartu. Setiap orang memiliki sidik jari yang berbeda dan dapat menggunakan lebih dari 1 jari sebagai identifikasi.

- 3) Tingkat kesalahan atau ketidakakuratan pencatatan waktu absensi

Tingkat kesalahan dan ketidakakuratan pencatatan waktu absensi dengan penggunaan kartu sebagai identifikasi absensi *chek clok* bisa saja terjadi.

Mesin pencetak waktu dapat disetting dan direset manual dengan mudah sehinggapencatatan waktu menjadi tidak akurat. Berbeda dengan pencatatan waktu menggunakan *finger print* sangat akurat dan menggunakan sistem komputer.

- 4) Otomatisasi sistem pelaporan dan integrasi dengan sistem informasi kepegawaian.

Absensi dengan menggunakan kartu pencatat waktu otomatisasi sistem pelaporan secara manual dan kemungkinan terjadi kesalahan yang besar saat penyalinan data dari kartu absensi. Selain itu, tidak ada integrasi sistem informasi kepegawaian. Berbeda dengan absensi *chek klok* menggunakan *finger print* otomatisasi pelaporan dan integrasi sistem informasi selalu dapat dilakukan karena telah menggunakan sistem yang terintegrasi atau terhubung dengan komputer secara langsung.

c. Jenis-Jenis Absensi (*Chek Klock*)

Absensi karyawan dalam suatu perusahaan sering kali menimbulkan masalah-masalah, seperti: titip-titip absensi, sulitnya memonitor, datang/pulang karyawan yang tidak disiplin, penghitungan yang masih dilakukan satu per satu sehingga memakan waktu dan tenaga, complain dari karyawan, karena tidak adanya bukti otentik dan kerugian perusahaan yang cukup besar bila ada yang memanipulasi jam lembur dan sebagainya.

Menurut Erna (2012:24), jenis absensi berdasarkan teknologinya terbagi atas tiga yaitu:

- 1) Absensi Manual
 - a) Tanda Tangan

Absensi dengan menggunakan cara ini adalah dengan membubuhkan tanda tangan pada kertas atau pada buku yang telah disediakan. Biaya

murah. Kelemahan cara ini ialah absensi masih bias dititipkan dengan menirukan tanda tangan dan dalam penghitungan gaji, data absensi harus dimasukkan dan dihitung satu persatu.

b) Mesin *Check clock* Kartu Cetak Analog

Berupa Kartu atau isian daftar hadir yang di isi secara manual. Seringkali kartu digunakan secara bersama-sama. Kartu bisa saja tertukar atau hilang. Kurang akurat, pencetak kartu dapat disetting dan direset manual sehinggapencatatan tidak akurat. Pelaporan secara manual kemungkinan terjadi kesalahan dalam penyalinan data absensi. Absensi menggunakan cara ini adalah memasukkan kartu absensi ke mesin absensi, dan mesin akan mencetak tanggal serta jam kartu dimasukkan, tentunya mesin harus terlebih dahulu disetel sesuai dengan sistem penanggalan dan waktu yang berlaku. Biaya operasional mesin absensi ini sedang. Namun ada kelemahan cara ini juga absensi masih bisa dititipkan kepada orang lain, dan penghitungan gaji, data absensi harus dimasukkan dan dihitung satu persatu dengan cara manual. Berdasarkan sejarah alat penghitung waktu kerja karyawan, mesin absensi kartu manual adalah jenis pertama kali yang digunakan di kantor sejak kurang lebih dua abad yang silam. Mesin absensi yang sering disebut dengan mesin absensi check clock ini menggunakan metode tradisional dan manual untuk mengabsen karyawan kantor yaitu dengan cara mengidentifikasi karyawan melalui kartu absen masing masing. Mesin absensi kartu manual ini terdiri dari slot atau lobang untuk memasukkan kartu absen karyawan serta jam analog yang menunjukkan waktu saat ini. Waktu pada saat karyawan memasukkan kartunya ke dalam slot inilah yang akan dicetak pada kartu absen (*real time*). Mesin absensi kartu manual ini terdiri dari slot atau lubang untuk memasukkan kartu absen karyawan serta jam

analog yang menunjukkan waktu saat ini. Waktu pada saat karyawan memasukkan kartunya ke dalam slot inilah yang akan dicetak pada kartu absen (*real time*).

2) Absensi Digital

a) Mesin *Check clock* Kartu Barcode (Magnetic Card)

Absensi dengan menggunakan kartu barcode atau kartu magnetic ialah memasukkan kartu magnetic dengan kode-kode tertentu sebagai identitas masing-masing orang ke mesin pembaca kartu magnetis yang bisa dihubungkan ke komputer pemroses data. Biaya yang operasional yang digunakan sedang dan juga efisien, mempermudah perusahaan dalam penghitungan gaji karena tidak perlu memasukkan data dan menghitung seperti cara manual. Biaya berkelanjutan untuk pembuatan kartu baru. Mekanisme kerja alat hampir sama dengan absensi manual namun tidak terjadi kesalahan pencatatan waktu atau akurat dengan menggunakan komputer. Kemungkinan pelaporan dapat terhubung dengan sistem informasi perusahaan.

➤ Kelebihan dan Kekurangan

- 1) Harga relatif murah. Mesin absensi kartu manual menjadi solusi yang tepat bagi perusahaan berskala kecil (yang jumlah karyawannya dibawah 100) karena harganya terjangkau. PS:Tergantung pada merk dan tipe tertentu).
- 2) Pencetakan waktu secara real time. Informasi berupa tanggal dan hari yang dicetak pada kartu absen masing-masing karyawan adalah informasi yang real time karena sesuai dengan waktu yang ditunjukkan pada jam analog di mesin absensi tersebut.

Penggunaan yang kurang praktis. Proses pendataan daftar hadir karyawan secara manual dengan menggunakan mesin absensi ini cukup ribet. Divisi HRD harus mencatat dan mendata kehadiran karyawan secara manual yang bisa memakan waktu banyak. Tidak efisien karena menghabiskan banyak kertas. Penggunaan mesin absensi kartu manual ini tidak ramah lingkungan dan efisien karena banyaknya kertas yang digunakan sebagai kartu absen karyawan. Rentan terjadi kecurangan. Menggunakan mesin absensi jenis ini rentan terjadi kecurangan karena faktanya, banyak karyawan curang yang menitipkan kartu absen mereka kepada temannya sehingga saat datang telat atau bolos, kartu mereka akan tetap ada dalam daftar absensi. Selain itu, kelemahan cara ini adalah kartu bisa dimasukkan oleh orang lain yang tidak berhak, penitipan absensi masih bisa dilakukan, kartu dapat digandakan (copy). Kartu mudah rusak karena gesekan saat pemakaian. Kartu dapat hilang dan mudah ketinggalan.

➤ Cara Menggunakan

- 1) Setiap karyawan yang telah didata mengambil kartu absen masing masing pada rak yang telah tersedia dan biasanya terletak dekat dengan mesin absensi kartu manual itu sendiri. Kemudian mereka memasukkan kartu yang telah diambilnya ke slot mesin absensi dan kemudian kartu tersebut akan keluar.
- 2) Pada kartu yang telah dikeluarkan dari mesin absensi itulah tertera keterangan tentang waktu karyawan masuk dan pulang kerja, lalu kartu tersebut diletakkan di rak yang telah tersedia dan kemudian akan didata dan diproses lebih lanjut untuk membuat daftar kehadiran karyawan.

3) Apabila karyawan memasukkan kartunya tidak tepat pada waktunya, maka mesin absensi tersebut akan mencetak keterangan dengan menggunakan tinta merah sebagai tanda bahwa ia telat. Kartu yang terbuat dari kertas tebal itu merupakan media untuk mendata kehadiran masing-masing karyawan.

b) Mesin *Chek clock* Biometric

Biometrics didefinisikan sebagai Metode untuk mengidentifikasi atau memverifikasi seseorang berdasarkan pada karakteristik physiological atau behavioral. Mesin absensi dengan menggunakan sidik jari atau sidik kornea mata aman tidak ada kegiatan manipulasi karena setiap pengguna menggunakan sidik jari. Selain itu, pencatatan waktu akurat menggunakan computer dan system pelaporan data secara otomatis terhubung ke sistem informasi perusahaan.

Macam-macam mesin *chek clock* biometric:

- ✓ *Fingerprint* Recognition (Sidik Jari)
- ✓ Optical Recognition (Mata)
- ✓ Facial structure Recognition (Struktur Wajah)
- ✓ Signature Recognition (Tanda tangan)
- ✓ Voice Recognition (Suara)
- ✓ Keystroke Recognition (Kode Sandi)

Absensi dengan menggunakan cara sidik jari atau *fingerprint* saat ini palingbanyak digunakan, karena sistemnya semakin murah, sederhana dan kecil fisiknya dibandingkan dengan biometric lainnya. Pada tahun 2000 market share dari *fingerprint* telah mencapai 84 % dari total Biometric market. *Fingerprint* paling aman dan mudah digunakan dibandingkan dengan *Face*, *Hand* dan *Voice Recognition*(Kevin Young, PC Magazine). Keunggulan *fingerprint*: Unik, Mudah

diterima, mudah dalam penggunaan, dipercaya, tidak dapat diwakilkan dan harga terjangkau. *Fingerprint* telah digunakan juga diberbagai sektor : *Access Control, Time & Attendance, Home Security, PC Security, E-Commerce* dan lain-lain.

2. Punishment (Sanksi)

a. Pengertian Punishment

Punishment (Hukuman) adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan tingkah laku yang berlaku secara umum.

Hukuman adalah pemberian stimulus yang tidak menyenangkan (Djaali, 2014: 89-90).

Hukuman adalah suatu sanksi yang diterima oleh seseorang sebagai akibat dari pelanggaran atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sanksi demikian, dapat berupa material dan dapat pula berupa non material (Ali Imron, 2012:169).

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi (Rivai. 2015: 598).

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu menurut Rivai (2015:598) adalah:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis (Surat Peringatan/SP)
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis
 - a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan atau pemotongan gaji
 - c) Penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
 - a) Penurunan pangkat
 - b) Pembebasan dari jabatan
 - c) Pemberhentian
 - d) Pemecatan secara hormat atau tidak hormat

Maka dari itu, *Punishment* (sanksi) aktivitas dan perilaku karyawan dalam perusahaan diatur dalam aturan internal perusahaan, baik dalam bentuk Peraturan Perusahaan, Kebijakan, SOP, Kode Etik dan sebagainya. Hal ini diperlukan agar karyawan tidak melakukan perbuatan yang dapat menimbulkan risiko-risiko yang dapat berdampak juga pada perusahaan maupun rekan kerja (risiko fisik maupun non fisik; seperti reputasi, kedisiplinan, dan lain-lain)

b. Indikator *Punishment*

Berikut beberapa indikator penerapan *punishment* berdasarkan fungsinya menurut pendapat (Ngalim Purwanto, 2009: 189) yaitu:

- 1) Fungsi represif

Hukuman dapat menghalangi terulangnya kembali perilaku yang tidak diinginkan pada seseorang. Jika seseorang pernah mendapat hukuman karena ia telah melakukan satu kesalahan atau pelanggaran, maka ia akan berusaha untuk tidak mengulangi kesalahan yang serupa di masa datang.

- 2) Fungsi pendidikan

Hukuman yang diterima seseorang merupakan pengalaman bagi seseorang yang dapat dijadikan pelajaran yang berharga. Seseorang bisa belajar

tentang salah dan benar melalui hukuman yang telah diberikan kepadanya. Hal ini menyadarkan seseorang akan adanya suatu aturan yang harus dipahami dan dipatuhi, yang bisa menuntunnya untuk memastikan boleh atau tidaknya suatu tindakandilakukan.

3) Fungsi motivasi

Hukuman dapat memperkuat motivasi seseorang untuk menghindari diri dari tingkah laku yang tidak diinginkan. Dari pengalaman hukuman yang pernah diterima seseorang, maka seseorang merasakan bahwa menerima hukuman merupakan suatu pengalaman yang kurangmenyenangkan, dengan demikian seseorang bertekad tidak mengulangi kesalahan yang sama dan akhirnya timbul dorongan untuk berperilaku wajar, yaitu perilaku yang diinginkan dan dapat diterima oleh kelompoknya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penerapan punishment dalam perusahaan demi penegakan kedisiplinan seorang karyawan adalah memiliki kelebihan seperti hukuman akan menjadikan perbaikan-perbaikan terhadap kesalahan karyawan, tidak lagi melakukan kesalahan yang sama dan merasakan ganjaran akibat perbuatannya sehingga ia akan menghormati dirinya dan peraturan perusahaan.

c. Jenis *Punishment*

Berikut ini beberapa jenis Punishment berdasarkan pendapat (Ngalim Purwanto, 2009:189) yaitu:

- 1) Hukuman preventif, yaitu hukuman yang dilakukan dengan maksud agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum pelanggaran itu dilakukan.

- 2) Hukuman represif, yaitu hukuman yang dilakukan karena adanya pelanggaran terhadap aturan, oleh adanya kesalahan yang telah diperbuat. Jadi, hukuman ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Istilah disiplin secara umum mempunyai makna dan konotasi yang berbedabeda, ada yang mengartikan sebagai hukuman, pengawasan, kepatuhan, latihan dan kemampuan tingkah laku (Suhertian, 1994:126). Sedangkan disiplin itu sendiri didefinisikan oleh beberapa pakarpendidikan diantaranya adalah:

- 1) Singodimedjo (dalam sutrisno 2009:85) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Cece Wijaya (1991:18), disiplin adalah yang terletak di dalam jiwa seseorang yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sebagaimana ditetapkan oleh norma dan peraturan yang berlaku.
- 3) Subari (1994:5), disiplin adalah penurutan terhadap suatu peraturan dengan kesadaran sendiri untuk terciptanya suatu tujuan peraturan itu.
- 4) Menurut Soerdjono (1990:79), disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah di tetapkan sehingga dalam pembicaraan sehari-hari istilah tersebut biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib , suatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Tohardi (dalam Sutrisno, 2009:87-88), Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Dalam dunia pekerjaan, disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya kedisiplinan kerja akan menjamin terpeliharanya tata tetib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. (Sutrisno, 2009 : 88).

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin pegawai atau karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

b. Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2002:197), pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Pimpinan harus memberikan contoh yang baik dan dapat menjadi panutan bagi para karyawan dalam menegakkan kedisiplinan.

3) Balas Jasa

Semakin besar balasa jasa maka semakin besar tingkat kedisiplinan pegawai dan sebaliknya. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik jika kebutuhan-kebutuhan primerrnya tidak terpenuhi.

4) Keadilan

Pemimpin harus berlaku adil dalam menjalankan perusahaan. Misalnya keadilan pemimpin dalam kesetaraan balasa jasa.

5) Pengawasan Melekat (Waskat)

Atasan atau pimpinan harus aktif dalam mengawasi kedisiplinan karyawan. Atasan harus selalu di tempat kerja untuk selalu member petunjuk dan motivasi terhadap karyawan.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi (*Punishment*) yang semakin berat akan memberi rasa takut kepada karyawan dalam melanggar peraturan perusahaan. Berat-ringannya sanksi yang diterapkan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam menegur menghukum setiap pegawai atau karyawan yang tidak disiplin akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Terciptanya hubungan kemanusiaan yang harmonis akan mewujudkan rasa nyaman dan kedisiplinan yang baik.

Menurut Sutrisno (2009:86), indikator bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan insentif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

c. Penilaian Disiplin

Berdasarkan indikator kedisiplinan karyawan dalam bekerja seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, maka Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009: 94) menyatakan bahwa sebuah organisasi dan perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu dan menjadi penilaian dalam penegakan disiplin antara lain:

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi atau perusahaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penegakan kedisiplinan diperusahaan sebagai suatu sikap terhadap peraturan perusahaan dalam rangka pelaksanaan kerjanya. Maka disiplin kerja karyawan akan dikatakan baik apabila karyawan mengikuti dan menaati dengan penuh sukarela aturan atasan dan berbagai aturan perusahaan.

4. Keterkaitan Antar Variabel

a. Hubungan Absensi terhadap Kedisiplinan Karyawan

Menurut Cahyana (Erna, 2012:20), menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM / Human Resources Management). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai atau karyawan dapat menentukan kedisiplinan, prestasi kerja, gaji atau upah, produktivitas serta kemajuan perusahaan secara umum dapat terkontrol.

b. Hubungan Punishment terhadap Kedisiplinan Karyawan

Menurut Hasibuan (2002:197), menyatakan bahwa sanksi atau hukuman berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sanksi (*Punishment*) yang semakin berat akan memberi rasa takut kepada karyawan dalam melanggar peraturan perusahaan. Berat-ringannya sanksi yang diterapkan akan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Sanksi atau hukuman sebaiknya tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat agar hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkat pelanggaran, agar bersifat mendidik dan menjadi motivasi untuk menegakkan kedisiplinan dalam perusahaan.

C. Tinjauan Empiris

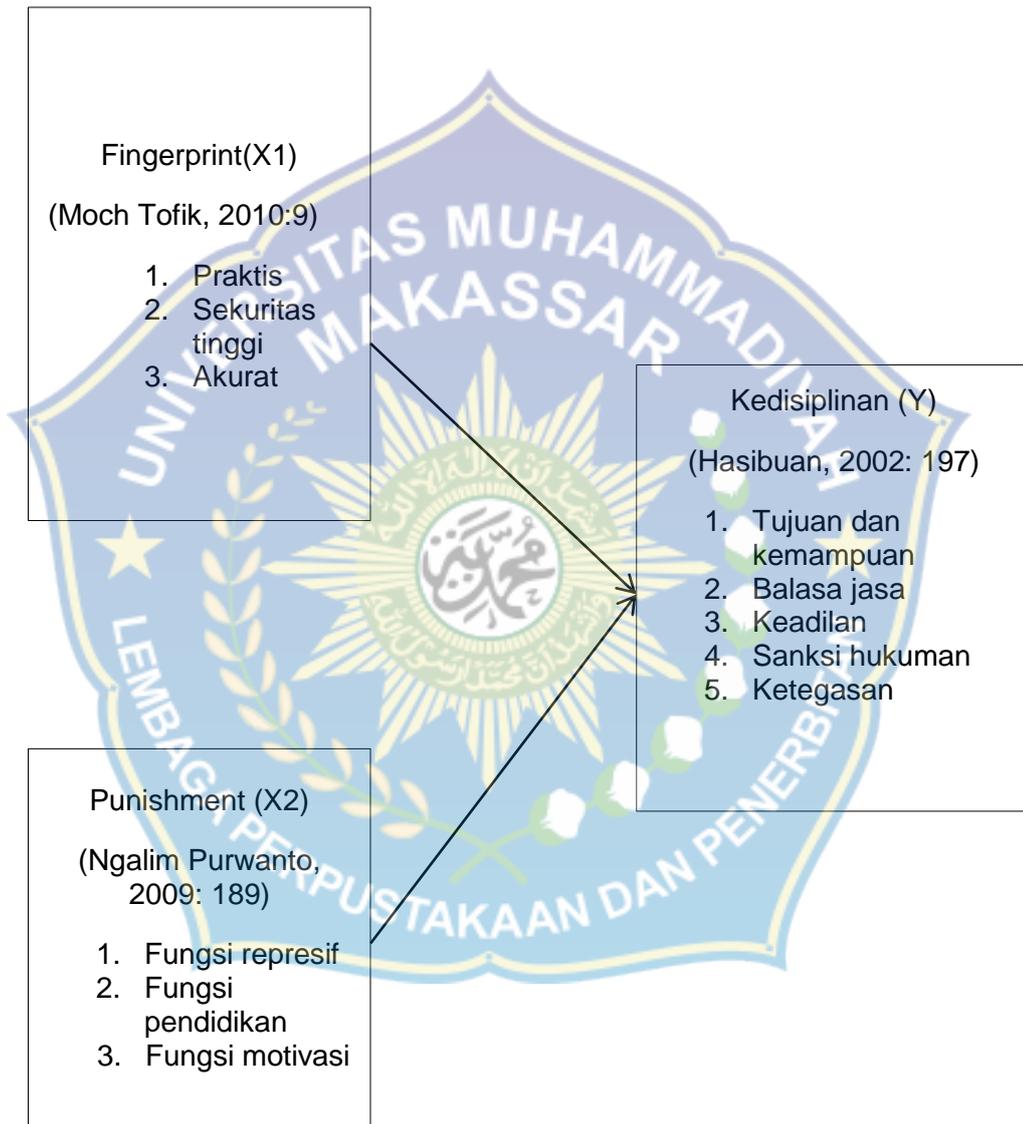
Beberapa hasil studi yang memiliki relevansi dengan penelitian ini dan diharapkan dapat lebih mempertajam dan memperkuat rumusan kerangka pikir diantaranya:

Tabel 1.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Maliah Agung Saputra(2015)	Pengaruh Efektivitas Absensi check clock terhadap disiplin pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sumatera Selatan	Efektivitas Absensi check clock, berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap Disiplin Pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi Sumatera Selatan.
2.	Muslikhun, Leonardo Budi Hasiloan dan Azis Fathoni(2016)	Pengaruh Mekanisme absensi check clock, prosedur absensi check clock, pencapaian target absensi chec clock terhadap kedisiplinan pegawai di sekeretariat dewan perwakilan rakyat daerah kota Semarang	Mekanisme absensi check clock, Prosedur absensi check clock dalam Pencapaian target absensi check clock berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Pegawai.
3.	Sukma Juni Sisworo(2014)	pengaruh reward dan punishment terhadap kedisiplinan karyawan pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember	reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember
4.	Risfa Fadila (2019)	Pengaruh penerapan sistem absensi finger print terhadap kedisiplinan pegawai pada markas komando direktorat pengamanan badan perusahaan batam	Penerapan sistem absensi finger print berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai pada markas komando direktorat pengamanan badan perusahaan batam.
5.	Wiweko Artadi (2014)	Penerapan absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pustakawan di kantor perpustakaan daerah provinsi jawa tengah.	Penerapan absensi elektronik berpengaruh terhadap kedisiplinan pustakawan di kantor perpustakaan provinsi jawa tengah.

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel Absensi dan *Punishment* dengan variabel Kedisiplinan yang dijelaskan sebelumnya, maka kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1.2: Kerangka Pikir Penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka Penulis mengemukakan hipotesis yang merupakan dugaan atau jawaban sementara. Adapun hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini diduga bahwa:

1. Penerapan *Fingerprint* berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Harian Radar Makassar.
2. Penerapan *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Harian Radar Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian dengan metode kuantitatif digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan). Tetapi, peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan menyebarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2010:12).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Harian Radar Makassar yang terletak di Jalan Batua Raya No.184 Kota Makassar. Penelitian ini akan dilaksanakan selama dua bulan.

C. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sesuatu arti yang melekat pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel. Operasionalisasi dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel utama yaitu:

a. Variabel Independen (X)

Variabel Independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *fingerprint* (X1), dan *punishment* (X2), masing-masing diuraikan sebagai berikut:

1) *Fingerprint* (X1)

Absensi *Chek Clock* (*Fingerprint*) adalah suatu rutinitas pencatatan kehadiran karyawan dalam bekerja di PT. Harian Radar Makassar. Absensi ini

berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh pimpinan PT.Harian Radar Makassar.

2) *Punishment*(X2)

Punishment adalah denda atau hukuman terhadap pelaku pelanggaran atas aturan dan tata tertib yang telah disepakati di kantor PT.Harian Radar Makassar.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel terikat yang disebabkan oleh adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan Karyawan adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan PT.Harian Radar Makassar.

2. Ruang Lingkup

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya maka batasan masalah dari usulan penelitian ini hanya tertuju pada seberapa besar pengaruh penggunaan *fingerprint* dan *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan PT.Harian Radar Makassar. Penulis melakukan pembatasan agar uraian penelitian dapat lebih fokus.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diteliti

adalah seluruh karyawan PT.Harian Radar Makassar. Populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah 50 orang karyawan PT. Harian Radar Makassar.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti/sebagian jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.Sampel dari penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu karyawan PT.Harian Radar Makassar yang berjumlah 50 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan acuan dalam penelitian ini digunakan dua metode yaitu:

1. **Observasi**, adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut (Syofiansiregar, 2015:19).
2. **Teknik kuisisioner (angket)**, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2010:199). Peneliti akan menguraikan jawaban responden yang dikelompokkan dalam kategori skalalickert sebagai berikut (Sugiyono,2010:136):

SS (Sangat setuju) : 5

ST (Setuju) : 4

KS (Kurang setuju) : 3

TS (tidak setuju) : 2

STS (Sangat tidak setuju) : 1

F. Teknik Analisis Data

Pengolahan data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, mengenai ada atau tidaknya hubungan absensi (*fingerprint*), dan *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan. Sehingga data yang diperoleh dalam bentuk angka dapat diolah menggunakan metode statistik. Adapun teknik digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan adakah pengaruh absensi (*fingerprint*), dan *punishment* terhadap kedisiplinan. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai hitung dengan r tabel, jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif. Maka variabel tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid. (Imam Ghozali, 2011:52-53).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $>$ 0.60. (Imam Ghozali, 2011: 48).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Persamaan Regresi

Sugiyono mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1 dan X2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Sugiyono merumuskan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kedisiplinan kerja

a = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya adalah 0 ($X_1 X_2 = 0$).

β_1 = Koefisien regresi berganda variabel independen X1 terhadap variabel Y, bila variabel X2 dianggap konstan

β_2 = Koefisien regresi berganda variabel independen X2 terhadap variabel Y, bila variabel X1 dianggap konstan

X1 = Absensi (fingerprint) yang merupakan variabel independen ke-1

X2 = Punishment (sanksi) yang merupakan variabel independen ke-2 .

b. Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai

koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Imam Ghazali, 2011: 97).

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan goodness of fit-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Imam Ghazali, 2011: 95).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independent (Fingerprint dan punishment) secara individual dalam menerangkan variabel dependent (kedisiplinan karyawan).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat PT. Harian Radar Makassar

Berdirinya PT. Harian Radar Makassar diawali karena keinginan dari HM. Subhan Alwi Hamu sekaligus Direktur Utama PT. Harian Radar Makassar yang ingin memiliki surat kabar yang berimbang dan kredibel. Keinginan ini kemudian diungkapkan kepada sahabat-sahabatnya dan mereka pun merespon dengan baik. Pada tanggal 02 April 2014, merupakan hari bersejarah PT. Harian Radar Makassar. Pada hari itu PT. Harian Radar Makassar terbit menyapa pembaca masyarakat pada khususnya dan Sulawesi Selatan pada umumnya dengan segala kelebihan dan kekurangan sebagai media baru.

Komitmen dari PT. Harian Radar Makassar dengan mengusung tagline “ Informasi Bersih Aktual dan Terpercaya “. Dengan segmentasi umum yang menjadi pilihan Radar Makassar untuk melayani berbagai lapisan masyarakat karena Harian Radar Makassar milik kita semua. Sebagai media, tentunya Harian Radar Makassar yang terbit nonstop dengan jumlah 20 halaman dengan beragam rubrikasi. Memiliki visi yang jelas dan tegas, ikut mencerdaskan kehidupan bangsa dan negara. Menjadi yang terbaik adalah cita-cita yang tak pernah luntur ditelan masa yang pada akhirnya sejarahnya membuktikan bahwa dari baik ada sesuatu yang terbaik, dan itulah kami, PT. Harian Radar Makassar.

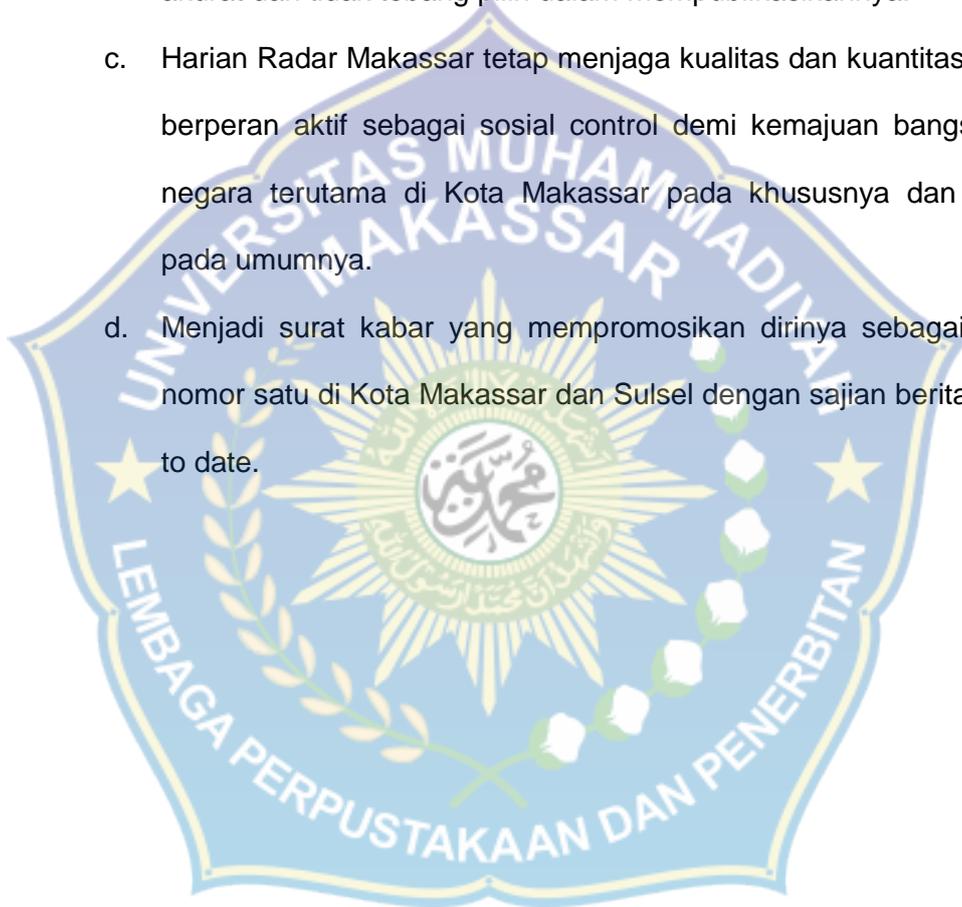
B. Visi dan Misi

1. Visi

Menjadi salah satu media yang komitmen memberikan informasi bersih sesuai dengan tegline yang diusung “ Informasi Bersih Aktual dan Terpercaya “.

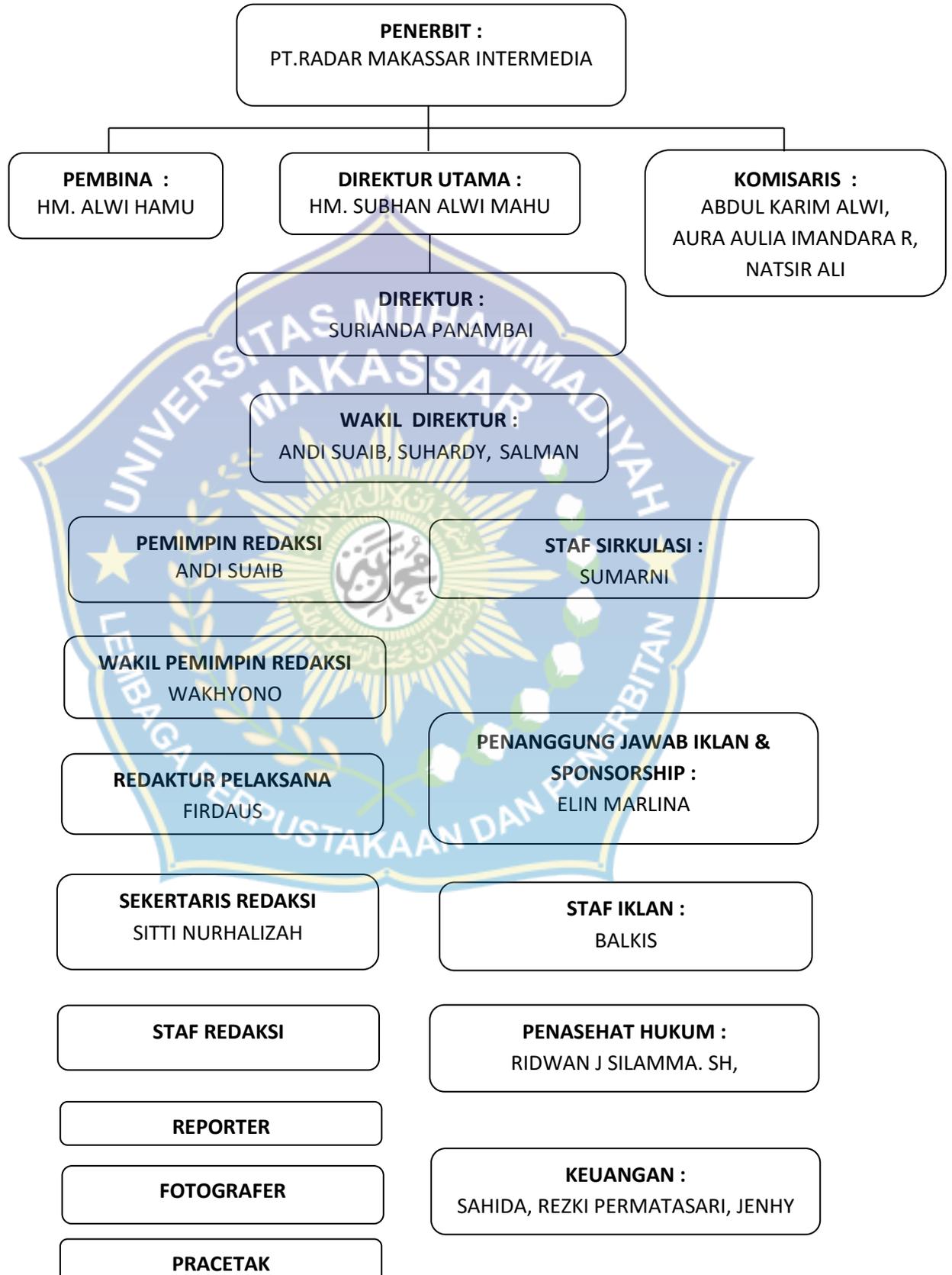
2. Misi

- a. Menjadi media yang berimbang, kredibel dan independen dalam mempublikasikan kejadian yang terjadi di Kota Makassar pada khususnya dan Sulsel pada umumnya.
- b. Selalu terdepan dalam mengemas berita dan menyajikan dengan akurat dan tidak tebang pilih dalam mempublikasikannya.
- c. Harian Radar Makassar tetap menjaga kualitas dan kuantitas dalam berperan aktif sebagai sosial control demi kemajuan bangsa dan negara terutama di Kota Makassar pada khususnya dan Sulsel pada umumnya.
- d. Menjadi surat kabar yang mempromosikan dirinya sebagai koran nomor satu di Kota Makassar dan Sulsel dengan sajian berita ter up to date.



C. Struktur Organisasi dan Job Description

1. Struktur Organisasi



2. Job Description

- a. Penerbit : Sebagai penanggung jawab dalam hal produksi dan percetakan
- b. Pembina : Sebagai penanggung jawab dalam kesungguhan dan kegairahan bekerja dalam melaksanakan tugasnya
- c. Dewan Komisaris : Sebagai penentu kebijakan yang ada di perusahaan
- d. Direktur Utama : Menkoordinir dan menaungi Direksi pelaksana dan bagian Pengawasan
- e. Wakil Direktur Utama : Sebagai pengkoordinir dan menaungi Divisi Pengendalian, Bagian Informasi Teknologi, Divisi Sekretariat dan Umum, dan Bagian Sumber Daya Manusia
- f. Staff sirkulasi : Sebagai penanggungjawab dalam proses pengiriman, penyebaran, dan pemasaran produk oleh penerbit dari percetakan hingga tiba ke tangan konsumen tepat waktu
- g. Penanggungjawab Iklan & Sponsorship: Sebagai media penanggungjawab iklan yang diterbitkan dan sebagai pengawas dalam pemasangan iklan dan sponsor
- h. Staff iklan : Merupakan Bagian yang membantu dalam mempersiapkan materi promosi untuk iklan
- i. Penasehat Hukum : Memberi bantuan hukum dan mendampingi tergugat dalam penyelesaian sengketa di pengadilan
- j. Staff Keuangan : Sebagai penanggung jawab keuangan dalam perusahaan

D. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh penerapan *fingerprint* dan *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Harian Radar Makassar. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan *fingerprint* dan *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Harian Radar Makassar. Dalam penelitian ini mengambil 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan identitas responden menurut sampel yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek sampel dalam penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Agar dapat memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat dapat menjadi pembela aktivitas yang dilakukan secara individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	38	76
Perempuan	12	24
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau 76% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 12 orang atau 24%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Penyajian data responden berdasarkan usia yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20-25	2	4
25-30	20	40
30-35	13	26
35-40	10	20
40-50	5	10
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah umur 25-30 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 40%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada PT. Harian Radar Makassar sebagian besar masih tergolong berusia muda dan merupakan umur yang masih sangat produktif. Untuk urutan kedua adalah umur 30-35 tahun sebanyak 13 orang atau 26%. Urutan ketiga adalah umur 35-40 tahun sebanyak 10 orang

atau 20% diusia seperti ini karyawan yang sudah tebilang tidak muda lagi tetapi memiliki banyak pengalaman, etos kerja yang kuat tidak mudah mengalami tekanan mental atau ketidakberdayaan dalam pekerjaan dan berkomitmen terhadap mutu. Untuk urutan keempat adalah umur 40-50 tahun sebanyak 5 orang atau 10% dan urutan yang terakhir adalah umur 20-25 tahun sebanyak 2 orang atau 4%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK/MA	5	10
S1 (Sarjana)	35	70
S2 (Magister)	10	20
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu 35 orang atau 70%. Jumlah terbanyak kedua yaitu pendidikan terakhir S2 yang berjumlah 10 orang atau 20%. Jumlah yang paling terakhir yaitu pendidikan terakhir SMA yang berjumlah 5 orang atau 10%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Harian Radar Makassar sebagian besar berpendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan responden maka semakin tinggi

kemampuannya dan semakin tinggi kemungkinan keberhasilan dalam menjalankan tugasnya.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Penyajian data responden berdasarkan masa kerja yang telah dikumpulkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	3	6
2	8	16
3	9	18
4	10	20
5	20	40
Jumlah	50	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan pada PT. Harian Radar Makassar terbanyak adalah 5 tahun dengan jumlah 20 orang atau 40% dan 4 tahun sebanyak 10 orang atau 20%, hal ini menunjukkan bahwa adanya kesetiaan yang muncul pada setiap karyawan. Kemudian diikuti lama bekerja 3 tahun sebanyak 9 orang atau 18%, lama bekerja 2 tahun sebanyak 8 orang atau 16%, lama bekerja 1 tahun sebanyak 3 orang atau 6%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 50 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecendrungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

b. Deskripsi variabel fingerprint (X1)

Variabel *fingerprint* pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi atas masing-masing 2 buah pernyataan 6 total pernyataan dari keempat indikator. Hasil tanggapan variabel *fingerprint* dijelaskan pada tabel 4.5 berikut in:

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai variabel fingerprint (X1)

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS	
1	X1.1	0	0	7	30	13	4,12
2	X1.2	0	0	2	33	15	4,26
3	X1.3	0	0	4	38	8	4,08
4	X1.4	0	0	5	34	11	4,12
5	X1.5	0	0	3	31	16	4,26
6	X1.6	0	0	6	26	18	4,26
Rata-rata variabel fingerprint							4,20

Sumber: Lampiran 3 Spss, 2019

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel *fingerprint*. Hal ini terjadi pada seluruh jumlah pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan sangat setuju dan setuju.

Hal ini menandakan bahwa variabel *fingerprint* merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Pada pernyataan nomor satu jawaban responden setuju tinggi, pernyataan dari jawaban tersebut adalah semua karyawan paham dengan diterapkannya *fingerprint* melakukan absensi menjadi lebih praktis. Pada pernyataan ketiga dan keempat jawaban responden akan sangat setuju tinggi, pernyataan dari jawaban tersebut adalah semua karyawan paham proses pembacaan dan verifikasi jari, *fingerprint* memiliki ketelitian yang tinggi dan memiliki akurasi yang tinggi dalam merekam data.

Hal tersebut menunjukkan bahwa mesin *fingerprint* datanya tidak bisa diubah atau dimanipulasi oleh pihak-pihak yang tidak berhak.

a. Deskripsi variabel punishment (X2)

Variabel *punishment* pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dikembangkan dalam masing-masing 2 jenis pernyataan dengan 6 total pernyataan dari ketiga indikator. Hasil tanggapan dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai variabel punishment (X2)

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata
		STS	TS	KS	S	STS	
1	X2.1	0	0	9	38	9	4,48
2	X2.2	0	0	6	37	7	4,02
3	X2.3	0	0	4	34	12	4,16
4	X2.4	0	0	7	37	6	3,98
5	X2.5	0	0	5	26	19	4,28
6	X2.6	0	0	6	37	7	4,02
Rata-rata variabel punishment							4,20

Sumber: Lampiran 3 Spss, 2019

Tanggapan responden mengenai variabel *punishment* pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju pada setiap butir pernyataan, meskipun masih ada beberapa yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Pada pernyataan kedua jawaban responden sangat setuju dan setuju lebih tinggi dari jawaban kurang setuju, indikator pada pernyataan tersebut adalah semua karyawan takut melakukan tindakan ketidakdisiplinan karena adanya sanksi dan karena kesadaran diri. Hal ini menunjukkan indikator fungsi represif (pengendalian sosial setelah terjadi pelanggaran) sudah tergolong tinggi. Selain itu, pada pernyataan keenam jawaban responden

sangat setuju dan setuju sedikit lebih tinggi dari jawaban netral, indikator pada pernyataan tersebut adalah fungsi motivasi, yang pernyataannya adalah semua karyawan selalu berusaha memperbaiki diri dari setiap kesalahan yang pernah dilakukan, hal ini berkesinambungan dengan jawaban responden pada pernyataan kedua bahwa semua karyawan dapat mengintropeksi diri dan memperbaiki kesalahan jika telah melanggar kedisiplinan seperti halnya dengan tidak datang terlambat karena adanya perasaan takut dan mawas diri terhadap peraturan. Hal tersebut didukung dengan jawaban responden yang mengakui bahwa *punishment* yang diterapkan perusahaan sudah tergolong tinggi sehingga karyawan tidak dapat melakukan hal yang melanggar kedisiplinan.

b. Deskripsi variabel kedisiplinan (Y)

Variabel kedisiplinan karyawan pada penelitian ini diukur melalui 5 indikator yang dikembangkan kedalam masing-masing 2 buah pernyataan dengan 10 total pernyataan dari kedelapan indikator. Hasil tanggapan variabel kedisiplinan karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai variabel kedisiplinan (Y)

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata
		1	2	3	4	5	
1	Y1	0	2	13	25	10	3,86
2	Y2	0	2	20	24	4	3,6
3	Y3	0	0	15	30	5	3,8
4	Y4	0	0	25	23	2	3,54
5	Y5	0	1	19	20	10	3,78
6	Y6	0	2	13	25	10	3,86
7	Y7	0	2	20	24	4	3,6
8	Y8	0	0	18	30	5	3,98
9	Y9	0	0	25	23	2	3,54
10	Y10	0	1	19	20	10	3,78
Rata-rata variabel kedisiplinan							3,8

Sumber: Lampiran 3 Spss, 2019

Tanggapan responden mengenai variabel kedisiplinan karyawan sesuai dengan tabel 4.7 sebagian besar responden menjawab setuju dan sebagian kecil lainnya menjawab kurang setuju dan tidak setuju terhadap indikator-indikator kedisiplinan yaitu tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, sanksi atau hukuman, ketegasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.Harian Radar Makassar sebagian besar mampu menjalankan kedisiplinan dan sebagian kecil lainnya belum menjalankan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan di kantor PT.Harian Radar Makassar.

c. Analisis Data

- a. Uji Validitas Uji validitas dapat digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur dapat mengungkapkan sesuatu yang ingin di ukur. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pernyataan atau indikator tersebut dapat dinyatakan valid. Sedangkan apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan

tersebut tidak valid dan juga tidak dapat digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan taraf signifikansi 5%. Berikut adalah tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai r		Nilai sig.	Keterangan
		Hitung	Tabel		
	Fingerprint (X1)				
1	X1.1	.756	0.2815	.000	Valid
2	X1.2	.700	0.2815	.000	Valid
3	X1.3	.459	0.2815	.000	Valid
4	X1.4	.789	0.2815	.000	Valid
5	X1.5	.726	0.2815	.000	Valid
6	X1.6	.780	0.2815	.000	Valid
	Punishment (X2)				
7	X2.1	.765	0.2815	.000	Valid
8	X2.2	.883	0.2815	.000	Valid
9	X2.3	.623	0.2815	.000	Valid
10	X2.4	.651	0.2815	.000	Valid
11	X2.5	.905	0.2815	.000	Valid
12	X2.6	.883	0.2815	.000	Valid
	Kedisiplinan Karyawan (Y)				
13	Y1	.848	0.2815	.000	Valid
14	Y2	.925	0.2815	.000	Valid
15	Y3	.895	0.2815	.000	Valid
16	Y4	.840	0.2815	.000	Valid
17	Y5	.935	0.2815	.000	Valid
18	Y6	.848	0.2815	.000	Valid
19	Y7	.925	0.2815	.000	Valid
20	Y8	.895	0.2816	.000	Valid
21	Y9	.840	0.2815	.000	Valid
22	Y10	.936	0.2815	.000	Valid

Sumber: Lampiran 2 Spss,2019

Pada tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 50$ ($n = 50-3$) maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.2815, maka dapat dilihat r hasil dari masing-masing item > 0.2815 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pada penelitian ini adalah valid untuk

digunakan sebagai instrument dalam penelitian dan pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur apa yang mestinya diukur.

b. Uji Realibilitas

Suatu instrument dikatakan reliable (andal) jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menentukan keandalan suatu pernyataan digunakan program komputer SPSS 24, hingga diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk tiap variabel penelitian. Hasil uji dapat dikatakan reliable apabila *Cronbach Alpha* >0,60. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
FINGERPRINT	.800	6
PUNISHMENT	.875	6
KEDISIPLINAN	.969	10

Sumber : Lampiran 2 Spss, 2019

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa angka-angka dari nilai *Cronbach Alpha* (α) pada seluruh variabel dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran di atas nilai 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan untuk variabel independen dan dependen adalah reliable dan dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan kuesioner menunjukkan kehandalan dalam mengukur variabel-variabel dalam model penelitian.

c. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dimaksud untuk menguji seberapa besar pengaruh fingerprint dan punishment terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows Release 24*.

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	Sig	Keterangan
Fingerprint	Kedisiplinan	.234	.093	.000	Signifikan
Punishment	Kedisiplinan	.762	.314	.000	Signifikan
R= .915 R Square= .837 F =34.369 Sig=.000					

Sumber : Lampiran 4 Spss,2019

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 12.550 + 0,234 X_1 + 0,762 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai

berikut:

- 1) A = nilai 12.550 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel X (Fingerprint dan Punishment) adalah 12.550.
- 2) B₁ = Fingerprint (X₁) =0,234 merupakan nilai koefisien regresi variabel fingerprint terhadap kedisiplinan karyawan artinya jika fingerprint mengalami kenaikan satu satuan maka kedisiplinan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,234 atau

23,4% koefisien bernilai positif artinya semakin baik mesin fingerprint digunakan maka kedisiplinan karyawan akan semakin meningkat.

- 3) $B_2 = \text{Punishment (X2)} = 0,762$ merupakan nilai koefisien regresi variabel punishment terhadap kedisiplinan karyawan artinya jika punishment mengalami kenaikan satu satuan maka kedisiplinan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,762 atau 76,2% koefisien bernilai positif artinya semakin tinggi punishment yang diterapkan maka kedisiplinan karyawan akan semakin meningkat.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan R^2 menunjukkan indeks kecocokan yang menyatakan proporsi dan variasi total Y (variabel dependen) yang dapat diterangkan oleh X (variabel independen) dan sebagai ukuran hubungan yang linier, yang menyatakan seberapa baik garis regresi cocok dengan data.

Nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0837. Hal ini berarti penelitian ini memiliki tingkat kecermatan 83,7% sisanya 16,3% merupakan keterbatasan instrument dalam mengungkapkan fakta serta error penelitian.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Imam Ghozali (2011:107) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$. Pengujian multikolinieritas adalah untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 dan perhitungan VIF menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Hasil Pengujian Multikolinieritas
Tabel 4.11
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
a T Fingerprint	..928	1.077
a T Punishment	.928	1.077

b

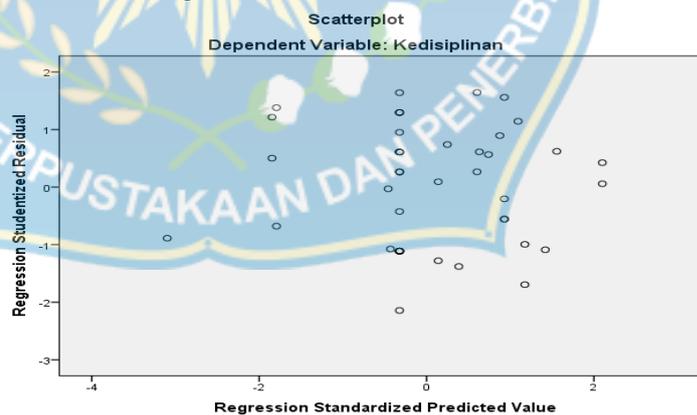
Tabel 4.11 tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0.10, dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2011:139) tidak terjadi gejala heterokedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah sumbu Y. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 22 apabila pada gambar menunjukkan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Berikut hasil pengujian heterokedastisitas melalui gambar grafik scatterplot.

Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas



(Sumber : Lampiran 4 Spss. 2019)

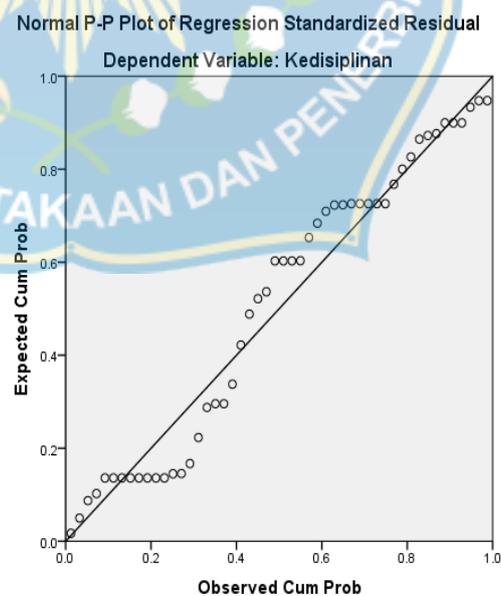
Gambar tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian terjadi tidak

heteroskedastisitas. berdasarkan hasil tersebut maka hasil regresi ini bisa dijadikan acuan dalam memprediksinya.

c. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2011:161) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting atau titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusi secara normal ataukah tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalita

Gambar 4.2 Hasil Pengujian Normalitas



Gambar 4.2 tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal, Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel X secara sendiri-sendiri terhadap variabel Y. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Uji t dikatakan berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($sig < 0,05$).

Berdasarkan tabel 4.10 yang diperoleh dari perolehan data menggunakan program SPSS maka hasilnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai T_{hitung} untuk variabel fingerprint adalah sebesar 2,765. Berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, ($2,765 > 2,011$) maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel fingerprint berpengaruh positif terhadap kedisiplinan.
- 2) Nilai T_{hitung} untuk variabel punishment adalah sebesar 3,677. Berdasarkan kriteria pengujiannya $T_{hitung} > T_{tabel}$, ($3,677 > 2,011$) maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 > 0,05$. Yang berarti secara parsial variabel fingerprint berpengaruh positif terhadap kedisiplinan.

b. Uji Simultan (F)

Menurut Imam Ghozali (2011:101) jika nilai sig <0.05 maka artinya variabel X secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Uji F ialah uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel X (kualitas kehidupan kerja, pengembangan karir dan penghargaan) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Berdasarkan tabel 4.10 diatas uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh sig. sebesar 0.000 dengan F_{hitung} 34.369 dan F_{tabel} 3.20 ($34.369 > 3.20$). hal ini menunjukkan model yang dibangun menggambarkan fakta di PT. Harian Radar Makassar.

4. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial *fingerprint* dan *punishment* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Harian Radar Makassar. Penjelasan masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh *fingerprint* terhadap kedisiplinan karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel *fingerprint* berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Harian Radar Makassar. Hipotesis pertama (H_1) yaitu *fingerprint* berpengaruh secara positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Harian Radar Makassar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai T_{hitung} fingerprint sebesar 12,765. Berdasarkan kriteria pengujiaannya $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($12,765 > 2,011$) maka H_a diterima dan

H_0 ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti secara parsial variabel *fingerprint* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan.

Hal ini disebabkan karena *fingerprint* merupakan alat pengenalan sidik jari yang memiliki akurasi yang tinggi sehingga keamanan penggunaan alat tersebut tidak mampu dikendalikan oleh pihak-pihak yang tidak berhak, sehingga karyawan PT. Harian Radar Makassar merasa bahwa dengan adanya absensi *fingerprint* dapat meningkatkan kehadiran dan kedisiplinan karyawan dan sesuai dengan arah dan tujuan perusahaan. Selain itu, dengan adanya *fingerprint* karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu. Hal ini berarti bahwa *fingerprint* berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Harian radar makassar sehingga hipotesis dapat diterima dan didukung juga dalam penelitian Risfa Fadilah (2019) menyatakan bahwa absensi sidik jari (*fingerprint*) berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan.

2. Pengaruh punishment terhadap kedisiplinan karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel *punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Harian Radar Makassar. Hipotesis kedua (H_2) yaitu *punishment* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan PT. Harian Radar Makassar hal ini ditunjukkan dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,677 > 2,011$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak dan tingkat signifikannya adalah $0,000 < 0,05$ yang berarti secara parsial variabel *punishment* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *punishment* dapat memberi pengaruh positif jika *punishment* diterapkan dengan baik. Selain itu penerapan *punishment* dianggap penting terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan PT. Harian Radar Makassar dalam bekerja. Selain itu berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel *punishment* pada tabel 1.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju pada butir pernyataan meskipun masih ada yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju. Pada pernyataan kedua jawaban responden sangat setuju dan setuju lebih tinggi dari jawaban kurang setuju, indikator pada pernyataan tersebut adalah semua karyawan takut melakukan tindakan ketidakdisiplinan karena adanya sanksi dan karena kesadaran diri. Hal ini menunjukkan indikasi fungsi represif sudah tergolong tinggi.

Selain itu, sanksi yang diterapkan pihak manajemen pada PT. Harian Radar Makassar bagi karyawan yang melanggar kedisiplinan terhadap waktu jam masuk kerja sudah tergolong jenis sanksi yang tinggi karena karyawan akan mendapatkan teguran lisan, teguran tertulis (surat teguran) sampai pemotongan gaji karyawan, sehingga karyawan PT. Harian Radar Makassar tunduk terhadap aturan dan takut melakukan tindakan ketidakdisiplinan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh penerapan *fingerprint* dan *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan PT. Harian Radar Makassar. Berdasarkan hasil uraian penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. *Fingerprint* berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Harian Radar Makassar. Hal ini berarti semakin efektif mesin absensi yang digunakan maka kedisiplinan karyawan semakin meningkat di PT. Harian Radar Makassar.
2. *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan karyawan PT. Harian Radar Makassar. Hal ini berarti semakin efektif *punishment* yang diterapkan pada karyawan yang melakukan pelanggaran maka kedisiplinan karyawan semakin meningkat di PT. Harian Radar Makassar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh penerapan *fingerprint* dan *punishment* terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Harian Radar Makassar, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. PT. Harian Radar Makassar perlu membuat tolak ukur dan evaluasi kedisiplinan karyawan yang lebih jelas setiap tiga bulan, sebab disiplin kerja karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dari bentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan

sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara lebih kooperatif dengan karyawan lain serta lebih meningkatkan lagi prestasi kerjanya.

2. PT. Harian Radar Makassar dalam usaha meningkatkan kedisiplinan kedepannya perlu membuat aturan yang tertulis jangan hanya secara lisan agar karyawan bisa membaca dan mengingat terus tentang aturan yang berlaku di PT. Harian Radar Makassar.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anggaraeni, Nela. 2014. *Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Absensi Check Clock Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN KasyimSyarif Riau*. UIN KasyimSyarif Riau: Skripsi.
- Agung Saputra, Maliah. 2015. *Pengaruh Efektifitas Abesensi Check Clock Terhadap Disiplin Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Sumantera Selatan*. Sumatera Selatan: Skripsi.
- Djaali. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Denga Program IBM SPSS 19*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 1984. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: edisi revisi cetakan kelima*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 2012. *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juni Siswono, Sukma. 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara Jember*: Skripsi.
- Krismasari. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoker*. Jurnal Ilmu Manajemen,Vol. 2, No. 4,Oktober 2014, Hal. 1584-1592.
- Maeyasari, Erna. 2012, *Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*.Universitas Sultan AgengTirtayasa.Serang: Skripsi.
- Martono, Nanang. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif (Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Muslikhun. 2016. *Pengaruh Mekanisme Absensi Chek Clock, Prosedur, Absensi Check Clock Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Sekretariat DPR Kota Semarang*. Semarang: Skripsi.
- Nugroho, Eko. 2009. *Biometrika Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purwanto, Ngalm. 2009. *Prinsip-prinsip Dan Teknik Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan(dari teori ke praktik, Edisi III, Cetakan. 7)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soekanto, Soejono. 1990. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Subari. 1994. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Perbaikan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suhertian, Piet. 1994. *Dimensi Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Siregar, Sofyan. 2015. *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Singomedjo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tofik, Moch. 2010. *Panduan Praktisi Membuat Aplikasi Pengkajian Dengan Excel 2007*. Jakarta:Media Kita
- Wijaya, Cece. 1991. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdaya Karya.



LAMPIRAN 2

Correlations

		Total
X1.1	Pearson Correlation	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.2	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.3	Pearson Correlation	.459**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	50
X1.4	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.5	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.6	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Correlations

		Total
X2.1	Pearson Correlation	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.2	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.3	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.4	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.5	Pearson Correlation	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.6	Pearson Correlation	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	.678**	.671**	.621**	.741**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	1.000**	.818**	.746**	.871**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.818**	1.000**	.721**	.801**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.746**	.721**	1.000**	.711**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.871**	.801**	.711**	1.000**	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.678**	.671**	.621**	.741**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	1	.818**	.746**	.871**	.925**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.818**	1	.721**	.801**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.746**	.721**	1	.711**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.871**	.801**	.711**	1	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.925**	.895**	.840**	.935**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	6

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.969	10



LAMPIRAN 3

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	30	60.0	60.0	74.0
	sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Setuju	33	66.0	66.0	70.0
	sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	38	76.0	76.0	84.0
	sangat setuju	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	34	68.0	68.0	78.0
	sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	31	62.0	62.0	68.0
	sangat setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	26	52.0	52.0	64.0
	sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequency Table**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Setuju	38	76.0	76.0	82.0
	sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	37	74.0	74.0	86.0
	sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	34	68.0	68.0	76.0
	sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	14.0	14.0	14.0
	Setuju	37	74.0	74.0	88.0
	sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	10.0	10.0	10.0
	Setuju	26	52.0	52.0	62.0
	sangat setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	12.0	12.0	12.0
	Setuju	37	74.0	74.0	86.0
	sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	13	26.0	26.0	30.0
	Setuju	25	50.0	50.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	20	40.0	40.0	44.0
	Setuju	24	48.0	48.0	92.0
	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	30.0	30.0	30.0
	Setuju	30	60.0	60.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	50.0	50.0	50.0
	Setuju	23	46.0	46.0	96.0
	Sangat Setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	19	38.0	38.0	40.0
	Setuju	20	40.0	40.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	13	26.0	26.0	30.0
	Setuju	25	50.0	50.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang Setuju	20	40.0	40.0	44.0
	Setuju	24	48.0	48.0	92.0
	Sangat Setuju	4	8.0	8.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y8

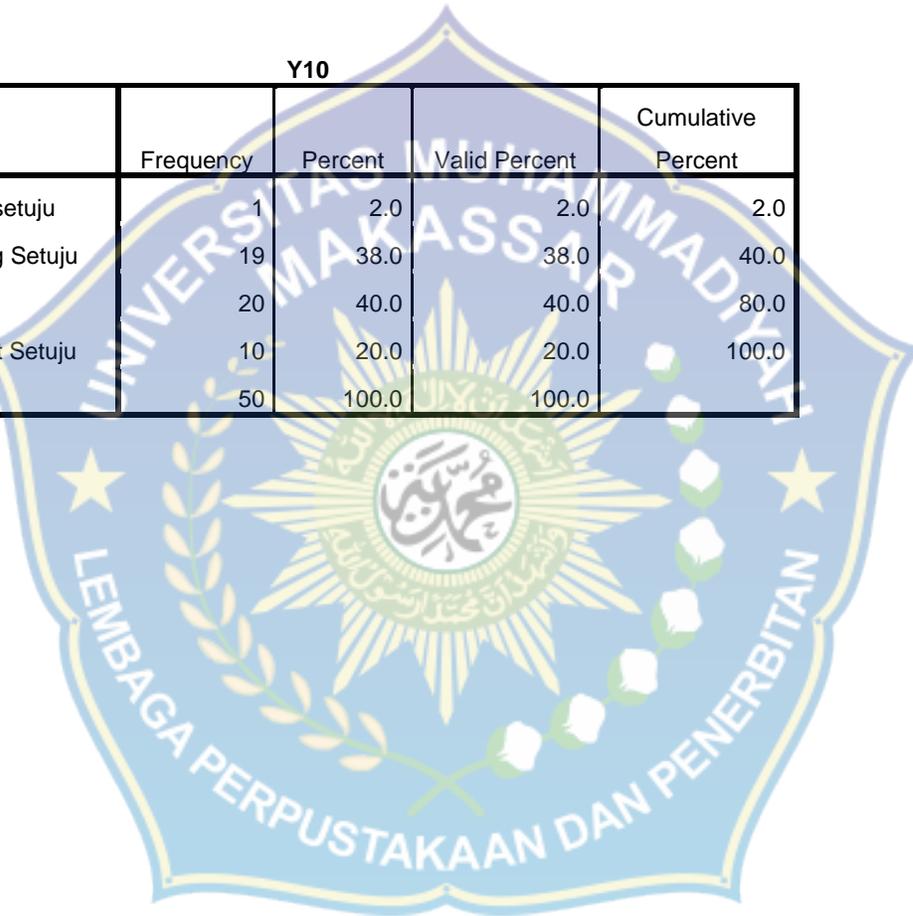
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	30.0	30.0	30.0
	Setuju	30	60.0	60.0	90.0
	Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	50.0	50.0	50.0
	Setuju	23	46.0	46.0	96.0
	Sangat Setuju	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	19	38.0	38.0	40.0
	Setuju	20	40.0	40.0	80.0
	Sangat Setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	



LAMPIRAN 4

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.085	5.888

a. Predictors: (Constant), punishment, Fingerprint

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	227.221	2	113.610	34.369	.000 ^b
	Residual	1629.499	47	34.670		
	Total	1856.720	49			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), punishment, Fingerprint

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	12.550	1.619		1.182	.000	
	Fingerprint	.234	.359	.093	.2765	.000	.928
	punishment	.762	.345	.314	3.677	.000	.928

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		VIF	
1	(Constant)		
	Fingerprint		1.077
	Punishment		1.077

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Fingerprint	punishment
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.007	20.437	.01	.51	.75
	3	.004	27.071	.99	.49	.25

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Residuals Statistics^a

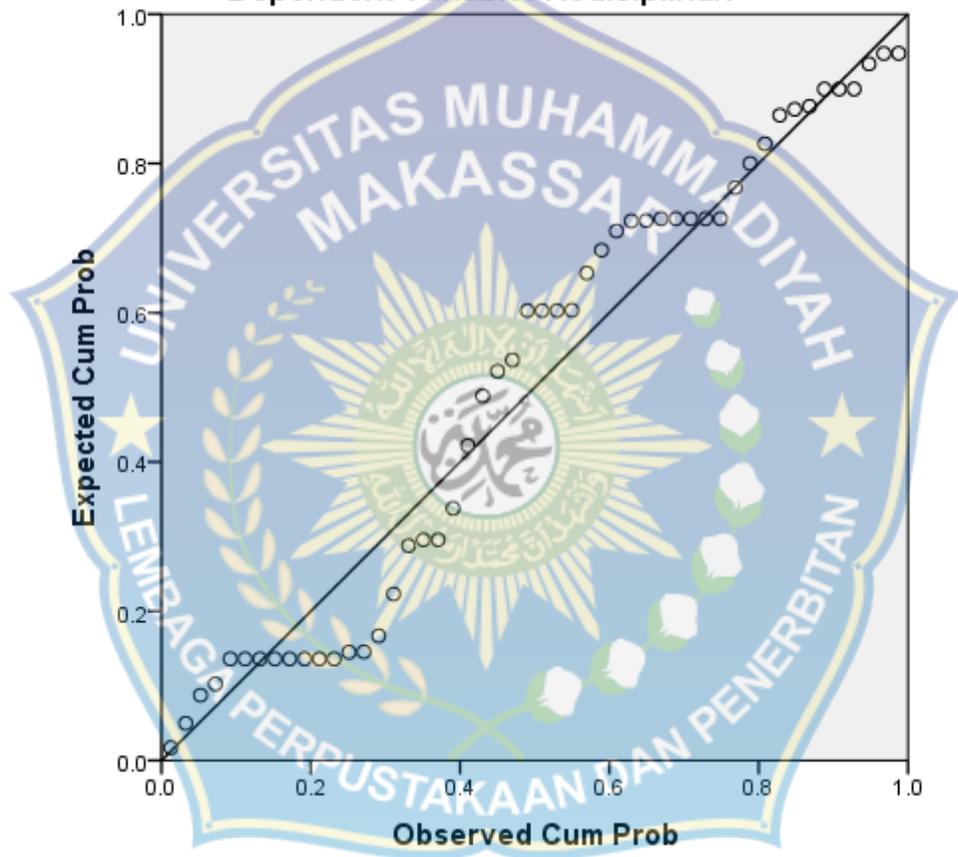
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	30.49	41.68	37.16	2.153	50
Std. Predicted Value	-3.099	2.100	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.847	3.832	1.306	.618	50
Adjusted Predicted Value	30.14	41.63	37.13	2.203	50
Residual	-12.465	9.542	.000	5.767	50
Std. Residual	-2.117	1.621	.000	.979	50
Stud. Residual	-2.143	1.643	.003	1.008	50
Deleted Residual	-12.775	9.860	.032	6.129	50
Stud. Deleted Residual	-2.232	1.675	.001	1.018	50
Mahal. Distance	.034	14.712	1.960	3.384	50
Cook's Distance	.000	.299	.022	.045	50
Centered Leverage Value	.001	.300	.040	.069	50

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Charts

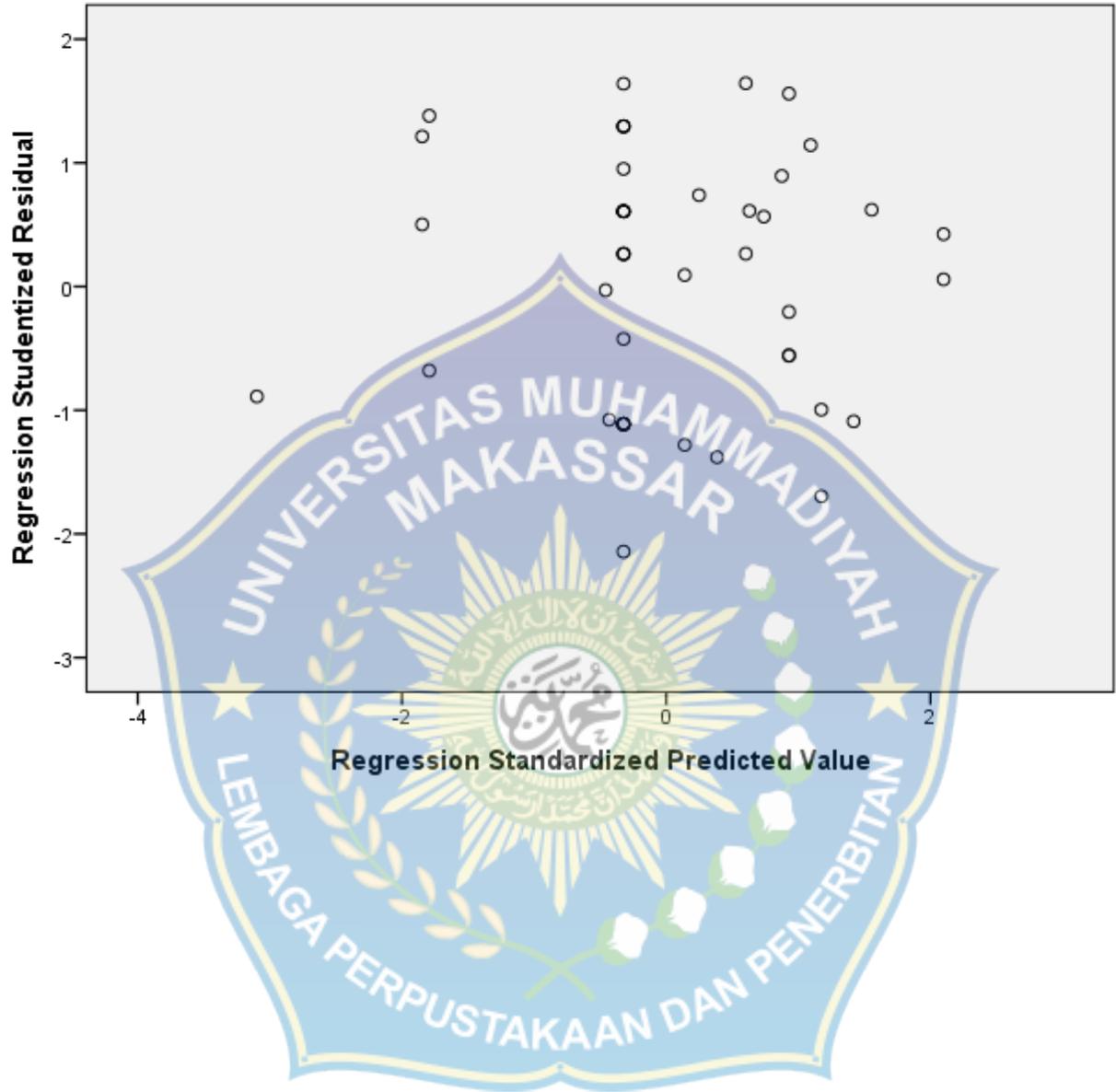
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kedisiplinan



Scatterplot

Dependent Variable: Kedisiplinan



LAMPIRAN 1

KUESIONER

Bapak/Ibu/Sdr/i sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Sdr/i ketahui, berilah penilaian terhadap diri anda sendiri dengan jujur dan apa adanya berdasarkan pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda checklist (√) salah satu dari lima kolom, dengan keterangan sebagai berikut:

- a. SS (Sangat setuju)
- b. S (Setuju)
- c. KS (Kurang setuju)
- d. TS (Tidak setuju)
- e. STS (Sangat tidak setuju)

Identitas Responden

Jenis Kelamin : a. laki-laki (.....) b. Perempuan (.....)

Umur :

Pendidikan terakhir :

Masa Kerja :

1. Variabel Fingerprint (X1)

NO	INDIKATOR DAN PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
A.	Praktis					
1.	Semua karyawan paham dengan diterapkannya fingerprint melakukan absensi menjadi lebih praktis					
2.	Diterapkannya fingerprint mampu meminimalisir peran manusia					
B.	Sekuritas Tinggi					
3.	Semua karyawan paham keamanan penggunaan fingerprint dari pihak-pihak yang tidak berhak mampu dikendalikan					
4.	Semua karyawan paham sistem sidik jari memiliki resiko paling kecil untuk dimanipulasi					
C.	Keakuratan Data Absensi					
5.	Semua karyawan paham proses pembacaan dan verifikasi, fingerprint memiliki ketelitian yang tinggi					
6.	Semua karyawan paham sistem pengenalan sidik jari memiliki akurasi yang tinggi dalam merekam data					

2. Variabel Punishment (X2)

NO	INDIKATOR DAN PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
D.	Fungsi Represif					
1.	Semua karyawan tunduk terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan					
2.	Semua karyawan takut melakukan tindakan ketidaksiplinan karena adanya sanksi dan karena kesadaran diri					
E.	Fungsi Pendidikan					
3.	Semua karyawan paham jika penerapan sanksi atas pelanggaran dapat melatih dan mendidik karakter para karyawan dalam menjalankan kedisiplinan					
4.	Semua karyawan paham bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman seseorang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan dalam bekerja					
F.	Fungsi Motivasi					
5.	Semua karyawan paham bahwa motivasi dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan					
6.	Semua karyawan selalu berusaha memperbaiki diri dari setiap kesalahan yang pernah saya lakukan					

3. Variabel Kedisiplinan (Y)

NO	INDIKATOR DAN PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
G.	TUJUAN DAN KEMAMPUAN					
1.	Semua karyawan mampu melaksanakan tugas individu secara efektif dan efisien dengan senang hati					
2.	Semua karyawan akan menjadikan disiplin sebagai kebiasaan dalam bekerja					
H.	BALAS JASA					
3.	Semua karyawan mampu bekerja dengan disiplin tanpa mengharapkan balas jasa (reward)					
4.	Sikap dan tindakan kedisiplinan karyawan terpengaruh dengan besar kecilnya balas jasa (upah, tunjangan, reward)					
I.	KEADILAN					
5.	Pimpinan memberikan kompensasi yang setimpal kepada karyawan sesuai dengan kontribusi terhadap perusahaan					
6.	Pimpinan memperlakukan karyawan sesuai dengan standar ketentuan perusahaan					
J.	Sanksi					
7.	Semua karyawan paham aturan sanksi perusahaan					
8.	Semua karyawan siap menerima sanksi jika saya melanggar aturan perusahaan					
K.	Ketegasan					
9.	Ketegasan pimpinan dapat mendorong para karyawan agar mengikuti standar aturan perusahaan					
10.	Semua karyawan menyukai ketegasan pimpinan dalam memimpin perusahaan					

