

# PENGARUH IMPLEMENTASI ABSENSI FINGERPRINT, SANKSI, DAN MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI INTAKO

Nafa Putri Maulidya<sup>1</sup>, Ayu Lucy Larassaty<sup>2</sup>, Wahyu Eko Pujiyanto<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

\*e-mail: nafaputri@gmail.com<sup>1</sup>, larassaty46@gmail.com<sup>2</sup>, wahyueko.mnj@unusida.ac.id<sup>3</sup>

## Abstract

*This study aims to determine the effect of Fingerprint Attendance Implementation, Sanctions and Motivation on Employee Work Discipline at INTAKO Tanggulangin Sidoarjo. The number of respondents used in this study were as many as 40 employees using the saturated sample technique. The research data collection technique is by distributing questionnaires and interviews. The research method used in this research is quantitative method, using analysis tools SPSS version 20 then perform statistical calculations in the form of validity and reliability tests. Hypothesis testing in this study used data analysis tools in the form of classical assumption test, multiple linear regression, simultaneous test (F test), partial test (T test), and the coefficient of determination. The results of this study indicate that simultaneously the variables of fingerprint attendance, sanctions and motivation together have an effect on the work discipline of employees of INTAKO Tanggulangin Sidoarjo. Whereas partially the implementation of fingerprint attendance and sanctions has no effect on the work discipline of employees of INTAKO Tanggulangin Sidoarjo, while motivation has a positive effect on work discipline of employees of INTAKO Tanggulangin Sidoarjo.*

**Keywords:** *Fingerprint Attendance, Sanctions, Motivation and Work Discipline*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Implementasi Absensi *Fingerprint*, Sanksi dan Motivasi terhadap disiplin kerja Karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo. Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data penelitian adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode kualitatif, dengan menggunakan alat analisis program SPSS versi 20 kemudian dilakukan perhitungan statistik berupa uji validitas dan reabilitas. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan alat analisis data berupa uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji T), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel absensi *fingerprint*, sanksi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo. Sedangkan secara parsial implementasi absensi *fingerprint* dan sanksi tidak ada pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo, sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo.

**Kata kunci:** *Absensi Fingerprint, Sanksi, Motivasi dan Disiplin Kerja.*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah faktor paling penting dalam suatu perusahaan,

baik perusahaan dengan skala besar maupun kecil. Keberadaan karyawan adalah aspek yang terpenting bagi

terwujudnya suatu perencanaan dalam organisasi. Peranan Sumber Daya Manusia akan semakin krusial saat berada dalam era globalisasi yang penuh tantangan. Mengingat pentingnya hal tersebut maka menjadi suatu keharusan bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan Sumber Daya Manusia. Kegagalan pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat menyebabkan kerugian maupun keuntungan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi ataupun organisasi tentu memiliki tata tertib yang mesti diterapkan pada lingkungan tempat bekerja. Bisa dengan peraturan tertulis maupun bukan tertulis, dengan harapan agar setiap karyawan tunduk dan patuh dalam usaha mempertinggi produktifitas karyawan. Faktanya, karyawan memiliki kekurangan terutama masalah disiplin. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan adalah dengan menggunakan sistem yang lebih modern dalam pencatatan absensi yaitu sistem absensi sidik jari (fingerprint). (Fadila & Septiana, 2019) Mesin absensi sidik jari (fingerprint) merupakan mesin yang sistem penggunannya melibatkan sidik jari sebagai pembaca data. Setiap orang tentunya mempunyai sidik jari yang berbeda sehingga data tidak bisa disamakan. (Fahmi Kamal et al., 2020).

Setiap akhir bulan setiap pegawai akan memperoleh rekapan absensi selama satu bulan tersebut. Dikarenakan hal tersebut dilakukan sebagai upaya evaluasi disiplin kerja pegawai. Biasanya pada rekapan absensi yang diterima karyawan didalamnya berisi berbagai macam kolom yang berwarna, seperti bagi pegawai yang tidak hadir ataupun datang terlambat

maka berwarna merah. Menandakan akan adanya sanksi yaitu terpotongnya upah akibat dari ketidaksesuaian atas jam kerja. (Fadila & Septiana, 2019)

Melihat gejala-gejala yang berkaitan dengan absensi fingerprint dan disiplin kerja, maka terdapat beberapa gejala permasalahan atau fenomena-fenomena yang mendasarinya. Fenomena pertama berkenaan dengan absensi fingerprint berdasarkan pengamatan peneliti saat melaksanakan observasi non partisipan di Koperasi INTAKO pada bulan Januari 2021. Fenomena kedua berkenaan dengan disiplin kerja berdasarkan dari wawancara tak berstruktur yang dilakukan peneliti kepada Kabag Pemasaran INTAKO pada tanggal 05 Januari 2021. Hasil dari wawancara yang dilakukan peneliti terhadap kepala bagian pemasaran mengungkapkan memang adanya masalah kedisiplinan baik menyangkut sanksi maupun motivasi yang ada di INTAKO seperti karyawan yang kurang disiplin waktu dan jarang berada ditempat pada saat jam kerja tanpa sepengetahuan pimpinan.

Masalah yang ditemukan di INTAKO Kedensari tanggulagin dalam penggunaan absensi fingerprint adalah proses deteksi fingerprint seringkali eror dan sidik jari sulit terdeteksi oleh mesin sidik jari menyebabkan karyawan tercatat terlambat pada saat absen. Namun terdapat pula karyawan yang datang hanya untuk absensi sidik jari setelah selesai tidak langsung masuk di tempat kerja tetapi justru pergi keluar meninggalkan tempat kerja.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, mengingat pentingnya meningkatkan disiplin kerja karyawan maka penulis akan melaksanakan penelitian dengan

judul "Pengaruh Implementasi Absensi Fingerprint, Sanksi dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan" di INTAKO.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan metodologi penelitian kuantitatif yang dapat dimaksudkan sebagai metodologi penelitian atas dasar filosofi positif. Jenis penelitian yang menggunakan prosedur statistik atau metode kuantitatif (pengukuran) lainnya untuk mencapai suatu hasil. (Wiratna, 2016)

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan INTAKO berjumlah 40 orang.

### Definisi Operasional Variabel

- Variabel independen (variabel tidak terikat), Variabel penelitian yang termasuk adalah Absensi Fingerprint,(X1) Sanksi (X2) dan Motivasi (X3).
- Variabel Dependen (variabel terikat) Variabel ini ditandai oleh huruf Y. Disiplin kerja merupakan bentuk dari variabel Y pada penelitian ini.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Angket (kuesioner)
4. Dokumentasi
5. Studi Kepustakaan

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 20.0

### Uji Kualitas Data

Peneliti melakukan pengujian kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan guna mengetahui kelayakan setiap pertanyaan-pertanyaan yang ada

dalam menjelaskan suatu variabel penelitian.

Uji reabilitas adalah suatu ukuran konsistensi dan kestabilan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang merupakan dimensi variabel penelitian dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.

### Uji Asumsi Klasik

Peneliti melakukan pengujian asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### Uji pengaruh

Peneliti melakukan pengujian pengaruh dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinan.

### Uji Hipotesis

Peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel

## HASIL DAN DISKUSI

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Absensi <i>Fingerprint</i>	,874	6
Sanksi	,838	4
Motivasi	,936	9
Disiplin Kerja	,830	5

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Absensi Fingerprint sebesar 0,874, Sanksi sebesar 0,838, variabel motivasi sebesar 0,936, lebih besar dari 0,70 maka dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha variabel Disiplin Kerja sebesar 0,830, jadi lebih besar dari 0,70 dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Normalitas data penelitian ini menggunakan uji normal Kolmogorov – Smirnov (K-S), yaitu dengan dasar pengambilan keputusan membandingkan nilai signifikan (Sig) > 0,05 atau 5%, sehingga data penelitian berdistribusi normal normal, dan apabila nilai signifikan (Sig) lebih rendah dari 0,05 atau 5%, maka data penelitian berdistribusi tidak normal. Berikut hasil uji penelitian uji normalitas.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrof – Smirnov Test

		Unstand arized Residual
N	Mean	40 0E-7
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	,96509589
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,166
	Negative	,101
Kolmogrov-Smirnov Z		,166
Asymp. Sig. (2-tailed)		1,047 ,223

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas ANOVA Table

			Sum of Squares	D f	Mean Square	F	Sig.
(Combi ned)			165,989	1	15,090	9,263	,000
Disip lin	Bet wee ty	Lineari ty	144,413	1	144,413	88,653	,000
Kerja *	Gro ups	Deviati on from Lineari ty	21,576	1	2,158	1,325	,266
Abse nsi Fing er print	Withi n Grou ps		45,611	2	1,629		
	Tota l		211,600	3			

Sumber : data diolah peneliti (2021)

### Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstand arized Coefficient s		Stand ardize d Coeffi cients	T	Si g.	Collinearit y Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Const ant)	2,441	1,455		1,677	,102		
Absen si Finger print	,117	,144	,141	,814	,421	,160	6,263
Sanksi	-,380	,175	-,324	2,168	,037	,213	4,690
Motiva si	,566	,103	1,054	5,501	,000	,130	7,706

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Menyatakan bahwa bentuk persamaan regresi tidak adanya permasalahan multiko sehingga bisa dipergunakan pada penelitian ini.

### Autokorelasi

Berikut tabel hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

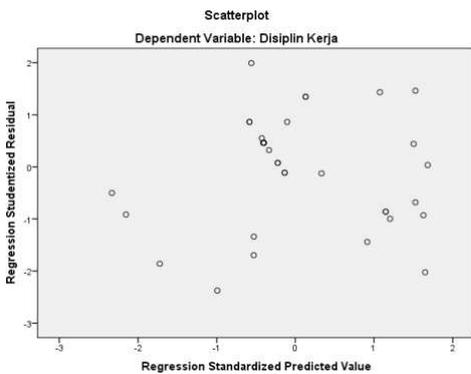
#### Model Summary<sup>b</sup>

Mo del	R	R Squa re	Adjuste dR Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,910 <sup>a</sup>	,828	,814	1,005	1,774

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas ini, maka dapat diambil keputusan dengan kriteria  $dL \leq d \leq dU$ , yaitu  $1,338 \leq 1,774 \leq 1,658$ , yang berarti tidak terjadi autokorelasi.

**Heteroskedastisitas**



Sumber : data diolah peneliti (2021)

Hasil dari gambar diatas Menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam bentuk persamaan regresi, sehingga bentuk regresi penelitian ini layak dipergunakan.

**Regresi Linier Berganda**

Hasil pengujian regresi linier berganda sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,441 + 0,117 X_1 - 0,380 X_2 + 0,566 X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa “jika semua variabel independen menunjukkan nilai nol (0) maka variabel yang diperoleh adalah sebesar 2,441”.

Variabel Absensi Fingerprint (X1) terhadap disiplin kerja (Y) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,117. Menggambarkan bahwa Absensi Fingerprint berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Variabel Sanksi (X2) terhadap Disiplin kerja (Y) nilai koefisien sebesar -0,380. Menggambarkan bahwa sanksi berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja.

Variabel Motivasi (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y) mempunyai nilai koefisien sebesar 0,566. Menggambarkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Uji Hipotesis

**Uji F (Uji Simultan)**

Uji simultan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan dari uji F yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dan nilai F tabel. hasil uji F 2 didapat nilai F hitung 57,902 > F tabel 2,886, dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel berarti Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Absensi Fingerprint (X1), Sanksi (X2), dan Motivasi (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y).

**Uji T (Uji Parsial)**

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh absensi fingerprint, sanksi, dan motivasi terhadap disiplin kerja secara parsial.

Tabel Uji T ( Parsial )

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,441	1,455		1,677	,102
1 Absensi Fingerprint	,117	,144	,141	,814	,421
Sanksi	-,380	,175	-,324	-2,168	,037
Motivasi	,566	,103	1,054	5,501	,000

Sumber : data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas membuktikan bahwa :

- a. Nilai t hitung Absensi Fingerprint (X1) sebesar 0,814 < t tabel 1,687, dengan signifikansi 0,421 > 0,05. Karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel maka Ha ditolak. Artinya hal ini mengidentifikasi bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Absensi Fingerprint (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

- b. Nilai  $t$  hitung Sanksi ( $X_2$ ) sebesar  $-2,168 < t$  tabel  $1,687$ , dengan signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Karena nilai  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel maka  $H_a$  ditolak. Artinya hal ini mengidentifikasi bahwa sanksi tidak ada pengaruh antara variabel Sanksi ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )
- c. Nilai  $t$  hitung Motivasi ( $X_3$ ) sebesar  $5,501 > t$  tabel  $1,687$ , dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Karena nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel maka  $H_a$  diterima. Artinya hal ini mengidentifikasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Variabel Absensi *Fingerprint* terhadap Disiplin Kerja**

Absensi fingerprint adalah sebuah metode yang sangat efektif dalam memonitoring tingkat kehadiran. (Wirawan et al., 2020, dan Bakeri & Dalle, 2019) Berdasarkan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh antara absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan INTAKO, Tanggulangin Sidoarjo. Hal tersebut menggambarkan bahwa indikasi Absensi Fingerprint tidak bisa menjadi tolak ukur dalam meningkatkan disiplin kerja, hal tersebut dikarenakan berupa kelayakan absensi yang kurang sesuai ataupun kurang terimplementasi dengan baik oleh karyawan INTAKO, ataupun dalam penggunaan absensi fingerprint. Ketidaksesuaian tersebut menimbulkan hasil yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

(Agus Santoso, 2016) dengan mulai berkembangnya peradaban, di abad ke-20 fingerprint terus dikembangkan menuju arah security

system untuk difungsikan sebagai alat pengaman data. Saat ini sidik jari telah biasa digunakan sebagai alat absensi dan akses kontrol pintu sehingga melahirkan sebuah disiplin ilmu, oleh karena itu seharusnya absensi fingerprint bisa menjadi alat pendisiplin dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh (Diah, Setyo, & Naning 2019) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan.

### **2. Pengaruh Variabel Sanksi ( $X_2$ ) Terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ )**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sanksi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan INTAKO, Tanggulangin Sidoarjo. Hal tersebut menggambarkan bahwa indikasi sanksi tidak bisa dijadikan tolak ukur dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan INTAKO. Ketidakjujuran dalam pelanggaran ataupun Pemberian sanksi yang kurang tegas bisa menjadi salah satu penyebab adanya timbal balik yang kurang sesuai sehingga tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan INTAKO sanksi adalah Strategi perkuatan yang digunakan para manajer untuk membasmi perilaku-perilaku yang tidak diinginkan dalam suatu organisasi. (Sofiana et al., 2017, dan Hasibuan, 2019) Hasil penelitian ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh (Isnaeni, 2015) yang menyatakan bahwa sanksi berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja karyawan.

### **3. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian variabel Motivasi mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel

Motivasi terhadap Disiplin Kerja karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo. Pengaruh tersebut menggambarkan bahwa indikasi Motivasi dapat meningkatkan Disiplin Kerja yaitu berupa pemberian motivasi yang sesuai dengan harapan karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo, sehingga dengan terpenuhinya harapan tersebut, timbul adanya timbal balik yang pantas dengan pengorbanannya.

Motivasi kerja yang diberikan pimpinan membuat para karyawan nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mereka akan semangat dan disiplin dalam bekerja. (Farhah et al., 2020). Adanya perasaan nyaman dalam bekerja seperti itu membuat para karyawan menjadi senang untuk selalu mengabdikan dan meningkatkan disiplin dalam bekerja sebagai salah satu bentuk pengorbanan terhadap perusahaan. Para karyawan akan senantiasa menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, karena mereka merasa nyaman dan kebutuhan saat bekerja terpenuhi, dan sebaliknya jika motivasi dalam bekerja kurang maka disiplin kerja akan menurun.

Motivasi merupakan kondisi pikiran yang memberikan suatu energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan atau membimbing tindakan seseorang untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan (Anwar, 2021). Motivasi juga merupakan suatu kekuatan yang mendorong dan mampu mempengaruhi seseorang dari anggota perusahaan untuk mau mengeluarkan segenap kemampuan yang dimilikinya maupun soft skill baik dari segi waktu maupun tenaga untuk mengadakan berbagai kegiatan dan menjadi kewajibannya. (Siagian, 2016) Hasil penelitian ini didukung

dengan adanya penelitian terdahulu oleh (Pratama & Nurbudiawati, 2017) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan pengolahan data pada penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Variabel Absensi Fingerprint tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan INTAKO Tanggulangin Sidoarjo. Artinya dengan adanya absensi Fingerprint tidak memberikan dampak yang signifikan pada karyawan INTAKO.
- b. Variabel Sanksi berpengaruh negatif terhadap Disiplin Kerja karyawan INTAKO, Tanggulangin Sidoarjo. Artinya Sanksi yang diberikan terhadap karyawan INTAKO tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan INTAKO.
- c. Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja karyawan INTAKO, Tanggulangin Sidoarjo. Artinya dengan mempertahankan dan lebih ditingkatkan Motivasi maka disiplin Karyawan akan semakin baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Santoso. (2016). *9 Kunci Sukses Entrepreneur* (Muhammad Ilyasa (ed.)). Bestari. [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=VVojEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=Santoso,+A.+\(2016\).+9+Kunci+Sukses+Enterpreuner.+Jakarta:+Bestari+Buana+Murni.&ots=EWDkuCqZYg&sig=MVwheLD\\_6XwIIX-H6yqLXasjLI](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=VVojEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=Santoso,+A.+(2016).+9+Kunci+Sukses+Enterpreuner.+Jakarta:+Bestari+Buana+Murni.&ots=EWDkuCqZYg&sig=MVwheLD_6XwIIX-H6yqLXasjLI)
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Pada Pt . Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo ). *GREENOMIKA*, 3(1), 30–35.

- <https://journal.unusida.ac.id/index.php/gnk/article/view/467>
- Bakeri, M., & Dalle, J. (2019). Pengaruh Fingerprint Terhadap Jam Kerja Lembur di Perusahaan PT. Jasapower Indonesia. *Technomedia Journal*, 3(2), 171–184. <https://doi.org/10.33050/TMJ.V3I2.698>
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019a). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53–63. <https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1287>
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019b). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53–63. <https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1287>
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, & Wastam Wahyu Hidayat. (2020). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 32–49. <https://doi.org/10.31599/jiam.v16i2.352>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Hasibuan, M. I. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Finansial Dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales Promotion Pada Pt.Mitsubishi Rantauprapat. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 60–68. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v4i1.702>
- Isnaeni, H. (2015). Pengaruh Sanksi, Reward Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang [Universitas Dian Nuswantoro Semarang]. <http://eprints.dinus.ac.id/id/eprint/17589%0A>
- Pratama, R., & Nurbudiawati. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 7(2), 10–19. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JPKP/article/view/193>
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(2), 35. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i2.289>
- Siagian, S. (2016). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT. Rineka Cipta.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2017). Pengaruh Punishment Terhadap Disiplin Mahasiswa (Studi Kasus Pada Program Studi D-4 Administrasi Negara Jurusan Administrasi Bisnis Polnep). *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(2), 133. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i2.250>
- Wiratna, S. V. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Pers.
- Wirawan, A., Parlita, R., & Atmaja, W. (2020). Sistem Informasi Absensi

Fingerprint Dengan Notifikasi  
Whatsapp Dan Gamifikasi. *Jurnal  
Informatika Dan Sistem Informasi  
(JIFoSI)*, 1(3), 851–858.  
[http://jifosi.upnjatim.ac.id/index.php/  
jifosi/article/view/231](http://jifosi.upnjatim.ac.id/index.php/jifosi/article/view/231)