

**PENGARUH SUPERVISI, ABSENSI *FINGERPRINT*,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA PADA PT XYZ**

Hafriz Rifki Hafas

Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan
Jalan Imam Bonjol No.35 Medan, Sumatera Utara

ABSTRAK

Supervision, fingerprint attendance and organizational culture are motivations to improve employee work discipline in an organization. Work discipline is something that must be applied in every employee. Employee awareness is required by complying with applicable regulations. Regulations are needed to provide guidance and counseling for employees in creating good order in the organization. Apart from that, the agencies themselves must endeavor so that the regulations are clear, easy to understand and apply to all employees.

The population in this study is all employees who work at PT XYZ. The number of samples in this study were 89 respondents. Data were collected using a questionnaire. The data is tested using validity and reliability tests, and the data must fulfill the elements of the classical assumption test. Furthermore, the data analysis test was carried out using multiple linear regression, normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test.

The results of this study indicate that supervision, fingerprint attendance and organizational culture on work discipline at PT XYZ. Supervision variables, fingerprint attendance and organizational culture are variables that significantly influence work discipline.

Kata Kunci: Supervisi, Absensi *Fingerprint*, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Teknologi pada dewasa ini sudah semakin maju, maka perusahaan diminta untuk memiliki SDM yang berkompeten, yang mempunyai semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan peran dan fungsinya, baik untuk individu maupun untuk tujuan perusahaan. Salah satu cara guna meningkatkan karyawan yang handal adalah dengan cara meningkatkan disiplin kerja.

Disiplin merupakan suatu keadaan dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Tinggi rendahnya tingkat disiplin tiap karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor adalah pengawasan, dimana pengawasan ini adalah tindakan nyata dan efektivitas dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Pengawasan penting untuk dilaksanakan karena dengan adanya pengawasan yang baik tentunya akan menghasilkan tujuan yang baik pula, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi para pekerjanya.

Begitu juga dengan PT XYZ yang menerapkan disiplin kerja kepada karyawan, namun dalam penerapan disiplin masih ditemukan kendala seperti masih ada karyawan yang datang terlambat, sementara karyawan tersebut sedang memiliki pekerjaan yang harus diselesaikan dengan segera. Dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan seorang pemimpin dituntut agar mampu untuk memberikan arahan kepada bawahannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Tentang Supervisi

Menurut Winaryati & Eny (2017 :11) mengungkapkan bahwa, pengawasan merupakan peristiwa periodik, seperti kunjungan atau penilaian kinerja atau prestasi kerja yang mengacu pada hubungan yang berkelanjutan, sehingga mempengaruhi organisasi, manajemen dan pelayanan termasuk

pengendalian proses kerja dan system, pemeliharaan sarana dan prasarana, pemantauan dan peningkatan prestasi kerja pada system yang lebih luas dan efektif.

Menurut Handoko (2012 :90) indikator-indikator dari supervisi (pengawasan) adalah sebagai berikut:

1. Penetapan standar dalam pelaksanaan atau perencanaan
2. Pengukuran kerja
3. Penilaian kinerja
4. Tindakan koreksi

Teori Tentang Absensi *Fingerprint*

Menurut Sari (2013:20) mengatakan *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.

Indikator absensi *fingerprint* menurut (Ngantung:2014 :13) adalah:

1. Pendaftaran yang mudah
2. Tanpa alat pendukung
3. Tanpa sandi
4. Tingkat keamanan tinggi.

Teori Tentang Budaya Organisasi

Robbins (2015 :256) berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Karakteristik utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, menurut Robbins (2015: 257) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
2. Perhatian dalam hal-hal rinci
3. Orientasi hasil kerja
4. Orientasi tim
5. Keagresifan

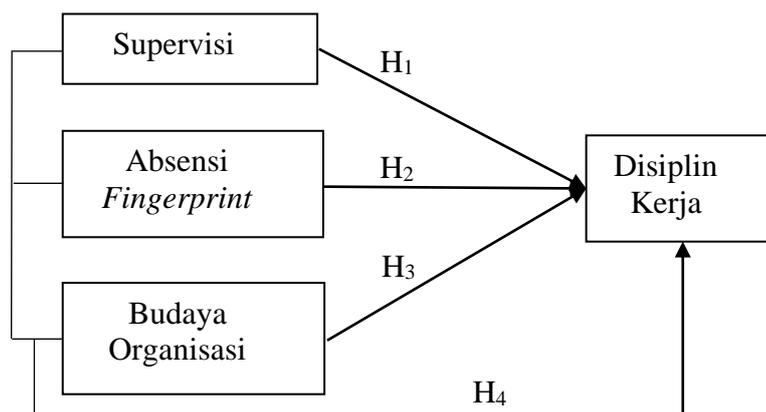
Teori Tentang Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2006:19) disiplin kerja merupakan suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Menurut (Hasibuan, 2014:194) yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Supervisi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT XYZ.
 H₂ : Absensi Fingerprint berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT XYZ.
 H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT XYZ.
 H₄ : Supervisi, Absensi Fingerprint, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT XYZ.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih (sugiyono, 2017 :29). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari sehingga bisa ditarik suatu kesimpulan Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT XYZ.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobability sampling dengan sampling jenuh. Peneliti menggunakan teknik sampling ini karena jumlah populasi sebanyak 89 orang. Menurut Riduwan (2012 :64) menjelaskan “sampling jenuh ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus”.

Model Analisis Data

Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid .

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.

Pengujian Asumsi Klasik**Pengujian Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan dependen memiliki distribusi normal atau tidak.

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya hubungan multikolinieritas diantara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dapat dilihat pada *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatter plots* dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (supervisi, absensi *finger print* dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (disiplin kerja), maka digunakan metode regresi linier berganda dan analisis data juga menggunakan versi 16.0, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Pengujian Hipotesis**Uji F Signifikansi Serempak (Uji F)**

Uji F statistik dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif atau signifikan dari variabel bebas yang terdiri dari supervisi (X_1), absensi *finger print* (X_2), budaya organisasi (X_3), dan variabel terikat adalah disiplin kerja (Y).

Uji signifikansi individual (Uji t)

Dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah ada pengaruh positif atau signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian koefisien determinan (R^2)

Determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang diteliti yaitu supervisi (X_1), absensi *finger print* (X_2), dan budaya organisasi (X_3), sedangkan variabel terikat adalah disiplin kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1.: Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	64	73,02
2	Perempuan	25	26,98
Jumlah		89	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah laki – laki yang menjadi responden pada penelitian ini adalah 64 orang atau sama dengan sebesar 73,02%. Responden perempuan pada penelitian ini adalah sebesar 25 orang atau sama dengan 26,98%.

Responden Menurut Usia

Tabel 4.2.: Responden Menurut Usia

No	Usia (Tahun)	Responden	Persentase (%)
1	<20	10	10,11
2	21 – 30	12	14,62
3	31 – 40	30	35,95
4	41 – 50	33	34,84
5	>50	4	4,48
Jumlah		89	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.2 diketahui bahwa responden dengan tingkat usia <20 tahun adalah sebanyak 10 orang atau sama dengan sebesar 10,11%. Responden dengan tingkat usia antara 21 – 30 tahun adalah sebanyak 12 orang atau sama dengan 14,62%. Responden dengan tingkat usia antara 31 – 40 tahun adalah sebanyak 30 orang atau sama dengan 35,95%. Responden dengan tingkat usia antara 41 – 50 tahun adalah sebanyak 33 orang atau sama dengan 34,84%. Responden dengan tingkat usia >50 tahun adalah sebanyak 4 orang atau sama dengan 4,48%.

Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3.: Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase (%)
1	Sekolah Dasar	0	0,00
2	Sekolah Menengah Pertama	0	0,00
3	Sekolah Menengah Atas	22	23,58
4	Diploma (D 1, 2, 3)	22	25,84
5	Sarjana (S1)	34	39,33
6	Magister (S2)	11	11,25
7	Doktor (S3)	0	0,00
Jumlah		89	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan pada Tabel 4.3 diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sekolah Dasar tidak ada. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sekolah Menengah Pertama tidak ada. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas adalah sebanyak 22 orang atau sama dengan 23,58%. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir Sarjana adalah sebanyak 34 orang atau sama dengan 39,33%. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir Magister adalah sebanyak 11 orang atau sama dengan 11,25%. Responden dengan tingkat pendidikan terakhir Doktor tidak ada.

Responden Menurut Lama Bekerja

Tabel 4.4
Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden	Persentase (%)
1	< 1	6	5,61
2	1 – 4	14	16,86
3	5 – 10	15	17,97
4	11 – 15	26	28,09
5	>16	28	31,47
Jumlah		89	100,00

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.4 ini memberikan gambaran bahwa para pekerja di PT XYZ merupakan pekerja dengan pengalaman yang baik untuk meningkatkan kinerja PT XYZ.

PEMBAHASAN

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Supervisi

Tabel 4.5
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Supervisi

Pernyataan Kuesioner	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Supervisi 1	0	0,00	5	5,61	18	20,23	16	7,97	50	56,19
Supervisi 2	0	0,00	0	0,00	16	17,99	31	4,82	42	47,19
Supervisi 3	0	0,00	1	1,12	19	21,35	40	4,94	29	32,58
Supervisi 4	0	0,00	2	2,25	14	15,73	42	7,19	31	34,83

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.5 menunjukkan jawaban responden terkait dengan variabel supervisi. Pada kuesioner supervisi 1 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5,61%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 20,23%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 17,97%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 56,19%.

Pada kuesioner supervisi 2, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 17,99%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 34,82%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 47,19%.

Pada kuesioner supervisi 3, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju 1,12%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 21,35%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 44,94%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 32,58%.

Pada kuesioner supervisi 4, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2,25%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 15,73%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 47,19%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 34,83%.

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Absensi Fingerprint

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Absensi Fingerprint

Pernyataan Kuesioner	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
bsensi Fingerprint 1	0	0,00	0	0,00	8	8,99	41	46,07	40	44,94
bsensi Fingerprint 2	0	0,00	0	0,00	12	13,48	39	43,82	38	42,70
bsensi Fingerprint 3	0	0,00	0	0,00	11	12,36	39	43,82	39	43,82
bsensi Fingerprint 4	0	0,00	0	0,00	14	15,73	43	48,31	32	35,96

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.6 menunjukkan jawaban responden terkait dengan variabel absensi fingerprint. Pada kuesioner absensi fingerprint 1 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 8,99%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 46,07%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 44,94%.

Pada kuesioner absensi fingerprint 2, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 13,48%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 43,82%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 42,70%.

Pada kuesioner absensi fingerprint 3, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 12,36%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 43,82%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 43,82%.

Pada kuesioner absensi fingerprint 4, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 14 orang atau sama dengan 15,73%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 43 orang atau sama dengan 48,31%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 32 orang atau sama dengan 35,96%

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.7

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan Kuesioner	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
udaya Organisasi 1	0	0,00	1	1,12	16	17,98	43	48,31	29	32,58
udaya Organisasi 2	0	0,00	0	0,00	14	15,73	46	51,69	29	32,58
udaya Organisasi 3	0	0,00	1	1,12	19	21,35	45	50,56	24	26,97
udaya Organisasi 4	0	0,00	5	5,62	36	40,45	36	40,45	12	13,48
udaya Organisasi 5	0	0,00	3	3,37	40	44,94	40	44,94	6	6,74

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.7 menunjukkan jawaban responden terkait dengan variabel budaya organisasi. Pada kuesioner budaya organisasi 1 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1,12%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 17,98%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 48,31%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 32,58%.

Pada kuesioner budaya organisasi 2, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 15,73%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 51,69%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 32,58%.

Pada kuesioner budaya organisasi 3, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 1,12%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 21,35%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 50,56%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 26,97%.

Pada kuesioner budaya organisasi 4, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 5,62%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 40,45%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 40,45%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 13,48%.

Pada kuesioner budaya organisasi 5, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 3,37%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 44,94%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 44,94%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 6,74%.

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin**Tabel 4.8****Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin**

Pernyataan Kuesioner	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Disiplin 1	0	0,00	0	0,00	17	19,10	36	40,45	36	40,45
Disiplin 2	0	0,00	5	5,62	15	16,85	33	37,08	36	40,45
Disiplin 3	0	0,00	0	0,00	25	28,09	48	53,93	16	17,98
Disiplin 4	0	0,00	6	6,74	16	17,98	29	32,58	38	42,70
Disiplin 5	0	0,00	8	8,99	15	16,85	34	38,20	32	35,96
Disiplin 6	0	0,00	2	2,25	21	23,60	39	43,82	27	30,34
Disiplin 7	0	0,00	0	0,00	21	23,60	37	41,57	31	34,83
Disiplin 8	0	0,00	6	6,74	22	24,72	31	34,83	30	33,71

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel 4.7 menunjukkan jawaban responden terkait dengan variabel disiplin. Pada kuesioner disiplin 1 diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 19,10%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 40,45%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 40,45%.

Pada kuesioner disiplin 2, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 5,62%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 16,85%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 37,08%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 40,45%.

Pada kuesioner disiplin 3, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 28,09%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 53,93%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 17,98%.

Pada kuesioner disiplin 4, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 6,74%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 17,98%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 32,58%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 42,70%.

Pada kuesioner disiplin 5, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 8,99%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 16,85%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 38,20%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 96%.

Pada kuesioner disiplin 6, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 2,25%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 23,60%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 43,82%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 30,34%.

Pada kuesioner disiplin 7, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 23,60%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 41,57%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 34,83%.

Pada kuesioner disiplin 8, diketahui bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada. Responden yang menyatakan tidak setuju adalah sebanyak 6,74%. Responden yang menyatakan kurang setuju adalah sebanyak 24,72%. Responden yang menyatakan setuju adalah sebanyak 34,83%. Responden yang menyatakan sangat setuju adalah sebanyak 33,71%.

Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4.14
Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87264311
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.047
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig adalah sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

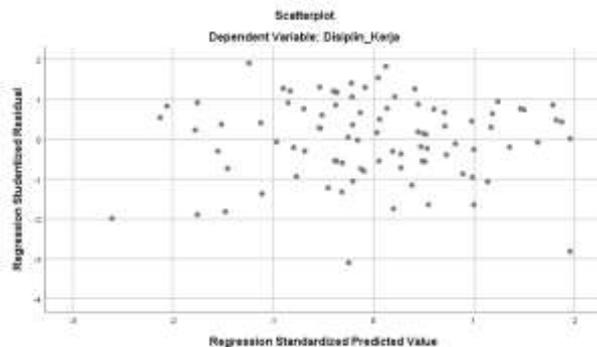
Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.246	3.587		1.741	.085		
Supervisi	.396	.150	.253	2.630	.010	.771	1.298
Absensi_Fingerprint	.601	.169	.337	3.547	.001	.790	1.267
Budaya_Organisasi	.474	.124	.329	3.833	.000	.972	1.028

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Jika dilihat pada tabel 4.14 diketahui bahwa variabel supervisi (X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,771. Nilai Tolerance Absensi Fingerprint (X_2) adalah sebesar 0,790. Nilai Tolerance Budaya Organisasi (X_3) adalah sebesar 0,972. Nilai Tolerance tersebut lebih besar dari 0,100 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas telah lolos uji multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Uji ini akan dinyatakan terbebas dari heteroskedastisitas jika titik – titik yang terdapat pada gambar tersebar secara merata. Meratanya titik – titik ini diketahui bahwa titik – titik tersebar diantara titik 0. Melihat pada gambar 4.3 diketahui bahwa titik – titik tersebar merata mengikuti diantara titik 0. Ini dapat dikatakan bahwa data telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Asumsi Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda ini dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Asumsi Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.246	3.587		1.741	.085		
Supervisi	.396	.150	.253	2.630	.010	.771	1.297
Absensi_Fingerprint	.601	.169	.337	3.547	.001	.790	1.266
Budaya_Organisasi	.474	.124	.329	3.833	.000	.972	1.028

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

$$Y = 6.246 + 0.396X_1 + 0.601X_2 + 0.474X_3$$

:

- Diketahui ketika Supervisi (X_1), Absensi Fingerprint (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) tidak mengalami perubahan, maka disiplin kerja sebesar 6,246 point.
- Ketika Supervisi (X_1) mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,396 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.
- Ketika Absensi Fingerprint (X_2) mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.601 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

Ketika Budaya Organisasi (X_3) mengalami perubahan pada satuan tertentu maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.474 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak mengalami perubahan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara parsial

Tabel 4.17
Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.246	3.587		1.741	.085		
Supervisi	.396	.150	.253	2.630	.010	.771	1.297
Absensi_Fingerprint	.601	.169	.337	3.547	.001	.790	1.266
Budaya_Organisasi	.474	.124	.329	3.833	.000	.972	1.028

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.16 tersebut, maka pengujian hipotesis secara parsial ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa variabel supervisi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.630, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan bahwa $2.630 > 1.900$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.010 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha penelitian sebesar 0.05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh supervisi terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Diketahui bahwa variabel absensi fingerprint memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.547, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan bahwa $3.547 > 1.988$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha penelitian sebesar 0.05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja.
3. Diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.833, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan bahwa $3.833 > 1.988$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha penelitian sebesar 0.05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Tabel 4.18
Pengujian Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	469.840	3	156.613	18.332	.000 ^b
	Residual	726.183	85	8.543		
	Total	1196.022	88			

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Absensi_Fingerprint, Supervisi

Berdasarkan pada hasil pada tabel 4.17 nilai F_{tabel} dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$, dimana nilai F_{hitung} adalah sebesar 18.332 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.71 ($18.332 > 2.71$) dengan nilai probabilitas pada pengujian ini adalah sebesar 0.000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai alfa (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh supervisi, absensi fingerprint dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.627 ^a	.393	.371	2.92290

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Absensi_Fingerprint, Supervisi

b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.18 diketahui bahwa nilai R_{Square} adalah sebesar 0,393 atau sama dengan 39,30%. Artinya bahwa supervisi, absensi fingerprint dan budaya organisasi mampu menjelaskan disiplin kerja adalah sebesar 39.30% sisanya 60.70%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Absensi Fingerprint berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
4. Supervisi, Absensi Fingerprint dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Sebaiknya supervisi ini dilakukan oleh manajemen dengan dua cara, yang pertama supervisi secara berkala oleh manajemen puncak, yang kedua adalah supervisi tidak terjadwal seperti melakukan sidak terhadap semua karyawan yang sedang bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Hal ini akan memberikan efek jera bagi karyawan jika diketahui tidak berdisiplin dalam bekerja.
2. Mengingat absensi *fingerprint* merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka sudah seharusnya kondisi ditingkatkan lebih baik lagi, seperti absensi dengan menggunakan mata dan anggota tubuh lainnya. Namun demikian, perlu ada orang yang menjaga dan mengawasi absensi fingerprint agar tidak terjadi kecurangan – kecurangan yang dapat merugikan perusahaan.
3. Mengingat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi peningkatan disiplin kerja karyawan, maka sudah seharusnya manajemen puncak untuk membuat kebijakan – kebijakan yang dapat membentuk tata nilai perusahaan. Beberapa hal yang dapat dilakukan adalah kegiatan family gathering, makan bersama ketika jam istirahat, saling membantu pekerjaan teman yang sedang sibuk melayani pasien, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan S.P Malayu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE
- Ngantung.(2014). Desain dan Implementasi Sistem Absensi Fingerprint di Jaringan Kampus dan Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Terpadu UNSRAT.
- Rivai, Veithzal, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Riduwan. (2012). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta

- Robbins, Stephen. (2015). *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.
- Sari.(2013). Analisis Pengaruh Kualitas Informasi pada Kuesioner Indeks Pengajaran Dosen Online terhadap Kepuasan Pengguna Studi Kasus: Fakultas Informasi ITS. *Jurnal Teknik ITS* Vol. 1, No. 1 (Sept.2012) ISSN: 2301-9271 : Surabaya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Winaryati, Eny (2017). *Model Pembelajaran Wisata Lokal (Implementasi Pembelajaran Abad 21)*. Semarang: UNIMUS PRESS