BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Absensi Fingerprint

2.1.1.1 Pengertian Absensi *Fingerprint*

Menurut (Asmira 2016:1014), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari.

Menurut Misbach (2010 ; 47) sidik jari 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 diklasifikasikan. Sedangkan menurut Suyadi (2010 ; 103) sidik jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. Finger print (sidik jari) mempunyai tingkat akurasi mencapai 90 – 95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat.

Mesin absensi sidik jari menurut Nugroho (2009) adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena

itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan 20 dapat di manipulasi. Teknologi yang digunakan pada mesin sidik jari adalah teknolgi biometrik, ada beberapa teknologi biometrik yang digunakan yaitu sidik jari, tangan, bentuk wajah, suara dan retina. Namun yang paling banyak digunakan adalah teknologi sidik jari, hal ini dikarenakan teknologi sidik jari lebih murah dan akurat dibanding teknologi lainnya

Tabel 2.1
Definisi Absensi *Fingerprint*

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Absensi *Fingerprint*
1	2016	Asmira	pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari.
2	2010	Misbach	sidik jari 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 diklasifikasikan.
3	2010	Suyadi	sidik jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. Finger print (sidik jari) mempunyai tingkat akurasi mencapai 90 – 95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat.
4	2009	Nugroho	adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan 20 dapat di manipulasi. Teknologi yang digunakan pada mesin sidik jari adalah teknolgi biometrik, ada beberapa teknologi biometrik yang digunakan yaitu sidik jari, tangan, bentuk wajah, suara dan retina. Namun yang paling banyak digunakan adalah teknologi sidik jari, hal ini dikarenakan teknologi sidik jari lebih murah dan akurat dibanding teknologi lainnya
Kesimpulan dari Absensi *Fingerprint :* Absensi Fingerprint adalah pelaksanaan daftar hadir menggunakan sidik jari yang di operasikan oleh setiap individu yang memiliki sidik jari yang berbeda setiap individinya yang kemudian diolah menjadi suatu data kehadiran.			

Sumber : olah hasil peneliti

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan definisi menurut Asmira 2016, karena menurut peneliti lebih cocok dengan yang penulis analisis.

2.1.1.2 Tujuan Penggunaan Absensi *Fingerprint*

Tujuan dari penggunaan *fingerprint* sebagai mesin absensi, yaitu :

1. Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja.
2. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada pegawai dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kepegawaian.
3. Meningkatkan sistem paperless pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi sidik jari yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional.
4. Memberikan 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

Dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai, maka upaya pengendalian dan pengawasan disiplin kerja pegawai perlu dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten. Salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah melihat tingkat kehadiran pegawai yang secara periodik dievaluasi. Sistem pelaporan absensi manual yang selama ini

dilakukan cenderung manipulasi dan tidak menyampaikan laporan kehadiran pegawai dengan apa adanya.

2.1.1.3 Indikator Absensi Pegawai

Indikator Penerapan Absensi *Fingerprint* menurut Tangkilisan (Asmira, 2016) yaitu :

1. Kinerja

   Sistem insentif dengan cara ini langsung menyatakan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

2. Lama Kerja

   Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.

3. Senioritas

   Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin

tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

4. Kebutuhan

   Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak bagi pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan.

   a Keadilan dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan.

   b Kelayakan Layak

   Pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari

berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

6. Evaluasi Jabatan

   Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

2.1.2 Pengawasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan adalah proses yang sistematik dalam menetapkan standar kerja atau ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut Rizal (2019:121) Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.

Menurut Effendi (2014:138) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan

pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil.

Sedangkan menurut Fahmi (2014:138) mengatakan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi

Tabel 2.2
Definisi Pengawasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Absensi *Fingerprint*
1	2019	Rizal	Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan.
2	2014	Effendi	mengemukakan bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apa pun kegiatan pekerjaan tanpa adanya dilaksanakan pengawasan pekerjaan itu tidak dapat dikatakan berhasil.
3	2014	Fahmi	mengatakan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi
Kesimpulan dari definisi Pengawasan Kerja : Pengawasan adalah proses yang sistematik dalam menetapkan standar kerja atau ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan tersebut.			

Sumber : olah hasil peneliti

Penelitian ini menggunakan definisi menurut Rizal (2019), karena menurut peneliti lebih cocok dengan yang penulis analisis.

2.1.2.2 Maksud dan Tujuan Pengawasan

Menurut Daulay (2017: 222), maksud dan tujuan pengawasan kerja antara lain:

1. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
2. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
3. Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal (planning) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang direncanakan.
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Menurut Kadarisman (2015: 201), tujuan adanya fungsi pengawasan kerja yaitu untuk menciptakan kondisi yang mendukung kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung.

2.1.2.3 Indikator Pengawasan

Indikator Pengawasan menurut Rizal (2010) adalah sebagai berikut:

1. Standar pekerjaan

Yaitu untuk menilai penjelasan standar pekerjaan, kesesuaian standar dan kejelasan standar pekerjaan.

2. Kegiatan supervise

   Yaitu untuk menilai pengamatan ke tempat kerja, kesesuaian pekerjaan dan meminta hasil pekerjaan

3. Perbandingan

   Yaitu untuk menilai pelaksanaan kegiatan penilaian, perbandingan hasil dan standar perbandingan pekerjaan.

4. Tindakan perbaikan

   Yaitu untuk menilai koreksi kesalahan pekerjaan, koreksi membantu untuk pekerjaan dan manfaat koreksi bagi karyawan

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.

Menurut Leteiner dan Levine (2012:71) disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (2018:333) disiplin adalah setiap perorangan dan disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan

peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah"

Menurut Sinambela (2017:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Wulantika (2018:42) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan menaati norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan kedisiplinan pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sementara disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

Menurut Sutrisno (2017:30) bahwa, disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Tabel 2.3
Definisi Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Absensi *Fingerprint*
1	2012	Leteiner dan Levine	disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat

			mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
2	2018	Heidjrachman dan Husnan	adalah setiap perorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah"
3	2017	Sinambela	disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.
4	2018	Hasibuan	kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.
5	2018	Wulantika	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan menaati norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan kedisiplinan pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sementara disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan
6	2017	Sutrisno	disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.
Kesimpulan definisi Disiplin Kerja adalah : Merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya.			

Sumber : olah hasil peneliti

Penelitian ini menggunakan definisi menurut Leteiner dan Levine (2012:), karena menurut peneliti lebih cocok dengan yang penulis analisis.

Terdapat beberapa indikator penentu disiplin kerja menurut Veithzal yang dikutip oleh Septiawati (2014:1817), bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen yaitu:

1. Kehadiran Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

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

2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini didasarkan pendapat Lateiner dan Levin (dalam Agus dan Susanti, 2015) yaitu:

1. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja

   adalah bila karyawan datang ke tempat kerja berdasarkan jadwal waktu kerja yang telah ditetapkan.

2. Kepatuhan terhadap peraturan,

   Seperti ketepatan dalam menggunakan pakaian dan penalaran artinya penggunaan pakaian dan peralatan dengan apa yang telah ditetapkan dan memeliharanya dengan baik.

3. Kualitas Kerja

   Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang dibutuhkan oleh organisasi.

4. Menyelesaikan pekerjaan,

   artinya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai dengan kebijakan organisasi tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.4
Penelitian Terdahulu

Judul dan Penelitian	Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh penerapan absensi *fingerprint* dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai di instansi vertikal di bawah kementerian Pendidikan dan kebudayaan	Hasil pengujian hipotesis penerapan absensi *fingerprint* dan pengawasan menunjukkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Artinya bahwa penerapan absensi	Adanya persamaan antara variabel XI, X2, dan Y	Perbedaan terdapat pada objek penelitian

(Surya Mahdalena, Alfiandi dan Wayu Eko Yudiamatja)	*fingerprint* dan pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di instansi vertikal di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan		
Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja pada PT. TELKOM Indonesia Jakarta (M. Suwandi, Helmut Martahi Saoloan Tambunan dan Faif Yusuf)	Konstanta sebesar 8,301 menyatakan bahwa jika tidak ada Absensi *Fingerprint* yang dilakukan oleh perusahaan, maka Disiplin Kerja sebesar 8,301. Koefisien regresi X sebesar 81,3% menyatakan bahwa setiap 1 kali Peningkatan Absensi *Fingerprint* akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 83,1%. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan 1 kali Pelayanan , maka Disiplin kerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 83,1% . Jadi arah hubungan Absensi *Fingerprint* dengan Disiplin kerja adalah positif artinya searah. Dari hasil perhitungan uji persamaan regresi	Adanya persamaan antara variabel XI dan variabel Y	Perbedaan terdapat pada variabel X2, penelitian terdahulu tidak terdapat X2

	di atas tentang pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja pada PT.Telkom , mempunyai pengaruh yang positif atau searah antara Absensi terhadap Disiplin Kerja,		
Pengaruh Penggunaan *Fingerprint* dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Kota Manado (Farisa Djubaini, Lotje Kawet, dan Lucky Dotulong)	Kesimpulan dari penelitian ini, yang penulis telah lakukan adalah sebagai berikut: 1. Variabel absensi *fingerprint* dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kota Manado. 2. Variabel absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin Kerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Kota Manado.	Adanya persamaan pada variabel X1 dan variabel Y	Perbedaan terdapat pada variabel X2

	3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada disiplin kerja pegawai pada Sekertariat DPRD Kota Manado.		
Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes (Tety Asmiarsih M, 2006)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi pengawasan di kantor Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Brebes termasuk kategori baik dan disiplin kerja termasuk kategori sangat tinggi.	Persamaan terdapat pada variabel X2 dan Variabel Y	Perbedaan terdapat pada variabel X1
The Effect of *Fingerprint* Absence and Work Discipline on Teacher's Performance (Nila Dameria , Yasir Arafat dan Mulyadi)	Kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa penggunaan absensi sidik jari dinyatakan dapat meningkatkan pekerjaan guru disiplin dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja dinyatakan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara bersamaan atau bersama-sama kedua variabel independen tersebut (sidik jari kehadiran dan disiplin kerja) memiliki pengaruh positif	Persamaan terdapat pada variabel XI dan Variabel Y	Perbedaan terdapat pada variabel X2

	dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.		
The Influence of Supervision and Work Discipline on Performance of State Civil Apparatus Muhammad Irfan Nasution	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan pekerjaan kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan dan pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Provinsi Sumatera Utara Angkutan. Pemimpin berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan pengawasan yang ada dengan cara pengawasan yang konsisten dan berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pekerja. Implementasi peraturan harus dilakukan secara adil, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel penelitian yang tidak dimasukkan, dan hasil ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.	Persamaan terdapat pada variabel X2 dan variabel Y	Perbedaan terdapat pada variabel X1

2.3 Kerangka Pemikiran

Meningkatnya perkembangan pusat perbelanjaan dari pasar tradisional kini terdapat pusat perbelanjaan ritel yang modern yang tentunya memiliki kualitas yang bagus. Kualitas yang bagus dihasilkan dari ketepatan waktu pendistribusian dan pengolahan produk. Ketepatan waktu yaitu dihasilkan dari tingkat disiplin yang bagus dari pegawai yang mendistribusikan produk tersebut.

Variabel yang penulis ambil pada penelitian ini adalah Absensi *Fingerprint* dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja. Pada Absensi *Fingerprint* terdapat indikator kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan , keadilan dan kelayakan.

Variabel Pengawasan terdapat indikator standar pekerjaan, kegiatan supervise, perbandingan dan tindakan perbaikan. Sedangkan pada variabel Disiplin kerja terdapat indikator ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, kualitas kerja dan menyelesaikan pekerjaan. Keterkaitan antara variabel yaitu terdapat pengaruh positif dari Absensi *Fingerprint* terhadap disiplin kerja, terdapat pengaruh positif antra Pengawasan terhadap disiplin kerja, dan terdapat pengaruh positif pada absensi *fingerprint* dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan hal yang selalu diterapkan pada pekerjaan di setiap perusahaan. Disiplin kerja salah satunya dipengaruhi oleh tingkat absensi yang bagus yang dimana pegawai selalu hadir dan tidak datang terlambat serta pengaruh dari pengawasan dari manajemen perusahaan yang selalu mengawasi pekerjanya agar selalu disiplin

2.3.1 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

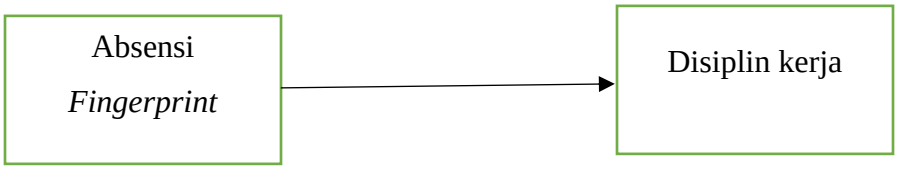
2.3.1.1 Keterkaitan Variabel Absensi *Fingerprint* (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Dodi R. Setiawan dan Yulianti menghasilkan bahwa terdapat korelasi antara absensi *fingerprint* sebagai variabel (X) dengan disiplin kerja karyawan PT. Sanbio laboratoris sebagai variabel terikat (Y) sebesar R = 0,66 dengan arah positif (+)

Berdasarkan penelitian menurut M. Suwandi, Helmut Martahi Saoloan Tambunan dan Faif Yusuf Konstanta sebesar 8,301 menyatakan bahwa jika tidak ada Absensi *Fingerprint* yang dilakukan oleh perusahaan, maka Disiplin Kerja sebesar 8,301. Koefisien regresi X sebesar 81,3% menyatakan bahwa setiap 1 kali Peningkatan Absensi *Fingerprint* akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 83,1%. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan 1 kali Pelayanan , maka Disiplin kerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 83,1% . Jadi arah hubungan Absensi *Fingerprint* dengan Disiplin kerja adalah positif artinya searah. Dari hasil perhitungan uji persamaan regresi di atas tentang pengaruh Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja pada

PT.Telkom , mempunyai pengaruh yang positif atau searah antara Absensi terhadap Disiplin Kerja,

Kemudian penelitian menurut Surya Mahdalena, Alfiandi dan Wayu Eko Yudiamatja menghasilkam pengujian hipotesis penerapan absensi *fingerprint* dan pengawasan menunjukkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Artinya bahwa penerapan absensi *fingerprint* dan pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di instansi vertikal di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan



(+)

Gambar 2.1
Keterkaitan Variabel Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja

2.3.1.2 Keterkaitan Variabel Pengawasan (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Penelitian menurut Tety Asmirasih M, (2006) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kondisi pengawasan di kantor Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Brebes termasuk kategori baik dan disiplin kerja termasuk kategori sangat tinggi. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan regresi Yˆ = 17, 806 + 0,472X. Uji signifikansi persamaan regresi uji F diperoleh Fhitung = 86,827 dengan probabilitas sebesar 0,000

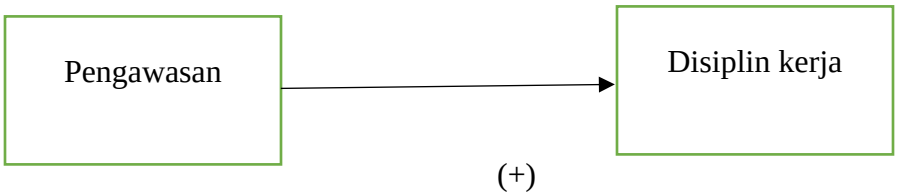
< 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Brebes sebesar 64,9% dan selebihnya disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain selain pengawasan sebesar 35,1%.

Berdasarkan menurut Muhammad Irfan Nasution hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan pekerjaan kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan dan pengawasan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Provinsi Sumatera Utara

Angkutan. Pemimpin berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan pengawasan yang ada dengan cara pengawasan yang konsisten dan berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pekerja. Implementasi peraturan harus dilakukan secara adil, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel penelitian yang tidak dimasukkan, dan hasil ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

Hasil penelitian dari Surya Mahdalena, Alfiandi dan Wayu Eko Yudiamatja menghasilkan pengujian hipotesis penerapan absensi *fingerprint* dan pengawasan menunjukkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Artinya bahwa penerapan absensi *fingerprint* dan pengawasan

berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di instansi vertikal di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan



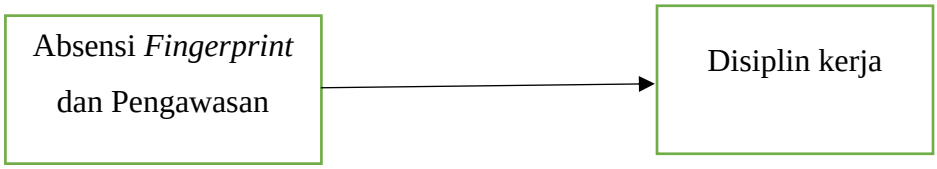
Gambar 2.2
Keterkaitan Variabel Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

2.3.1.3 Keterkaitan Variabel Absensi *Fingerprint* (X1) dan Variabel Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dari Desta Afriani dan Hj. Maliah menghasilkan pengujian hipotesis (uji F) secara bersama-sama antara Variabel Absensi *Fingerprint* (X1) dan Pengawasan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara absensi *fingerprint* dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada JNE Palembang. Artinya apabila absensi *fingerprint* dan pengawasan ditingkatkan maka disiplin pegawai juga meningkat dan sebaliknya. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahdalena (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh penerapan absensi *fingerprint* dan Pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Instansi Vertikal di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Pangkal Pinang. Pengaruh absensi *Fingerprint* dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada JNE Palembang sebesar 56,2 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Hasil penelitian dari Surya Mahdalena, Alfiandi dan Wayu Eko Yudiamatja menghasilkan pengujian hipotesis penerapan absensi *fingerprint* dan pengawasan menunjukkan hasil taraf signifikansi sebesar 0,001. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan

menolak Ho. Artinya bahwa penerapan absensi *fingerprint* dan pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai di instansi vertikal di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

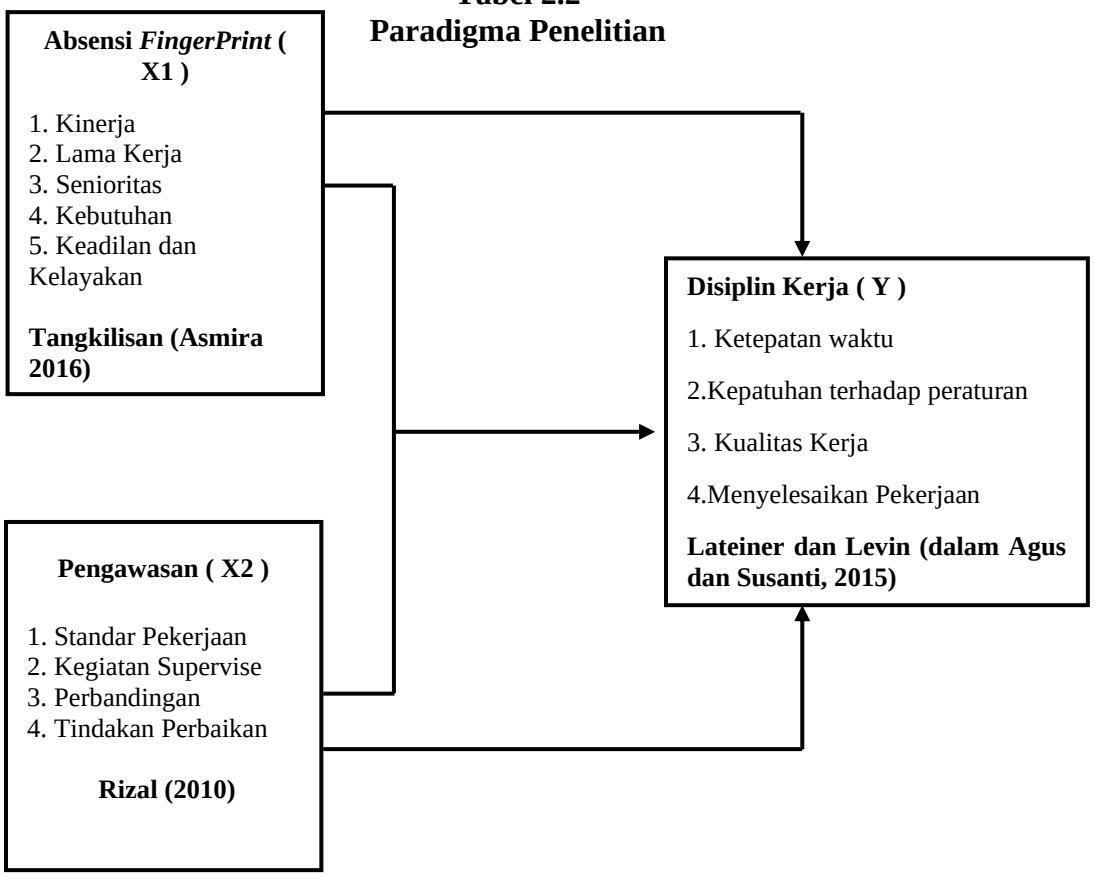


(+)

Gambar 2.3
Keterkaitan Variabel Absensi *Fingerprint* dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

2.4 Paradigma Pemikiran

Tabel 2.2
Paradigma Penelitian



2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Rumusan masalah pertama tidak dihipotesiskan karena hanya diuraikan secara deskriptif.

H1 : Tidak dihipotesiskan karena diuraikan secara deskriptiff

H2 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial Absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja di PT. Sentra Panen Raya.

H3 : Terdapat pengaruh secara parsial Pengawasan Kerja terhadap disiplin kerja PT. Sentra Panen Raya.

H4 : Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan Absensi *Fingerprint* dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja PT. Sentra Panen Raya.