

**SKRIPSI**

**PENGARUH SISTEM ABSENSI *FINGERPRINT*  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)  
KABUPATEN MAROS**

**SARMILA  
NIM: 1661201209**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
2020**

**SKRIPSI**

**PENGARUH SISTEM ABSENSI *FINGERPRINT*  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)  
KABUPATEN MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan untuk  
Melakukan penelitian

Disusun dan diajukan oleh

**SARMILA**  
**NIM: 1661201209**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI PENELITIAN**

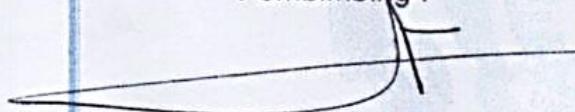
**PENGARUH SISTEM ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP  
DISPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA  
PURA I (PERSERO) KABUPATEN MAROS**

Disusun dan diajukan oleh

**SARMILA  
1661201209**

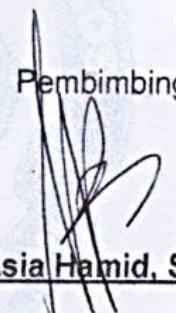
Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan.

Pembimbing I



**Dr. Dahlan, SE., M.M**

Pembimbing II



**Nur Asia Hamid, SE., M.M**

Maros, Agustus 2020  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,



**Dr. Dahlan, S.E., M.M.**  
NIP/NIDN : 0931125807

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

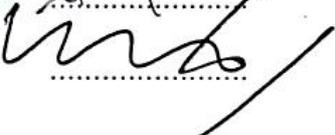
**PENGARUH SISTEM ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)  
KABUPATEN MAROS**

disusun oleh:

**SARMILA**  
1661201209

Telah diujikan dan diseminarkan  
pada tanggal 27 Agustus 2020

**TIM PENGUJI**

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Dahlan, S.E, M.M.	Ketua	
Nur Asia Hamid, S.E., M.M.	Anggota	
Sarnawiah, S.E., M. Si	Anggota	
Dr. Ir. Samsu G, M.M	Anggota	

Maros, 29 Agustus 2020  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,

  
Dr. Dahlan, S.E., M.M.  
NIDN. 0931125807

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SARMILA  
NIM : 1661201209  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

**“PENGARUH SISTEM ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)  
KABUPATEN MAROS”**

Adalah murni hasil karya ilmiah saya sendiri dan bukan merupakan sebagian atau seluruh karya ilmiah orang lain kecuali kutipan dengan menyebutkan sumbernya dan mencantumkanannya di dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa di dalam karya Ilmiah ini mengandung unsur-unsur plagiasi, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Maros, 20 Agustus 2020

Yang menyatakan  
  
SARMILA



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat, karunia dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi tercinta, Muhammad SAW yang telah menyinari dunia ini dengan cahaya Islam. Teriring harapan semoga kita termasuk umat beliau yang akan mendapatkan syafa'at di hari kemudian. Aamiin.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh sistem Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Masor ". Skripsi ini sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar arjana Strata Satu (S1) dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros. Di dalam menyusun skripsi ini tidak sedikit hambatan dan rintangan yang dihadapi oleh penulis. Tetapi berkat dukungan, bantuan dan dorongan yang diberikan oleh berbagai pihak maka penulis dapat mengatasi semua hambatan dan rintangan tersebut.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta dengan penuh kasih dan sayang serta kesabaran telah membesarkan dan mendidik penulis serta membiayai penulis hingga dapat menempuh pendidikan yang layak.

2. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Dr. Dahlan, S. E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros dan selaku pembimbing I, terimakasih atas arahan dan bimbingan serta bantuan yang telah diberikan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Wakil Dekan I dan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
5. Nurlaela, S. E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros
6. Nur Asia Hamid, S.E., M.M selaku pembimbing II, terimakasih atas arahan, bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros, yang telah mengamalkan ilmunya kepada penulis hingga akhir penulisan skripsi ini.
8. Kepada staf BEI cabang Universitas Muslim Maros, terimakasih telah mengijinkan penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada teman-teman khususnya angkatan 2016 konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan masukan dan arahan dalam proses penulisan skripsi ini.

Kepada mereka semua tanpa terkecuali penulis ucapkan terima kasih yang teramat dalam dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Harapan penulis, semoga dukungan, dorongan, dan bantuan serta pengorbanan yang telah diberikan oleh berbagai pihak hingga selesainya penulisan tulisan ini dapat memberikan nilai ibadah serta mendapatkan ridho dari Allah swt. Amin.

Maros,20 Agustus 2020

Penulis

## ABSTRAK

**SARMILA. 2020.** Pengaruh sisten Absensi *Finger Print* terhadap Disiplin Kerja pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros. (Dibimbing oleh Dahlan dan Nur Asia Hamid)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Absensi *Finger Print* terhadap Disiplin Kerja pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros sebanyak 251 dengan mengambil sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan rumus Slovin.

Metode analisis pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji homokedostisitas, uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis Absensi *Finger Print* berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros.

Kata Kunci: Pengaruh, Absensi *Finger Print*, dan Disiplin Kerja.

## DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL LUAR	
SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penulisan .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
B. Absensi <i>FingerPrint</i> .....	9
C. Disiplin Kerja Karyawan .....	14
D. Penelitian terdahulu .....	19
E. Kerangka Pikir.....	21
F. Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	23
B. Jenis dan Sumber Data.....	23
C. Teknik Pengumpulan Data .....	24
D. Definisi Operasional Variabel .....	25
E. Populasi dan sampel.....	26

F. Metode Analisis Data .....	28
<b>BAB IV RENCANA PENELITIAN</b>	
A. Rencana Jadwal Penelitian .....	33
B. Rencana Biaya Penelitian .....	34
C. Gambaran umum objek Penelitian .....	34
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Karakteristik Responden .....	39
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	41
C. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	45
D. Uji Prasyarat .....	47
E. Uji Hipotesis .....	50
F. Pembahasan.....	54
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	57
B. Saran .....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>59</b>

## DAFTAR TABEL

Nomor		Halaman
1.	Penelitian Terdahulu .....	19
2.	Interprestasi Koefisien Korelasi .....	31
3.	Rencana Jadwal Penelitian .....	33
4.	Rencana Anggaran Biaya .....	34
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	40
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan .....	41
8.	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Absensi <i>FingerPrint</i> ..	42
9.	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja .....	44
10.	Hasil Uji Validitas Data Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) .....	46
11.	Hasil Uji Reliabilitas Data Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)....	47
12.	Hasil Uji Normalitas Data Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)....	47
13.	Hasil Uji Linearitas Data Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) .....	48
14.	Hasil Uji Homoskedostisitas Data Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) .....	50
15.	Koefisien Korelasi Pada PT. Angkasa Pura I (Persero).....	50
16.	Persamaan Regresi pada PT. Angkasa Pura I (Persero) .....	51
17.	Hipotesis Penelitian Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) .....	52
18.	Koefisien Determinasi Pada PT. Angkasa Pura I (Persero).....	53

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Kerangka Pikir.....	22
2. Uji Homoskedostitisitas Scatterplot .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
1. Kuesioner Penelitian .....	63
2. Tabulasi Data .....	66
3. Analisis Data SPSS.....	69
4. Daftar F-Tabel.....	74
5. Surat Izin Penelitian .....	75
6. Daftar Riwayat Hidup .....	77

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Sejalan dengan perkembangan zaman dan teknologi pun semakin maju. Perkembangan teknologi saat ini tidak hanya melahirkan era informasi global, tetapi juga melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu. Pengaruh global juga disarankan pada bidang ekonomi dan manajemen yang sangat berkaitan dengan teknologi, yakni dengan munculnya peralatan-peralatan teknologi canggih yang memudahkan usaha manusia dalam meningkatkan produktivitas untuk menghadapi persaingan diantara perusahaan atau institusi.

Perkembangan teknologi dari tahun ketahun mengalami pengembangan pesat. Salah satu contoh dari perkembangan teknologi informasi ialah telah ditemukannya teknologi komputer. Komputer dengan segala kelengkapannya mampu memberikan kemudahan yang dibutuhkan. Berbagai informasi yang memerlukan kecepatan dan akurasi yang tinggi telah dapat dipenuhi dengan bantuan perangkat tersebut.

Teknologi informasi modern tersebut telah menembus batas jarak waktu yang sering menjadi kendala dalam kehidupan manusia. Dengan kemampuan mengola data secara cepat dan akurat, penyajian informasi secara menarik dan mudah dibaca, serta kemudahan pengoperasiannya, perangkat komputer sangat efektif dan layak untuk digunakan mendukung pekerjaan rutin para pemakainya.

Keadaan yang muncul pada sekarang ini adalah era kompetisi. Siapa yang mampu menghadapi peraturan atau berkompetisi serta memiliki kompetensi, maka ialah yang akan menjadi juara dalam pertarungan tersebut. Perusahaan harus bergerak cepat dalam menghadapi perkembangan perubahan zaman ini sehingga dapat menyiapkan Sumber Daya Manusia dengan sebaik-baiknya agar dapat memiliki daya saing, unggul, dan mampu menjawab tantangan, sehingga organisasi Perusahaan dapat bertahan dalam kemajuan zaman ini.

Sumber Daya manusia dalam hal ini, karyawan berperan dalam organisasi Perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang disiplin. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah siklus yang harus terjadi terus menerus. Hal ini terjadi karena organisasi itu harus berkembang dengan mengantisipasi perubahan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang diperjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencanaan, untuk mencapai tujuan organisasi itu dan salah satu sumber daya terpenting ditiap organisasi atau institusi. Program pengembangan sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kualitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan memacu kedisiplinan kerja atas kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu cara yang efektif dalam

meningkatkan kualitas kedisiplinan kerja seorang karyawan adalah tingkat kehadiran seorang karyawan. Oleh karena itu, instansi perlu melakukan sebuah inovasi seiring dengan perkembangan teknologi, dan informasi maka saat ini, instansi perusahaan sepatutnya memanfaatkan teknologi atau mesin absensi *finger print*. *Finger print* ini dibuat dalam rangka pengawasan karyawan khususnya untuk melakukan evaluasi dalam monitoring kehadiran para pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Absensi *finger print* ini juga sangat penting karena data absensi sangat diperlukan. Selain itu, hal yang sangat penting dari data absensi ialah untuk menilai prestasi kerja karyawan, untuk melihat tingkat kedisiplinan para karyawan tersebut dapat dinilai dari kehadiran jam masuk serta jam keluar kantor para karyawan.

Absensi adalah sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran pada suatu acara. Setiap kegiatan yang membutuhkan informasi mengenai peserta tentu akan melakukan absensi, hal ini juga terjadi pada proses belajar. Sistem absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah sejak lama diterapkan oleh organisasi perusahaan. Sistem absensi yang diterapkan oleh organisasi perusahaan maupun pemerintah berbeda-beda, ada yang menggunakan absen manual maupun komputer.

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sebelumnya, dibutuhkan peranan manusi dalam organisasi sebagai

karyawan atau pegawai, karena hidup matinya organisasi semata-mata tergantung pada manusia. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam perusahaan maupun swasta. Karyawan merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara efektif dan efisien, karyawan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan, faktor yang sangat penting untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawan, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu untuk menunjang kinerja seorang karyawan didalam perusahaan atau instansinya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai dan secara tidak langsung prestasi kerja pun telah dimiliki oleh karyawan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “**Pengaruh Sistem Absensi *Fingerperint* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian yang penulis kemukakan dalam latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang menjadi bahasan dalam penelitian ini adalah “Apakah sistem absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari ulasan latar belakang dan rumusan masalah sehingga yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja Karyawan pada PT.. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penulisan penelitian mengenai pengaruh sistem absensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros akan memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, Khusus bidang manajemen sumber daya manusia.

## **2. Manfaat Praktis**

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak kampus dalam rangka perbaikan proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan terjalannya kerjasama dalam lingkungan kampus.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2010:3).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlander dan Snell, 2010:4).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pencapaian tujuan bersama (Mangkunegara, 2013:2).

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta

penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang baik (Sutrisno, 2014:6).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseler, 2015:3).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan (Mathis dan Jackson, 2012:3).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Sadili, 2010:22).

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2011:3).

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora dalam Sutrisno, 2015: 5).

## 2. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016:21) meliputi:

- a. Fungsi manajerial
  - 1) Perencanaan
  - 2) Pengorganisasian
  - 3) Pengarahan
  - 4) Pengendalian
- b. Fungsi Operasiaonal
  - 1) Pengadaan
  - 2) Pengembangan
  - 3) Kompensasi
  - 4) Pengintegrasian
  - 5) Pemeliharaan
  - 6) Kedisiplinan
  - 7) Pemberhentian

### B. Absensi *Fingerprint*

#### 1. Definisi Absensi *Fingerprint*

Absensi *fingerprint* adalah alat yang digunakan sebagai pengenalan identitas, melindungi komputer dari data atau pemakaian komputer oleh orang yang tidak bertanggung jawab. Selain sebagai pengganti tandatangan kelebihan teknik *fingerprint* ini juga dapat mengetahui identitas dari pemilik sidik jari (Sari dan Yulianto, 2013:27).

Absensi *fingerprint* adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. *Fingerprint* (sidik jari) mempunyai tingkat akurasi mencapai 90-95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat (Suyadi, 2010:103).

Absensi *fingerprint* merupakan struktur genetika dalam bentuk rangka yang sangat detail dan tanda yang melekat pada diri manusia yang tidak dapat dihapus atau diubah. Sidik jari ibarat *barcode* diri manusia yang menandakan tidak ada pribadi yang sama. Sidik jari bersifat spesifik, permanen serta mudah diklarifikasikan (Ifa H. Misbach, 2010:47).

Absensi *fingerprint* adalah teknologi yang menunjang untuk keperluan absensi, yang didalamnya mencakup pemasukan, penyimpanan data dan jam masuk dan jam pulang, serta memproses data tersebut menjadi sebuah laporan yang nantinya dapat dipergunakan untuk mengambil kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan. Alat ini dilengkapi dengan *software* untuk melakukan perekaman atas transaksi yang terjadi (Moch. Tofik, 2010:9).

Menurut Suparno (dalam Fatoni dan Noptriansyah, 2011:4), dari antara semua sistem biometrik, identifikasi sidik jari adalah metode yang paling tua dan paling banyak digunakan serta sudah terbukti sukses. Sekarang ini metode identifikasi sidik jari mulai banyak digunakan untuk membantu dalam proses absensi pegawai.

Mesin absensi sidik jari atau *fingerprint* adalah suatu mesin yang digunakan untuk mengetahui dan mendata kehadiran dengan mengidentifikasi tekstur sidik jari sebagai media pendataan. Berbagai bidang usaha, universitas, sekolah, kantor pemerintahan, perusahaan merupakan beberapa contoh organisasi yang menggunakan mesin absensi *fingerprint*. Dengan alat absen canggih ini data kehadiran secara akurat dan otomatis.

## **2. Tujuan Absensi *Fingerprint***

Adapun Tujuan dari absensi *fingerprint* adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai ditempat kerja.
- b. Memberi kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada karyawan dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagi pegawai.
- c. Meningkatkan sistem paperless pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi sidik jari yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional.
- d. Memberi informasi yang selengkap-lengkapnya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu dari syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai.

### **3. Manfaat Absensi *Fingerprint***

Berikut manfaat absensi yang perlu diketahui:

#### **a. Mencatat Waktu Absensi dengan Sangat Akurat**

Manfaat yang akan didapat dengan menggunakan mesin absensi sidik jari atau fingerprint untuk keperluan absensi adalah mampu memberikan laporan catatan dengan sangat akurat, mulai dari jam kedatangan, jam istirahat, jam pulang hingga jam shift pun bisa dengan mudah dengan menggunakan mesin absensi sidik jari.

#### **b. Mencegah Titip Absen**

Manfaat lainnya dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (fingerprint) adalah mencegahnya titip absen. Sudah bukan rahasia lagi titip absen sering kali ditemukan dan dilakukan oleh karyawan perusahaan, siswa atau guru disekolah, pegawai minimarket, dan lain sebagainya yang ditempat kerja atau belajarnya tidak menggunakan mesin absensi atau masih menggunakan sistem manual berupa tanda tangan.

#### **c. Memudahkan Menghitung Gaji dan Pencatatan Bonus**

Jika anda segera menggunakan mesin absensi sidik jari ini akan sangat diuntungkan dengan penggunaannya. Dengan mesin sidik jari ini, kita bisa mendapatkan informasi data yang akurat terkait kalkulasi upah dan uang lembur yang akan diterima karyawan sesuai dengan waktu kerjanya. Termasuk pengurangan gaji karena bolos kerja, cuti, atau sakit.

#### d. Mengontrol Akses Pintu

Fitur khusus dari mesin absensi sidik jari ini bisa digunakan juga untuk memberikan akses kontrol pada ruangan dikantor maupun kelas dan lain sebagainya. Beberapa ruangan khusus yang mempunyai dokumen penting atau untuk tujuan lainnya juga bisa menggunakan fitur khusus ini, sehingga tidak sembarang orang bisa masuk.

#### e. Menghemat Waktu dan Kertas

Manfaat berikutnya kita akan dapat menghemat banyak waktu. Kegiatan menempelkan jari atau pendeteksi wajah pada mesin fingerprint tersebut apabila dihitung secara matematis, tidak sampai 5 detik, dengan metode absensi menggunakan kartu absensi, ataupun tandatangan yang membutuhkan waktu yang cukup lama.

### **4. Indikator Absensi *Fingerprint***

Ada beberapa indikator absensi menurut (Ngantung, 2014:53) sistem absensi sidik jari merupakan *system* pendeteksi absensi yang menggunakan sidik jari. Berikut ini beberapa indikator mengapa memilih absensi menggunakan mesin absensi sidik jari (*finger prinr*) sebagai pilihan yang tepat sebagai keunggulannya yaitu:

#### a. Kenyamanan

Dimulai dari registrasi yang simpel, karyawan tidak perlu repot membawa kartu karyawan maupun kertas atau kartu. Setiap karyawan tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah diregistrasi.

#### b. Keamanan

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

#### c. Efektifitas Waktu

Lihatlah perubahan pertama ketika perusahaan anda menggunakan absensi sidik jari. Karyawan atau pengguna akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari. Dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan dimasa yang akan datang.

#### d. Efisiensi Biaya

Dengan mesin absensi sidik jari dapat mengurangi kecurangan jam kerja yang bisa membuat bangkrut instansi.

#### e. Sistem Terkomputerisasi

Dengan absensi *Finger Print* kemungkinan kesalahan penyalinan data dari kartu absensi cukup kecil, hal ini dikarenakan sistem informasi kepegawaian diintegrasikan dengan sistem yang terkomputerisasi.

### **C. Disiplin Kerja Karyawan**

#### **1. Definisi Disiplin Kerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuak perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan akan menjadi

penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2014:86).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2010:825).

Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam kondisi perundang-undangan yang berlaku atau bagian dari kondisi untuk melakukan koreksi atau hukuman pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi (Sedarmayanti, 2010:381).

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan (Hasibuan, 2012:193).

Disiplin kerja adalah dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kwrwlaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan sekitar (Mangkunegara, 2011:129).

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusukannya bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri dengan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembina disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

### **3. Karakteristik Disiplin Kerja Karyawan**

Ada beberapa karakteristik disiplin kerja yaitu :

- a. Menghormati sesama karyawan.
- b. Menghargai lingkungan sekitar.
- c. Patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.
- d. Sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

### **4. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2012:197) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai diantaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

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

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperang penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

d. Keadilan

Keadilan merupakan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai.

g. Hubungan Kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal ataupun Horizontal diantara semua pegawai.

h. Ketegasan

Ketegasan diperlukan seorang pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin.

#### D. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang pernah dilakukan. Berkenan dengan penelitian yang pernah dilakukan disajikan sebagai berikut :

**Tabel 1 : Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Erma Maeyasari (2012)	Pengaruh penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> terhadap Disiplin PNS Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah kabupaten Lebak	1. Penerapan Absensi <i>Fingerprint</i> (X) 2. Disiplin PNS Pegawai Negeri Sipil (Y)	Efektivitas penerapan Absensi <i>fingerprint</i> di Sekretariat Daerah kabupaten Lebak 76,9 persen dengan tingkat disiplin PNS secretariat daerah kabupaten lebak sebesar 80,5 persen dan terhadap pengaruh pada keefektifan penerapan absensi <i>fingerprint</i> terhadap disiplin PNS sebesar 35,2 persen dan terhadap hubungan yang sedang dan signifikan dengan uji koefisien korelasi terhitung $0,593 > t$ tabel 0,148

2	Taufik Yasin (2012)	Pengaruh Absensi Elektronik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Maros	Absensi Elektronik (X) dan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan tingkat hubungan antara disiplin dan kinerja karyawan pada sekretariat daerah Kabupaten Maros, dapat kita lihat koefisien determinasi dari hasil perhitungan yakni sebesar 0,0403 atau 4,03%. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 4,03% sementara sisanya 95,97% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3	Muchamad Rizqi Novianto (2012)	Peranan Sistem Informasi Absensi Fingerprint terhadap Disiplin	Sistem Informasi Absensi (Variabel X) dan Disiplin Kerja Pegawai (Variabel Y)	Hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu kategori untuk tanggapan responden terhadap Sistem Informasi Sidik Jari dinyatakan BAIK

---

Kerja Pegawai pada PUSLITBA NG Sumber Daya Air Bandung	dengan persentase 87,87% dan Tanggapan responden mengenai disiplin kerja pada PUSLITBANG SDA dikategorikan BAIK dengan persentase 78,36%., dengan tingkat rehabilitassebesar 0,861 untuk sistem informasi absensi sidik jari dan 0,732 untuk disiplin kerja pegawai. Korelasi antara TX dan TY menghasilkan 0,491 dengan taraf signifikan 1% ini berarti tolak hipotesis 0, maka dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Absensi Sidik Jari berperan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PUSLITBANG Sumber Daya Air Bandung. Denga persentase sebesar 24,10% sisanya 75,90% dipengaruhi lain.
---	---

---

### E. Kerangka Fikir

Kerangka fikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka fikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau

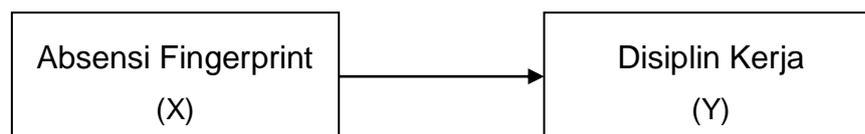
terkait. Kerangka fikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis.

Absensi *Finger print* adalah alat yang digunakan sebagai pengenal identitas dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memudahkan dan mencegah terjadinya penitipan absensi.

Disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian ini untuk melihat apakah ada pengaruh dalam penggunaan Absensi *Finger print* initerhadap disiplin kerja pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros.

Adapun susunan kerangka fikir pada penelitian ini sebagai berikut



**Gambar 1. Kerangka Fikir**

## **F. Hipotesis**

Hipotesis pada penelitian ini adalah diduga bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros yaitu sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara yang memberikan pelayanan lalu lintas udara dan bisnis bandar udara di Indonesia yang berlokasi di Jl. Prof Dr. Komp. Perhubungan No.38, Bontoa, Kec. Mandai, Kabupaten Maros Sulawesi Selatan 90552.

#### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini direncanakan selama 6 bulan dimulai bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2020.

### **B. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

Jenis data dibagi menjadi dua bagian menurut (Sugiyono, 2014:224) yaitu :

##### **a. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang bersifat numerik atau angka yang dapat dianalisis dengan menggunakan statistik.

##### **b. Data Kualitatif**

Data Kualitatif adalah data yang tidak menggunakan angka (numerik) dan penelitian datanya pun lebih bersifat seni (kurang terpolah)

dan data yang dihasilkan dari penelitian ini pun lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan dilapangan.

## **2. Sumber Data**

Sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2014:224).

### **a. Data Primer**

Data primer adalah data data yang diperoleh secara langsung dari sumber data dengan observasi langsung.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh dari sumber lain yang atau lewat perantara lain yang berkaitan dengan penelitian.

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Metode Pengamatan (Observasi)**

Menurut (Sugiyono, 2014:226) Observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Observasi ialah cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian sistematis atau tanpa adanya pernyataan atau komunikasi terhadap objek dan subjek yang diteliti (Sanusi, 2012:110).

## **2. Wawancara (*Interview*)**

Menurut (Sugiyono, 2014:226) Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara adalah teknik pengumpulan data secara lisan kepada subjek penelitian, yang dilakukan dengan cara tatap muka langsung maupun dengan cara tidak langsung (Sanusi, 2012:115).

## **3. Kuesioner**

Kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:199-203).

## **D. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional yang akan dijadikan acuan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

### **1. Absensi Finger Print**

*Absesensi Finger print* adalah alat yang digunakan sebagai pengenal identitas, melindungi komputer dari data atau pemakaian komputer oleh orang yang tidak bertanggung jawab pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros.

Indikator absensi :

- a. Kenyamanan
- b. Keamanan

- c. Efektivitas Waktu
- d. Efektivitas Biaya

## **2. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi. Adapun Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Keamanan
- b. Teladan Pimpinan
- c. Balas Jasa
- d. Pengawasan Melekat (Waskat)
- e. Sanksi Hukum
- f. Hubungan Kemanusiaan
- g. Ketegasan

## **E. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generaliasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya(Sugiyono, 2013:115).

Oleh karena itu yang menjadi populasi dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) kabupaten Maros dengan jumlah populasi sebanyak 251 orang karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2011:81).

Jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Mustava (2010:90), dengan tingkat kepercayaan 90% dengan nilai  $e=10\%$  adalah sebagai berikut:

### RUMUS:

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

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pemilihan anggota sampel yang ditolelir sebesar 10%

$$jadi n = \frac{251}{1 + 251(0,1)^2}$$

$$= \frac{251}{252(0,01)}$$

$$= \frac{251}{2.52}$$

= 99.60 atau 100 orang

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang, dengan teknik simpel random sampling.

## **F. Metode Analisis Data**

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang telah dikemukakan, maka untuk membuktikan bahwa pengaruh absensi *finger printer* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros, digunakan metode analisis :

### **1. Uji Koesioner**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria pengujian jika korelasi antar butir dengan skor total lebih dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $\alpha = 0,05$  maka koefisien korelasi tersebut signifikan. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji validitas dengan menggunakan SPSS (Sugiyono, 2012:255).

## **b. Uji Realibilitas**

Uji reabilitas adalah derajat konsistensi atau keajengan data dalam interval waktu tertentu. Uji reabilitas menyatakan bahwa apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria untuk menilai reabilitas instrumen penelitian ini adalah jika suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan SPSS (Sugiyono, 2012:122).

## **2. Uji Prasyarat**

### **a. Uji Normalitas**

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Pelaksanaan uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* (Sugiono, Susanto. 2015:323) dengan kriteria yang berlaku yaitu sebagai berikut:

Data tak berdistribusi normal, jika sig.hitung < 0,05.

Data berdistribusi normal, jika sig.hitung > 0,05.

### **b. Uji Linearitas**

Uji linearitas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, dengan bantuan program aplikasi SPSS (Statistical Package of the Social Science). Berikut dua cara yang dapat dilakukan sebagai pengambilan keputusan (Sugiono, Susanto. 2015:323) yaitu:

Membandingkan nilai disignifikasi (sig) dengan 0.05. Jika nilai *Diviation from linearity sig.* > 0.05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai *Diviation from linearity sig.* < 0.05, maka ada tidak hubungan yang linear secara signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

### c. Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas digunakan dalam menguji error atau galat dalam model statistik untuk melihat apakah varians atau keragaman dari *error* terpengaruh oleh faktor lain atau tidak, uji ini melanjutkan asumsi kenormalan bahwa asumsi homogen harus terpenuhi supaya model tidak berubah untuk setiap amatan atau tidak dipengaruhi oleh waktu, maka haruslah ia variansnya tetap atau konstan, asumsi ini dapat dicek melalui uji glejser. (Sugiono. 2015:346).

## 3. Uji Hipotesis

### a. Analisis Regresi Liner Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah untuk mengetahui nilai pengaruh absensi *finer print* terhadap disiplin kerja karyawan (Sugiyono, 2013:261). Rumus regresi sederhana yang sebagai berikut :

$$Y = a + b_x$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

- b = Koefisien Regresi  
 x = Absensi *Finger Print*

Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan regresi liner sederhana dengan menggunakan SPSS

### b. Koefisien Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2013:248) Analisis koefisien korelasi besarnya atau kekuatan hubungan antara variabel independen yaitu absensi *finger print* terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Adapun tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

**Tabel 2. Interpretasi Koefisiensi Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Lemah
0.20-0.399	Lemah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-0.1.000	Sangat Kuat

### c. Uji Hipotesis (Uji-t)

Dalam membuktikan hipotesis penelitian menggunakan uji t-statistik. Hal ini dapat membuktikan apakah hipotesis diterima atau ditolak dengan mengangkat variabel independen (absensi *finger print*) dan variabel dependen (disiplin kerja). (Sugiyono, 2013:250).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 atau sebesar 5% dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H0 diterima bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

H0 ditolak bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS.

**d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (absensi finger print) terhadap variabel dependen (disiplin kerja).

Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS.

## **BAB IV SEJARAH OBJEK PENELITIAN**

### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1. Sejarah singkat perusahaan**

Sejarah PT. Angkasa Pura I (Persero) atau dikenal juga dengan Angkasa Pura Airports – sebagai pelopor perusahaan kebandarudaraan secara komersial di Indonesia bermula sejak tahun 1962. Ketika itu Presiden RI Soekarno baru kembali dari Amerika Serikat. Beliau menegakkan keinginannya kepada Menteri Perhubungan dan menteri pekerjaan umum agar lapangan terbang di Indonesia dapat setara dengan lapangan terbang di negara maju.

Pada tanggal 15 November 1962 terbit peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 1962 tentang Pendirian Perusahaan Negara (PN) Angkasa Pura Kemayoran. Tugas pokoknya adalah untuk mengelola dan mengusahakan Pelabuhan Udara Kemayoran di Jakarta yang saat itu merupakan satu-satunya bandar udara internasional yang melayani penerbangan dari dan ke luar negeri selain penerbangan domestik.

Setelah melalui masa transisi selama dua tahun, terhitung sejak 20 Februari 1964 PN Angkasa Pura Kemayoran resmi mengambil alih secara penuh aset dan operasional Pelabuhan Udara Kemayoran Jakarta dari Pemerintah RI. Tanggal 20 Februari 1964 itulah yang kemudian ditetapkan sebagai hari jadi perusahaan.

Pada tanggal 17 Mei 1965, berdasarkan PP Nomor 21 tahun 1965 tentang Perubahan dan Tambahan PP Nomor 33 Tahun 1962, Pn

Angkasa Pura Kemayoran berubah nama menjadi PN Angkasa Pura, dengan maksud untuk lebih membuka kemungkinan mengelola bandar lain di wilayah Indonesia.

Secara berharap, Pelabuhan Udara Ngurah – bali, Halim Perdanakusumah (Jakarta), Polonia (Medan, Juanda (Surabaya), Sepinggang (Balikpapan), dan Sultan Hasanuddin (Ujungpandang) kemudian berada dalam pengelolaan PN Angkasa Pura. Selanjutnya,, berdasarkan PP Nomor 37 tahun 1974, status badan hukum perusahaan diubah menjadi Perusahaan Umum (Perum).

Dalam Rangka pembagian wilayah pengelolaan bandar udara, berdasarkan PP Nomor 25 Tahun 1987 tanggal 19 Mei 1987, nama Perum Angkasa Pura diubah menjadi Perusahaan Umum Angkasa Pura I. Hal ini sejalan dengan dibentuknya Perum Angkasa Pura I yang secara khusus bertugas untuk mengelola Bandar Udara Soekarno-Hatta dan Bandar Udara halim Perdanakusuma.

Kemudian, berdasarkan PP Nomor 5 Tahun 1992, bentuk perum diubah menjadi Perseroan Terbatas (PT) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Negara republik Indonesia sehingga namanya menjadi PT Angkasa Pura I (Persero). Saat ini, Angkasa Pura Airports mengelola 13 (tiga belas) bandara dikawasan tengah dan timur Indonesia, yaitu :

- a. Bandara I gusti Ngurah Rai-Denpasar
- b. Bandara Juanda-Surabaya
- c. Bandara Sultan hasanuddin-Makassar

- d. Bandara Sultan Aji Muhandad Sulaiman Sepinggang-Balikpapan
- e. Bandara Frans Kaisiepo-biak
- f. Bandara Sam Ratulangi-manado
- g. Bandara Syamsudin Noor-Banjarmasin
- h. Bandara Ahmad Yani-Semarang
- i. Bandara Adisutjipto-Yogyakarta
- j. Bandara Adi Soemarno- Suryakarta
- k. Bandara Internasional Lombok-Lombok Tengah
- l. Bandara Pattimura-ambon
- m. Bandara EU Tari-Kupang

Selain itu, Angkasa Pura Airports saat ini memiliki 5 (lima) anak perusahaan, yaitu PT Angkasa Pura Logistik, PT Angkasa Pura Properti, PT Angkasa Pura Suport, PT Angkasa Pura Suport, PT Angkasa Pura Hotel, dan PT Angkasa Pura Retail.

## **2. Visi, misi dan nilai-nilai**

### **a. Visi**

Menjadi salah satu dari sepuluh perusahaan pengelola bandar udara terbaik di Asia.

### **b. Misi**

- 1) Meningkatkan nilai pemangku kepentingan
- 2) Menjadi mitra pemerintah dan pendorong pertumbuhan ekonomi
- 3) Mengusahakan jasa kebandarudara melalui pelayanan prima yang memenuhi standar keamanan, keselamatan, dan kenyamanan

- 4) Meningkatkan daya saing perusahaan melalui kreatifitas dan inovasi
- 5) Memberikan Kontribusi positif terhadap lingkungan hidup

### **3. Nilai-nilai**

#### **1. Sinergi**

Cara insan Angkasa Pura Airports menghargai keragaman dan keunikan setiap elemen untuk memberi nilai tambahan bagi perusahaan, pembangunan ekonomi, dan lingkungan dimanapun insan Angkasa Pura Airports berada.

#### **2. Adatif**

Daya, semangat dan hasrat insan Angkasa Pura Airports yang pantang menyerah, proaktif merespon perubahan dan kaya akan inovasi.

#### **3. Terpercaya**

Karakter insan Angkasa Pura airports yang senantiasa selaras antara kata dengan perbuatan, jujur dalam menjalankan tugas serta kewajiban, dan dapat diandalkan.

#### **4. Unggul**

Komitmen insan Angkasa Pura Airports memberikan layanan prima dengan profesional dan bertanggung jawab untuk memuaskan pelanggan secara berkelanjutan.

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden

Adapun jumlah kuesioner yang disebar kepada responden pada penelitian ini sebanyak 100 orang. pada PT Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros, Sebagai awal dari proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis deskriptif terhadap karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan.

#### 1. Jenis Kelamin

**Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	Laki-laki	47 Orang	47%
2	Perempuan	53 Orang	53%
<b>Jumlah</b>		<b>100Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang atau sebesar 47% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 53 orang atau sebesar 53%. Sehingga diketahui responden pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki, hal ini berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh salah satu karyawan di PT Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros bahwa laki-laki lebih mudah ditempatkan dibagian mana saja.

## 2. Umur Responden

**Tabel 6. Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

No	Umur	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	20-29	36 Orang	36 %
2	30-39	32 Orang	32%
3	40-49	23 Orang	23%
4	≥ 50	9Orang	9%
<b>Jumlah</b>		<b>100Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan responden yang berada pada umr 20-29 sebanyak 36 orang atau sebesar 36%, yang berada pada umur 30-39 sebanyak 32 orang atau sebesar 32%, yang berada pada umur 40-49 sebanayak 23 orang atau sebesar 23%, dan yang berada pada umur  $\geq 50$  sebanyak 9 orang atau sebesar 9%. Sehingga diketahui responden pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros berdasarkan umur didominasi oleh umur 20-29.

## 3. Tingkat Pendidikan Responden

**Tabel 7. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persen (%)
1	SMA Sederajat	28 Orang	28%
2	D1-D4	29 Orang	29%
3	S1-S3	43Orang	43%
<b>Jumlah</b>		<b>100Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan responden yang berada pada tingkat pendidikan SMA Sederajat sebanyak 28 orang atau sebesar 28%, yang berada pada tingkat pendidikan D1-D4 sebanyak 29 orang atau sebesar 29%, yang berada pada tingkat pendidikan S1-S3 sebanyak 43 orang atau sebesar 43%. Sehingga diketahui responden berdasarkan tingkan pendidikan didominasi oleh S1-S3.

## B. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiono, 2016 : 61)

### 1. Absensi *Finger Print* (X)

Absensi *Finger print* adalah alat yang digunakan sebagai pengenal identitas dalam daftar hadir yang melindungi data komputer dan mencegah pemakaian komputer oleh orang yang tidak bertanggung jawab.

Berikut distribusi jawaban responden berdasarkan kuesioner mengenai *Finger print* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel *Finger print* (X)**

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1	40	40%	53	53%	3	3%	4	4%	-	-		

X2	32	32%	54	54%	14	14%	-	-	-	-	
X3	26	26%	56	56%	13	13%	3	3%	-	-	100 100%
X4	21	21%	56	56%	22	22%	1	1%	-	-	
X5	31	31%	54	54%	11	11%	4	4%	-	-	

---

Sumber: Kuisisioner 2020

Berikut deskripsi setiap item Finger Print (X) yaitu sebagai berikut:

a. Registrasi yang simpel, pegawai tidak perlu repot membawa kartu karyawan maupun kertas atau kartu

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang atau 40%, yang menyatakan setuju sebanyak 53 orang atau 53%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 orang atau 3%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 4%.

b. Menggunakan absensi sidik jari setiap pengguna berbeda-beda

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang atau 32%, setuju sebanyak 54 orang atau 54%, dan kurang setuju sebanyak 14 orang atau 14%.

c. Pengguna tidak bisa saling menitipkan absensi seperti yang dilakukan ketika kita menggunakan absensi tanda tangan, aman atau menggunakan waktu

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang atau 26%,

setuju sebanyak 56 orang atau 56%, kurang setuju sebanyak 13 orang atau 13%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 3%.

d. *Finger print* otomatisasi pelaporan dan integrasi sistem informasi selalu dapat dilakukan.

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 21%, setuju sebanyak 56 orang atau 56% , kurang setuju sebanyak 22 orang atau 22%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1%.

e. Karyawan atau pengguna akan datang lebih tepat waktu.

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang atau 31%, setuju sebanyak 54 orang atau 54% , kurang setuju sebanyak 11 orang atau 11%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 4%.

## 2. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu.

Berikut distribusi jawaban responden berdasarkan kuesioner mengenai Disiplin kerja (Y) yaitu sebagai berikut:

**Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin kerja (Y)**

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	35	35%	51	51%	12	12%	2	2%	-	-		

Y2	43	43%	41	41%	16	16%	-	-	-	-	
Y3	45	45%	44	44%	11	11%	-	-	-	-	100 100%
Y4	40	40%	40	40%	20	20%	-	-	-	-	
Y5	39	39%	52	52%	8	8%	1	1%	-	-	

---

Sumber: Kuisisioner 2020

Berikut deskripsi setiap item Disiplin kerja (Y) yaitu sebagai berikut:

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

Berdasarkan data pada tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang atau 35%, yang menyatakan setuju sebanyak 51 orang atau 51%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang atau 12%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2%.

2. Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan

Berdasarkan data pada tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 43 orang atau 43%, yang menyatakan setuju sebanyak 41 atau 41%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 orang atau 16%.

3. Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan data pada tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang atau 45%, setuju

sebanyak 44 orang atau 44%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang atau 11%.

4. Pengawasan melekat suatu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan

Berdasarkan data pada tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang atau 40%, setuju sebanyak 40 orang atau 40%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 20 orang atau 20%.

5. Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan

Berdasarkan data pada tabel 10 menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang atau 39%, setuju sebanyak 52 orang atau 52% , kurang setuju sebanyak 8 orang atau 8%, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1%.

### **C. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan atau validitas suatu instrumen yang akan digunakan untuk penelitian, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

**Tabel 10. Hasil Uji Validitas pada  
PT. Angkasa Pura I (Persero)**

No	r-hitung	r kritis	keputusan	keterangan
X1	0.491			Valid
X2	0.573			Valid
X3	0.640	0.30		Valid
X4	0.699			Valid
X5	0.608			Valid
Y1	0.482		r-hitung > 0,30	Valid
Y2	0.556			Valid
Y3	0.655	0.30		Valid
Y4	0.649			Valid
Y5	0.554			Valid

Sumber : Analisis menggunakan Aplikasi SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk keseluruhan item X dan item Y lebih besar daripada nilai kritis (0.03), sehingga berdasarkan kriteria pengambilan keputusan seluruh item dinyatakan Valid.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur konsistensi suatu alat ukur, sehingga bila suatu alat ukur digunakan berkali-kali akan memperoleh hasil yang sama.

**Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai $\alpha$	Keputusan	keterangan
<i>Finger Print</i> (X)	0.734	0.6	Cronbach Alpha > 0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.721		Reliabel	

Sumber : Analisis menggunakan Aplikasi SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan nilai cronbach Alpha untuk *Finger Print* (X) dan Disiplin Kerja (Y) lebih besar daripada 0.6, sehingga berdasarkan kriteria pengambilan keputusan dimana Cronbach Alpha > 0.6 maka *Finger Print* (X) dan Disiplin Kerja (Y) dinyatakan Reliabel.

#### D. Uji Prasyarat

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan pada data penelitian untuk mengetahui apakah data yang diteliti berdistribusi atau tidak, dengan bantuan aplikasi SPSS dengan taraf signifikan sebesar 5%.

**Tabel 12. Hasil Uji Normalitas data pada PT. Angkasa Pura I (Persero)**

Test Of Normality	Nilai $P$	$\alpha$	Keputusan	Keterangan
<i>Finger Print</i> (X)	0.080	0.05	Nilai $P > \alpha$	Data Berdistribusi Normal
Disiplin Kerja (Y)	0.085			

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan nilai dari *Test of Normality* untuk *Finger Print* (X) dan Disiplin Kerja (Y) lebih besar dari nilai probabilitas/kesalahan yaitu sebesar 0.05, sehingga berdasarkan kriteria pengambilan keputusan data dari variabel X dan Y berdistribusi Normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linear adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat.

**Tabel 13. Hasil Uji Linearitas Data Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)**

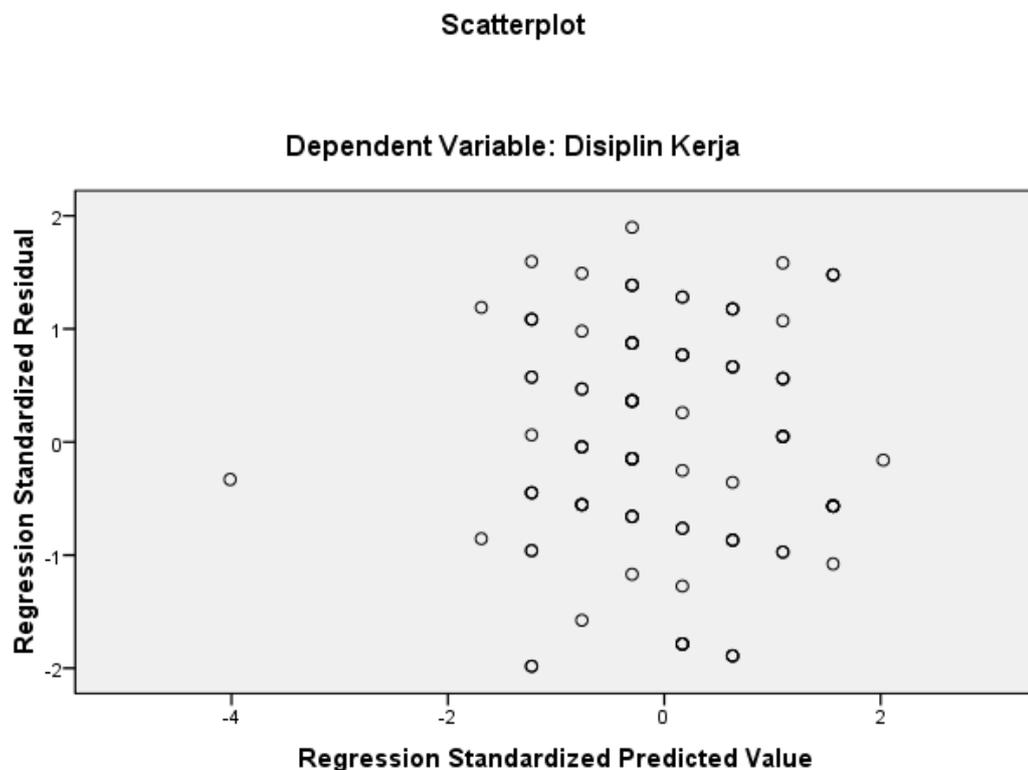
Deviation From Linearity				Keputusan	Keterangan
F-Hitung	0.740	F-tabel	2.04	F-hitung < F-tabel	Ada Hubungan Linear
Nilai <i>P</i>	0.656	A	0.05	Nilai <i>P</i> > 0.05	

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan nilai F-Hitung sebesar 0.740 dan nilai F-tabel sebesar 2.04 (F-hitung < F-tabel). Selanjutnya nilai *P* sebesar 0.656 dan nilai probabilitas/kesalahan sebesar 0.05 (Nilai *P* > 0.05), sehingga berdasarkan kriteria pengambilan keputusan maka dinyatakan terdapat hubungan yang linear antara *Finger Print* (variabel X) dan Disiplin Kerja (Variabel Y).

### 3. Uji Homoskedastisitas

Uji Homoskedastisitas digunakan melihat apakah varians atau keragaman dari *error* terpengaruh oleh faktor lain atau tidak.



Gambar 2. Uji Homoskedostisitas Scatterplot

Pada gambar di atas terlihat titik-titik yang melambungkan residual, yang menyebar merata pada garis mendatar pada titik nol atau residual=0. Di bawah garis residual bernilai negatif dan di atas garis residual bernilai positif. Uji ini menggunakan model regresi sebelumnya dengan menjadikan *unstandardized residuals* sebagai variabel dependen. Berdasarkan pada gambar tersebut secara visual kita tidak dapat yakin apakah prinsip homoskedostisitas terpenuhi atau tidak. Untuk itu kita dapat menggunakan uji Glejser.

## E. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

### 1. Uji Regresi Sederhana

Uji Regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya variabel X (Komunikasi Internal) terhadap hasil Variabel Y (Kinerja Karyawan).

**Tabel 15. Persamaan Regresi pada PT. Angkasa Pura I (Persero)**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	17.188	1.895	
	Absensi Finger Print	.205	.091	.221

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstan = 17,188

Berarti bahwa jika absensi *Finger Print* diasumsi bernilai nol maka disiplin kerja bernilai 17,188.

2.  $b =$  Koefisien nilai absensi *Finger Print* = 0,205

Berarti bahwa jika absensi *Finger Print* diasumsi bernilai nol maka disiplin kerja bernilai 0,205.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+) maka dapat dikatakan absensi Finger Print berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros Sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau}$$

$$y = 17.188 + 0.205X.$$

## 2. Analisis Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi besarnya atau kekuatan hubungan antara variabel independen yaitu absensi *finger print* terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja.

**Tabel 16. Koefisien Korelasi pada PT. Angkasa Pura I (Persero)**

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	R Square
1	.221 <sup>a</sup>	.049
a. Predictors: (Constant), Absensi Finger Print		
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja		

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16.

Berdasarkan data pada tabel tersebut menunjukkan nilai Korelasi Perseon (R) sebesar 0.221, yang berarti bahwa besar atau kekuatan hubungan antara Finger Print (Variabel X) dan Disiplin Kerja (Variabel Y) berada pada tingkat hubungan yang Lemah, Hal ini disebabkan 0.221 berada pada interval 0.20-0.399.

### 3. Uji (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah Absensi Finger Print (variabel X) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Variabel Y).

**Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) pada PT. Angkasa Pura I (Persero)**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	9.071	.000
Absensi Finger Print	2.246	.027

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16

Berdasarkan data pada tabel tersebut diketahui: Nilai signifikansi sebesar 0.027 yang lebih kecil dari nilai probabilitas/kesalahan yaitu 0.05. Sedangkan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Absensi Finger Print (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros.

### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen (absensi finger print) terhadap variabel dependen (disiplin kerja).

**Tabel 18. Koefisien Determinasi pada  
PT. Angkasa Pura I (Persero)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square
1	.221 <sup>a</sup>	.049

a. Predictors: (Constant), Absensi Finger Print

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Analisis dengan Program SPSS Versi 16

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) yang merupakan hasil pengkuadratan R (Korelasi) yang dari output SPSS tersebut, diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.049 (R Square x 100%) yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) adalah sebesar 4.9%, angka ini berarti bahwa variabel Finger Print berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 4.9% sedangkan sisanya sebesar 95.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **F. Pembahasan**

Pada penelitian ini menggunakan koefisien sebagai alat pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan Uji Regresi Linear Sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 16 diolah tahun 2020. Tujuan dilakukan analisis tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif Absensi *Finger Print* terhadap Disiplin Kerja pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros.

Absensi *Finger Print* sebagai salah satu sarana perusahaan berguna untuk meminimalisir kecurangan yang dapat dilakukan oleh karyawan yang tidak bertanggung jawab seperti menitip absen, selain itu penerapan absensi fingerprint ini mempermudah dalam pembuatan laporan tentang kehadiran karyawan karena mesin ini sudah terhubung langsung dengan komputer yang secara tidak langsung meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam menghargai waktu karena dalam mesin sudah tercatat jam dengan jelas.

Ditengah pandemi yang terjadi saat ini terdapat berbagai kendala yang ditemukan oleh peneliti, kendala pertama kali ditemukan peneliti saat seluruh sekolah, kantor maupun perusahaan di Indonesia serentak untuk diliburkan, sehingga segala sesuatu harus dilakukan dirumah secara daring/Online (*Work from Home*) yang membuat peneliti kesulitan dalam memberikan Surat Izin Penelitian pada Pihak Perusahaan. Kendala lainnya yang ditemukan oleh peneliti ialah kesulitan untuk membagikan kuesioner akibat dari kebijakan pemerintah untuk tidak berdekatan satu sama lain.

Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0.027 yang lebih kecil dari nilai probabilitas/kesalahan Berarti bahwa ada pengaruh signifikan Absensi Finger Print (X) terhadap Disiplin Kerja (Y) pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa

1. Absensi *Finger Print* berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros.
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa Absensi *Finger Print* berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros diterima atau terbukti.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, berikut saran yang ingin disampaikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan sarana dan prasarana serta Mengadakan kontrol untuk menegakkan kedisiplinan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, Hendaknya Peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambah beberapa variabel serta memperluas sampel perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-bugho, Mustafa Dieb, 2010. Buku *Pintar Transaksi Syari'ah*. Terjemahan dari kitab "*fiqh al'mu'awadhah*" oleh Fakhir Ghofur. Jakarta Selatan: Penerbit Hikmah/PT. Mizan Publika.
- Ace Suryadi, 2010. "*Permasalahan dan Alternatif Kebijakan Peningkatan Relevansi Pendidikan (Studi Relevansi Pendidikan Kerjasama UPI dengan balitbangKemendiknas* ".  
".[http://file.upi.edu/Direktori/PROCEEDING/Seminar\\_Internas.NFE](http://file.upi.edu/Direktori/PROCEEDING/Seminar_Internas.NFE)
- Abdurrahmat Fathoni, 2011. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bohlander, George., and Snell, Scott, 2010. *Principles of Human Resource. Manajement, 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning*.
- Dessler, G, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Erna maeyasari, 2012. *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*. Serang: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hamid, Sanusi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Misbach H Ifa, 2010. *Dahsyatnya Sidik Jari*, Jakarta: Transmedia Pustaka
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Moch. Tofik, 2010 *Panduan Praktisi Membuat Apliukasi Pengajian Dengan Excel 2007*, Jakarta: Penerbit Mediakita,

- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Salemba Empat, Jakarta
- Ngantung, 2014. *Desain dan Implementasi Sistem Absensi Fingerprint di Jaringan Kampus dan Terintegrasi Dengan sistem Informasi Terpadu UNSRAT*
- Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sanusi, Anwar, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, Oktavia Tiara, 2013. *Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan,. Dan Kebijakan Deviden terhadap Nilai Perusahaan. Studi pada perusahaan manufaktur tahun 2009-2011*.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_, (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-15, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-17, Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke19. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- \_\_\_\_\_, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif R&D Cetakan 20*. Bandung: Cv.Alfabeta
- Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- , 2016. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R& D (XXIII)*. Bandung: Alfabeta.
- Verdi Ysin, 2012. *Rekayasa Perangkat Lunak Berorientasi Objek*. Mitra Wacana media. Jakarta

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

**KOESIONER PENELITIAN  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN TONASA KABUPATEN  
PANGKEP**

Dengan hormat, perkenalkan kami meminta kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/Saudari untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam koesioner ini. Penelitian ini digunakan untuk melengkapi bagian dari skripsi kami. Untuk itu diharapkan para responden dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini. Atas waktu dan kesediaannya kami ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

**PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda ceklis ( $\sqrt{\quad}$ ) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja

Keterangan pilihan jawaban adalah sebagai berikut:

**1. Identitas Responden**

Nama :  
 Jenis Kelamin : a) Pria b) Wanita  
 Umur :  
 Agama :  
 Pendidikan :

TIPE	SKOR
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

#### A. VARIABEL (X) ABSENSI FINGER PRINT

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Registrasi yang simpel, pegawai tidak perlu repot membawa kartu karyawan maupun kertas atau kartu					
2.	Menggunakan absensi sidik jari setiap pengguna berbeda-beda					
3.	Pengguna tidak bisa saling menitipkan absensi seperti yang dilakukan ketika kita menggunakan absensi tanda tangan, aman atau menggunakan waktu					
4.	<i>Finger print</i> otomatisasi pelaporan dan integrasi sistem informasi selalu dapat dilakukan					
5.	Karyawan atau pengguna akan datang lebih tepat waktu					

**B. VARIABEL (Y) DISIPLIN KERJA KARYAWAN**

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan					
2.	Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan karyawan					
3.	Balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan					
4.	Pengawasan melekat suatu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan					
5.	Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan					

## Lampiran 2. Tabulasi Data

**Rekapitulasi Data Absensi Finger Print (X) dan  
Disiplin Kerja (Y)**

X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL	Rata-rata	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL	Rata-rata
5	5	4	5	5	24	4.8	5	4	4	4	3	20	4
4	4	5	4	5	22	4.4	4	4	5	4	4	21	4.2
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	4	22	4.4
5	3	2	4	5	19	3.8	5	3	4	4	5	21	4.2
5	3	2	4	5	19	3.8	5	3	3	4	5	20	4
5	5	5	5	4	24	4.8	5	4	5	3	4	21	4.2
4	5	4	5	4	22	4.4	4	5	5	5	5	24	4.8
4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	19	3.8
4	3	3	4	4	18	3.6	4	4	5	5	5	23	4.6
4	4	5	4	4	21	4.2	4	4	3	3	4	18	3.6
5	4	5	3	2	19	3.8	5	4	5	5	5	24	4.8
4	4	4	5	5	22	4.4	4	4	3	3	4	18	3.6
4	5	4	4	4	21	4.2	3	5	4	4	4	20	4
5	4	4	3	2	18	3.6	5	4	4	4	5	22	4.4
4	5	5	5	5	24	4.8	5	5	5	5	5	25	5
5	4	5	3	2	19	3.8	5	4	5	3	5	22	4.4
4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	4	23	4.6
4	5	4	5	5	23	4.6	4	5	4	4	5	22	4.4
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	21	4.2
4	4	4	3	4	19	3.8	4	5	4	4	4	21	4.2
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	4	22	4.4
5	5	5	3	4	22	4.4	5	5	5	3	5	23	4.6
5	4	4	5	5	23	4.6	5	4	5	5	5	24	4.8
4	4	5	4	5	22	4.4	4	4	5	5	5	23	4.6
5	5	4	5	5	24	4.8	5	5	5	5	5	25	5
4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	25	5
5	4	4	4	4	21	4.2	5	4	4	5	4	22	4.4
5	4	5	5	5	24	4.8	4	4	5	3	5	21	4.2
4	5	5	5	4	23	4.6	4	5	5	5	4	23	4.6
4	4	5	3	5	21	4.2	4	4	4	3	5	20	4
4	5	3	4	3	19	3.8	4	5	5	5	4	23	4.6
4	5	3	4	3	19	3.8	4	5	5	4	4	22	4.4

4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	21	4.2
3	4	4	3	3	17	3.4	3	4	4	5	3	19	3.8
4	4	3	3	3	17	3.4	4	4	5	5	5	23	4.6
4	3	5	4	4	20	4	4	3	5	4	4	20	4
4	3	3	4	5	19	3.8	4	5	3	4	5	21	4.2
4	4	3	3	4	18	3.6	4	4	5	3	4	20	4
4	4	4	3	5	20	4	4	4	4	5	4	21	4.2
4	5	3	4	4	20	4	4	5	5	5	4	23	4.6
4	4	4	5	5	22	4.4	4	5	5	5	5	24	4.8
5	5	5	5	4	24	4.8	5	5	5	5	5	25	5
5	3	2	4	4	18	3.6	5	3	5	4	4	21	4.2
5	4	4	4	4	21	4.2	5	5	5	5	4	24	4.8
5	5	5	4	4	23	4.6	5	5	5	4	4	23	4.6
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	21	4.2
5	5	4	4	4	22	4.4	5	5	4	4	5	23	4.6
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	21	4.2
5	4	4	4	3	20	4	5	4	5	5	3	22	4.4
4	4	4	5	4	21	4.2	4	4	4	5	4	21	4.2
5	4	4	4	5	22	4.4	3	4	4	4	3	18	3.6
5	5	4	4	4	22	4.4	3	5	4	4	4	20	4
5	5	4	4	5	23	4.6	5	5	4	4	5	23	4.6
3	3	2	2	2	12	2.4	3	3	5	4	4	19	3.8
4	5	3	4	3	19	3.8	4	5	4	4	3	20	4
4	4	3	3	4	18	3.6	4	5	5	5	5	24	4.8
4	4	4	5	5	22	4.4	4	3	4	3	4	18	3.6
5	4	4	4	4	21	4.2	3	4	4	4	4	19	3.8
3	4	3	4	4	18	3.6	3	4	4	4	4	19	3.8
4	5	5	5	5	24	4.8	4	5	5	4	3	21	4.2
4	4	4	3	3	18	3.6	4	4	3	3	3	17	3.4
5	4	4	3	4	20	4	5	4	4	5	5	23	4.6
4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	4	22	4.4
4	5	4	5	5	23	4.6	4	4	4	3	5	20	4
5	3	3	4	5	20	4	5	3	3	4	5	20	4
5	5	3	4	4	21	4.2	5	3	3	3	4	18	3.6
4	4	3	3	5	19	3.8	4	4	3	4	5	20	4
4	4	5	5	5	23	4.6	5	5	5	5	5	25	5
4	4	5	5	5	23	4.6	4	4	4	5	5	22	4.4

4	4	4	4	5	21	4.2	4	4	5	5	5	23	4.6
2	5	4	3	4	18	3.6	2	5	4	5	4	20	4
5	4	4	3	4	20	4	5	5	5	5	4	24	4.8
5	5	4	4	4	22	4.4	5	3	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	4	22	4.4
2	5	4	3	4	18	3.6	4	5	4	5	5	23	4.6
5	5	5	4	5	24	4.8	5	3	5	4	4	21	4.2
4	5	4	4	4	21	4.2	4	5	5	5	5	24	4.8
5	4	4	3	3	19	3.8	4	4	4	3	3	18	3.6
4	4	4	4	5	21	4.2	4	4	5	5	5	23	4.6
5	4	4	3	3	19	3.8	3	4	4	5	4	20	4
4	3	3	4	4	18	3.6	4	5	5	4	4	22	4.4
4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	5	24	4.8
5	4	4	4	4	21	4.2	3	4	3	4	4	18	3.6
2	5	4	3	4	18	3.6	3	5	4	3	4	19	3.8
5	5	5	4	5	24	4.8	5	4	3	4	5	21	4.2
4	3	5	4	2	18	3.6	4	3	4	4	2	17	3.4
4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	5	23	4.6
5	4	4	3	4	20	4	5	4	4	5	4	22	4.4
5	5	5	4	4	23	4.6	4	4	4	4	4	20	4
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20	4
4	5	4	4	4	21	4.2	4	3	4	3	4	18	3.6
5	5	5	4	4	23	4.6	5	5	4	4	4	22	4.4
5	4	5	4	5	23	4.6	5	5	4	4	4	22	4.4
4	4	4	5	4	21	4.2	4	5	5	5	4	23	4.6
3	3	4	4	4	18	3.6	3	3	4	5	5	20	4
4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	4	24	4.8
4	5	5	4	4	22	4.4	4	5	3	4	4	20	4
2	3	4	5	4	18	3.6	5	4	4	5	5	23	4.6
5	5	4	4	4	22	4.4	5	5	5	5	4	24	4.8
5	5	5	5	4	24	4.8	5	5	4	3	4	21	4.2

## Lampiran 3. Analisis Data SPSS

## A. Uji Kuesioner

## 1. Uji Validitas X

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.125	.147	.127	.074	.491**
	Sig. (2-tailed)		.217	.143	.207	.466	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.125	1	.375**	.208*	.091	.573**
	Sig. (2-tailed)	.217		.000	.037	.368	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.147	.375**	1	.274**	.115	.640**
	Sig. (2-tailed)	.143	.000		.006	.253	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.127	.208*	.274**	1	.501**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.207	.037	.006		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X5	Pearson Correlation	.074	.091	.115	.501**	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.466	.368	.253	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.491**	.573**	.640**	.699**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

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

## 2. Uji Reliabel X

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	6

## 3. Uji Validitas Y

**Correlations**

		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.004	.164	.006	.237*	.482**
	Sig. (2-tailed)		.970	.102	.956	.018	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.004	1	.272**	.238*	.089	.556**
	Sig. (2-tailed)	.970		.006	.017	.377	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.164	.272**	1	.373**	.095	.655**
	Sig. (2-tailed)	.102	.006		.000	.346	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.006	.238*	.373**	1	.220*	.649**
	Sig. (2-tailed)	.956	.017	.000		.028	.000
	N	100	100	100	100	100	100
X5	Pearson Correlation	.237*	.089	.095	.220*	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.018	.377	.346	.028		.000
	N	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.482**	.556**	.655**	.649**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

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

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

#### 4. Uji Reliabel Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.721	6

#### B. Uji Prasyarat

##### 1. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Absensi Finger Print	Disiplin Kerja
N		100	100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	20.6400	21.4200
	Std. Deviation	2.15332	1.99585
Most Extreme Differences	Absolute	.127	.126
	Positive	.127	.102
	Negative	-.093	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		1.268	1.257
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080	.085
a. Test distribution is Normal.			

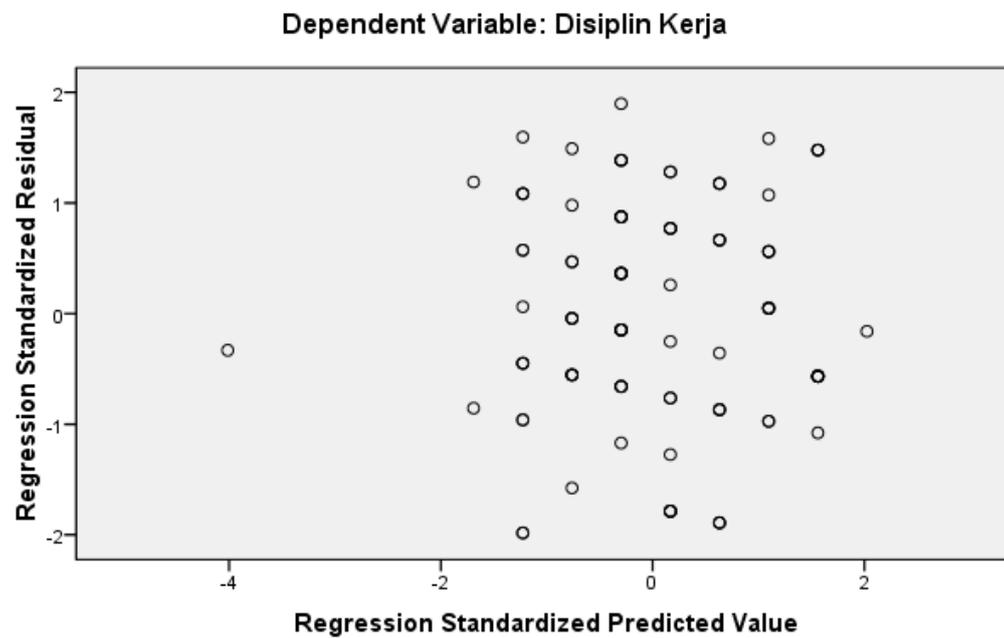
##### 2. Uji Linearitas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Absensi Finger Print	Between Groups	(Combined)	42.438	9	4.715	1.206	.301
		Linearity	19.298	1	19.298	4.935	.029
		Deviation from Linearity	23.140	8	2.892	.740	.656
		Within Groups	351.922	90	3.910		
Total			394.360	99			

### 3. Uji Homokedostisitas

#### Scatterplot



#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.688E-16	1.895		.000	1.000
	Absensi Finger Print	.000	.091	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Abs\_Res

### C. Uji Hipotesis

#### 1. Uji Korelasi dan Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.221 <sup>a</sup>	.049	.039	1.95631

a. Predictors: (Constant), Absensi Finger Print

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

#### 2. Uji Regresi linear Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.188	1.895		9.071	.000
	Absensi Finger Print	.205	.091	.221	2.246	.027

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

## Lampiran 4 Daftar F-Tabel

## Daftar F-Tabel dengan Nilai Probabilitas 0.05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94

## Lampiran 5. Surat izin penelitian

## Surat Rekomendasi Dari Universitas Muslim Maros

**UNIVERSITAS MUSLIM MAROS**  
**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**  
 Kampus 1 : Jalan Dr. Ratulangi No.62 Maros Sulawesi Selatan, Telp. (0411) 6536018  
 e-mail : lppummuslimmaros@gmail.com, Kode Pos 90511  
 Kampus 2 : Jalan Koko - Pamelekkang Je'ne Kelurahan Atepolea Kecamatan Lau Kabupaten Maros

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Nomor : 1433 /LPPM-UMMA/VII/2020  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian

Kepada yang terhormat :  
**Pimpinan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kabupaten Maros**  
 Di -  
 Tempat

*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan hormat

Dalam rangka penyelesaian studi akhir mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros (FEB-UMMA) tahun akademik 2019/2020, maka kami mohon kiranya bapak/ibu dapat memberikan permohonan izin penelitian kepada mahasiswa tersebut di bawah ini pada lokasi sebagaimana tercantum dalam proposal yang terlampir.

Adapun data diri mahasiswa tersebut yaitu :

NAMA : SARMILA  
 NIM : 1661201209  
 Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
 Program Studi : Manajemen SDM  
 Lokasi Penelitian : PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kabupaten Maros  
 Judul Penelitian : Pengaruh Sistem Fingerprint Terhadap kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kabupaten Maros

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Maros, 7 Juli 2020  
 Ketua LPPM – UMMA,  
  
**Dr. Hj. Suhartina R., M. Hum.**  
 NIDN: 0914017001

Tembusan Kepada Yth.:  
 1. Biro Administrasi Akademik  
 2. Dekan FEB UMMA  
 3. Yang Bersangkutan  
 4. Peringgal

2020/08/21 13:40

## Surat Balasan Dari PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros



**Angkasa Pura | AIRPORTS**

**Sultan Hasanuddin**  
Bandara Internasional Sultan Hasanuddin  
**PT. Angkasa Pura I (Persero)**  
Bandara Internasional Sultan Hasanuddin  
Jl. Bandara Lama No. 1 Mandai, Maros 90552  
tel : 0411 550123 fax : 0411 553183  
website : www.hasanuddin-airport.co.id

Nomor : AP.I.221 /DL.07/2020/GM.UPG  
 Lampiran : -  
 Perihal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth. :  
 Ketua LPPM - UMMA  
 di  
 MAROS

Menunjuk surat Ketua LPPM-UMMA Nomor 1433/LPPM-UMMA/VII/2020 tanggal 07 Juli 2020 perihal Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar dapat menyetujui permohonan tersebut sebagai berikut:

Nama : Sarmila  
 NIM : 1661201209  
 Program Studi : Manajemen SDM  
 Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura I (Persero)

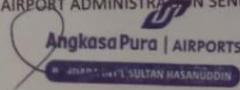
Berkaitan dengan hal tersebut di atas, untuk teknis pelaksanaannya agar yang bersangkutan mengikuti beberapa ketentuan sebagai berikut:

1. Sebelum melaksanakan kegiatan agar yang bersangkutan melaporkan diri kepada Human Capital Business Partner Section;
2. Penelitian/ pengambilan data dimaksud tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku dan semata-mata untuk kepentingan ilmiah;
3. Mentaati semua ketentuan yang berlaku di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar;
4. Menggunakan Pas Visitor pada saat pelaksanaan penelitian berlangsung;
5. Peneliti wajib memberikan laporan hasil penelitian kepada Human Capital Business Partner Section PT. Angkasa pura I (Persero) Cabang Sultan Hasanuddin Makassar selambatnya 3 (tiga) bulan setelah pengambilan data dilaksanakan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Maros, 14 Juli 2020

a.n. GENERAL MANAGER  
 AIRPORT ADMINISTRATION SENIOR MANAGER,



**Angkasa Pura | AIRPORTS**  
BANDARA INTERNASIONAL SULTAN HASANUDDIN

RUDY SUPRIADI

Tembusan Yth. :  
 - General Manager,  
 ANG/hz/2020

2020/08/21 13:40

## SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

PS.No. 0295/Ps/ XI /Perpus Umma/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini, staf perpustakaan Universitas Muslim Maros menerangkan bahwa:

Nama : Sarmila  
 Nim : 1661201209  
 Fakultas/prodi : FEB/ Manajemen SDM  
 Judul skripsi : Pengaruh Sistem Absensi fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Para 1 (Pursero) Kabupaten Maros

Telah diterima dan dicek oleh petugas plagiasi. Hasil plagiasi (



## RIWAYAT HIDUP



**SARMILA.** Lahir di Cambatoa, Kec pangkaje'ne kepulauan, Kab. Pangkaje'ne Kepulauan, Sulawesi Selatan pada tanggal 16 November 1997. Anak Tunggal dari pasangan Mahmud dan Kanang. Penulis mulai menempuh jenjang pendidikan formal di SD Negeri 11 Pa'dudukang pada tahun 2005 dan tamat pada tahun 2010. Pada tahun yang sama penulis kembali melanjutkan pendidikan di SMP Muhammadiyah Bungoro Pangkep dan tamat pada tahun 2013, kemudian melanjutkan pendidikan di SMK Muhammadiyah Bungoro Pangkep dan tamat pada tahun 2016. Pada tahun yang sama penulis kemudian melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi dan saat ini sedang menyelesaikan studi dengan mengambil program S1 di Universitas Muslim Maros yakni Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2020 penulis menyelesaikan studi dengan program karya ilmiah yang berjudul : Pengaruh Absensi *Finger Print* Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Kabupaten Maros.