

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENERAPAN MODEL ABSENSI *FINGERPRINT* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL *MODERATING*

Netty Laura*

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Diterima 20/01/2019

Disetujui 28/2/2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Kepemimpinan dan Penerapan Model Absensi *Fingerprint* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Moderating*. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *accidental sampling (non-probability sampling)*. Didalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu, variabel independen adalah Kepemimpinan (X_1) dan Model Absensi *Fingerprint* (X_2) dengan variabel dependen adalah Produktivitas (Y) serta variabel *moderating* adalah Disiplin (Z). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di PT. ASTRA Daihatsu Motor, serta sampelnya sebanyak 85 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak mampu memoderasi terhadap Produktivitas Kerja, variabel Model Absensi *Fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, variabel Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak mampu memoderasi terhadap Produktivitas Kerja, dan Model Absensi *Fingerprint* dan Disiplin Kerja juga tidak mampu memoderasi terhadap Produktivitas Kerja

Kata Kunci : Kepemimpinan, Model Absensi Fingerprint, Produktivitas Kerja, dan Disiplin kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Leadership and Application of Fingerprint Attendance Model to Work Productivity With Work Discipline as Moderating Variable. In this research, sampling method used is accidental sampling method (non-probability sampling). In this study using three variables, independent variables are Leadership (X_1) and Attendance Model Fingerprint (X_2) with dependent variable is Productivity (Y) and moderating variable is Discipline (Z). Population in this research is employees at PT. ASTRA Daihatsu Motor, and samples are 85 respondents. The result of the research shows that Leadership variable is not able to moderate to Work Productivity, Fingerprint Attendance Model variable has a significant effect on Work Productivity, Work Discipline variable also has a significant effect on Work Productivity, Leadership and Work Discipline is not able to moderate to Work Productivity, Fingerprint and Discipline Attendance Model Work is also not able to moderate against Work Productivity

Keywords: Leadership, Fingerprint Attendance Model, Work Productivity, and Work Discipline.

Korespondensi Penulis: nettylaura919@yahoo.com

PENDAHULUAN

PT. ASTRA Daihatsu Motor (ADM) merupakan perusahaan yang mengimpor, merakit, dan membuat sebuah kendaraan

bermerek Daihatsu/Toyota. PT. ASTRA Daihatsu Motor (ADM) juga merupakan Agen Tunggal Pemegang Merek mobil Daihatsu di

Indonesia dengan perolehan penghargaan setiap tahunnya..

Berbagai macam penghargaan yang diperoleh PT. ASTRA Daihatsu Motor setiap tahun, hal ini dapat berdampak terus berdirinya PT. ASTRA Daihatsu Motor dan berkembang sangat pesat, sehingga konsumen pengguna produk Daihatsu terus meningkat. Penghargaan yang didapat PT. ASTRA Daihatsu Motor seperti pada tahun 2010, ADM mendapatkan sebuah penghargaan untuk kategori *Value for Money Cara of the Year* untuk Daihatsu Xenia (Daihatsu.co.id, September 2012). Pada tahun 2011, ADM meraih suatu penghargaan Indonesia *IQS J.D. Power Awards 2010* untuk Daihatsu Terios dan Luxio. Penghargaan ini menandakan Daihatsu telah menerima kepercayaan tinggi dari para pelanggan yang memanfaatkan mobil-mobil Daihatsu sebagai kendaraan untuk aktifitas sehari-hari maupun liburan bersama keluarga (*SEO Daihatsu Contest*, 2011). Pada tahun 2012, ADM meraih suatu kebanggaan dari *JD Power Asia Pasific* sebagai juara pertama untuk indeks kepuasan pelanggan saat penjualan (*Sales Satisfaction Indeks/SSI*). Penghargaan ini merupakan pengakuan dari pelanggan bahwa ADM memberi pelayanan yang sangat memuaskan dibanding merek-merek lain. ADM berhasil meraih poin tertinggi bersama Mitsubishi sebesar 780 poin untuk SSI yaitu kepuasan pelanggan datang ke outlet, diterima satpam, disambut *sales force*, kecepatan penanganan administrasi, hingga kualitas layanan pengiriman kendaraan kerumah nasabah. *JD Power* melakukan survey kepada 2.454 pembeli mobil baru Daihatsu di periode September 2014 hingga Juni 2015 (Berita Satu, Yuliantino Situmorang/Merdhy Pasaribu/YS, Desember 2015). Pada tahun 2015, ADM mendapatkan piagam penghargaan dari Menteri Perindustrian RI Saleh Husin atas prestasi pencapaian produksi 4 juta unit dan kontribusinya pada pengembangan industri otomotif di Tanah Air (Majalah astra, Mei 2015). PT. ASTRA Daihatsu Motor (ADM) di Jakarta Utara mendapat penghargaan dalam ajang *Best Outlet Dealer Outlet* yang diraih oleh Asco Daihatsu.

Tantangan bagi sebuah perusahaan disebabkan semakin globalnya dunia dalam menghadapi persaingan atas kondisi konsumen yang semakin kritis, semakin tidak mudah diprediksi, dan tidak mudah puas. Dalam menghadapi persaingan di dunia bisnis ini, terutama di sektor industri otomotif, PT. ASTRA Daihatsu Motor (ADM) sebagai Agen Tunggal Pemegang Merek terus berupaya untuk meningkatkan kualitas performannya terutama pada sistem produksinya. Perusahaan memperhatikan hal ini sangat penting sebab saat ini permintaan akan otomotif relatif tinggi dan persaingan antara produsen otomotif yang semakin tinggi. PT. ASTRA Daihatsu Motor (ADM) berusaha memenuhi kebutuhan permintaan para konsumen yang menginginkan produk yang berkualitas tinggi dan baik dengan harga yang sangat terjangkau, tanpa didukung dengan sistem yang baik maka permintaan konsumen akan sulit tercapai/diwujudkan.

PT. ASTRA Daihatsu Motor adalah salah satu perusahaan otomotif besar di Indonesia. Perusahaan tersebut sangat mementingkan kualitas terhadap produk mobil yang dihasilkan oleh PT. ASTRA Daihatsu Motor terdiri dari 6 plant yaitu *stamping, welding, painting, engine manufacturing, assembling*, dan *quality inspection*. Dimana diantara 6 plant tersebut terdapat assembling plant yang merupakan pusat perakitan mobil yang didukung oleh banyak divisi dan departemen tersebut dituntut untuk menciptakan hasil produk atau barang dengan kualitas yang sudah distandarkan.

PT. ASTRA Daihatsu Motor (ADM) berusaha menciptakan hasil produk dengan kualitas yang telah distandarkan dengan memperhatikan produktivitas kerja dan disiplin karyawan sehingga menciptakan tingkat kehadiran dengan menggunakan sistem model absensi *fingerpint*. *Fingerpint* salah satu bentuk biometrik, yang menggunakan karakteristik fisik karyawan untuk mengidentifikasi. Penggunaan presensi sistem *fingerpint* akan mengurangi masalah-masalah yang ditimbulkan oleh pengguna sistem presensi manual. Dengan terciptanya sistem presensi

fingerpint, tingkat kecurangan yang sering terjadi seperti manipulasi data dan penitipan presensi dapat dikurangi, sehingga *fingerpint* dapat membantu untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Berdasarkan Fenomena diatas, peneliti menerapkan Pengaruh Kepemimpinan dan Penerapan Model Absensi *Fingerpint* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Moderating*.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian dan Indikator Kepemimpinan, Produktivitas, Model Absensi *Fingerpint*, dan Disiplin Kerja

a. Kepemimpinan

Menurut Ishak Arep (2003:93) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat berbeda-beda untuk mencapai tujuan tertentu. Aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi (George R. Terry, 1972:458). Suatu proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka menetapkan dan mencapai tujuan (Ralph M. Stogdill dalam Sutarto, 1998b:13)

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan indikator kepemimpinan sebagai berikut.

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang

menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3. Temperamen

Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi temperamen.

4. Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (endurance), keberanian (courage).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/ karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

b. Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (1996:142) produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) (Hasibuan, 1996:126). Suatu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan, produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986:22).

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan harapan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Bila suatu organisasi mengabaikan pengembangan sumber daya manusia berakibat turunnya semangat kerja dan menimbulkan turunnya produktivitas pegawai. Adapun indikator produktivitas kerja yang akan timbul menurut Sulistyani dan Rosidah (2003:200) seperti di bawah ini.

1. Tingkat absensi tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah yang akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

2. Tingkat perolehan hasil

Telah dijelaskan di atas bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

3. Kualitas yang dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

4. Tingkat kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

5. Waktu yang dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

c. Model Absensi Fingerprint

Nugroho (2009) menyatakan bahwa absensi adalah daftar kehadiran pegawai/siswa/guru yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi.

Cahyana (2005), menyatakan bahwa pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu factor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang,

gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga secara umum.

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

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa fingerprint adalah sebuah hardware sensor untuk membaca sidik jari yang unik dari seseorang yang berguna untuk memverifikasi identitas seseorang.

d. Disiplin Kerja

Menurut Muchadarsyah Sinungan (1995) disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkahlaku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Malayu, 2007). Suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2008).

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya.

Menurut Muchadarsyah Sinungan (1995) disiplin kerja memiliki sejumlah indikator yakni :

1. Absensi, yaitu pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk

melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2. Sikap dan Perilaku, yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.
3. Tanggung Jawab, yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Peranan faktor manusia memperhatikan keinginan dan kemampuan setiap karyawan. Setiap karyawan didalam perusahaan harus dipelihara dan dikembangkan kemampuannya untuk menumbuhkan kemauan dan kemampuan kerja karyawan adalah tugas pemimpin dalam mengidentifikasi dan mengaktifkan motivasi karyawan agar dapat berprestasi dengan baik yang akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pengaruh Model Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh model absensi *fingerprint* terhadap produktivitas kerja saling keterkaitan dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi juga dapat dirasakan pada bidang ekonomi dan manajemen yang semakin baik, yaitu dengan munculnya peralatan-peralatan canggih yang mempermudah usaha manusia untuk meningkatkan produktivitas kinerjanya. Dalam setiap kegiatan berbisnis, parameter produktivitas merupakan salah satu hal yang utama untuk mengukur efektifitas dalam memanfaatkan seluruh masukan atau input yang dikelola oleh perusahaan, dalam menghasilkan output. Produktivitas dapat diukur dengan membandingkan jumlah output yang dihasilkan dan jumlah input yang digunakan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Perusahaan selalu berusaha untuk menjaga kedisiplinan para karyawannya, salah satu caranya adalah dengan menetapkan sistem pendisiplinan yang berfungsi untuk menegakkan peraturan. Semua peraturan yang menuntut kedisiplinan karyawan akan menciptakan suasana kerja yang baik dan tertib, sehingga nantinya karyaawan akan bekerja dengan baik dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja yang baik tidak akan tercapai bila tidak didukung dengan disiplin kerja yang baik. Produktivitas kerja termasuk ke dalam sistem kerja, prosedur dan tata kerja yang telah ditentukan dan berlaku di perusahaan, maka apabila karyawan tidak memiliki kesadaran dan kemampuan untuk mematuhi dan menjalankan kedisiplinan, maka tujuan perusahaan (produktivitas kerja) tidak akan tercapai dengan baik.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja

Perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya disiplin kerja, kepemimpinan, efisiensi dan efektivitas pekerjaan, mutu pekerjaan dan lain-lain. Faktor lain yang menentukan produktivitas adalah disiplin kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan dan juga terlihat dari gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus pandai memainkan emosi untuk membangun ketegasan dalam diri mereka, sehingga kedisiplinan karyawan dapat diterapkan dalam aturan-aturan yang telah ditentukan guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi dan baik.

Pengaruh Model Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja

Menggunakan mesin absensi sidik jari merupakan suatu tindakan yang tepat dalam membangun suatu kinerja perusahaan yang baik, karena disiplin kerja karyawan merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk mendapatkan kinerja perusahaan yang baik dan mencapai tujuannya, sehingga produktivitas mampu menghasilkan suatu kerja atau keterampilan yang lebih banyak dari pada ukuran biasa yang telah umum dan dapat menganalisa dan mendorong efisiensi produksi.

METODE PENELITIAN

Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *Nonprobability sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *Sampling Insidental*. Menurut Sugiyono (2012:96), *Sampling Insidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok dengan sumber data

Penelitian ini mengambil data dengan kuesioner yang dibagikan ke pegawai PT. ASTRA Daihatsu Motor. Penyusunan skala pengukuran digunakan metode *likert summated ratings* (LSR). Dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dan data diolah menggunakan PLS (Partial Least Square).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

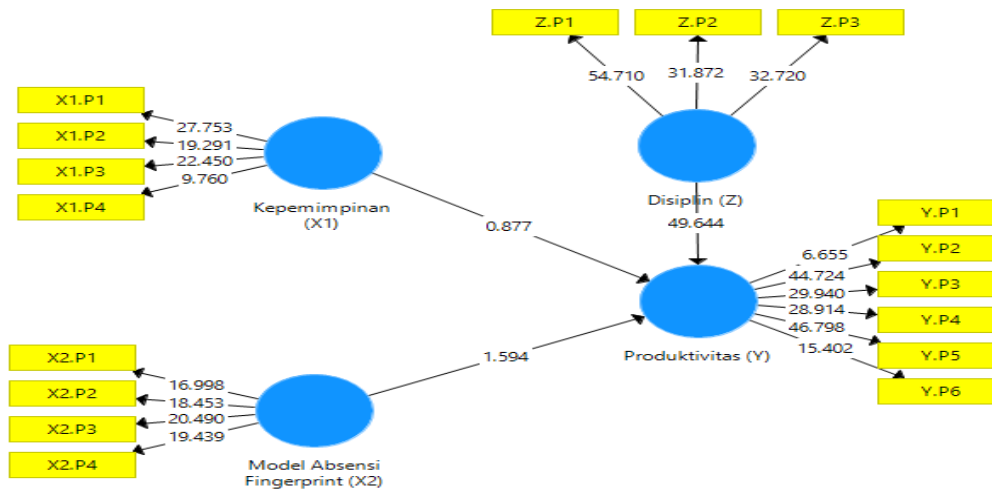
Berdasarkan penelitian diatas, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

a. Uji Validitas

Outer loadings (measurement model) atau validitas konvergen digunakan untuk menguji unidimensionalitas dari masing-masing konstruk. Menurut Chin (1998), suatu penelitian dikatakan valid apabila nilai indikator *loading factor* harus lebih besar atau sama dengan 0,5.

Gambar 1. Hasil Penelitian Uji Validitas



Sumber : PLS (2017)

Tabel 7. Tabel Outer Loadings

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
X1.P1	0.881	0.877	0.037	23.972	0.000
X1.P2	0.878	0.871	0.050	17.427	0.000
X1.P3	0.882	0.874	0.042	20.785	0.000
X1.P4	0.656	0.660	0.066	9.944	0.000
X2.P1	0.842	0.840	0.046	18.184	0.000
X2.P2	0.791	0.792	0.042	18.694	0.000
X2.P3	0.855	0.857	0.038	22.242	0.000
X2.P4	0.862	0.860	0.042	20.363	0.000
Y.P1	0.503	0.496	0.077	6.560	0.000
Y.P2	0.917	0.916	0.019	47.237	0.000
Y.P3	0.910	0.009	0.026	34.953	0.000
Y.P4	0.889	0.891	0.030	29.804	0.000
Y.P5	0.925	0.925	0.020	46.742	0.000
Y.P6	0.807	0.805	0.052	15.634	0.000
Z.P1	0.936	0.936	0.017	55.622	0.000
Z.P2	0.930	0.929	0.025	36.984	0.000
Z.P3	0.906	0.908	0.026	34.518	0.000

Sumber : PLS (2017)

Data dinyatakan valid jika nilai *original sample* diatas 0,5. Varian data yang dinyatakan valid adalah X₁P1, X₁P2, X₁P3,

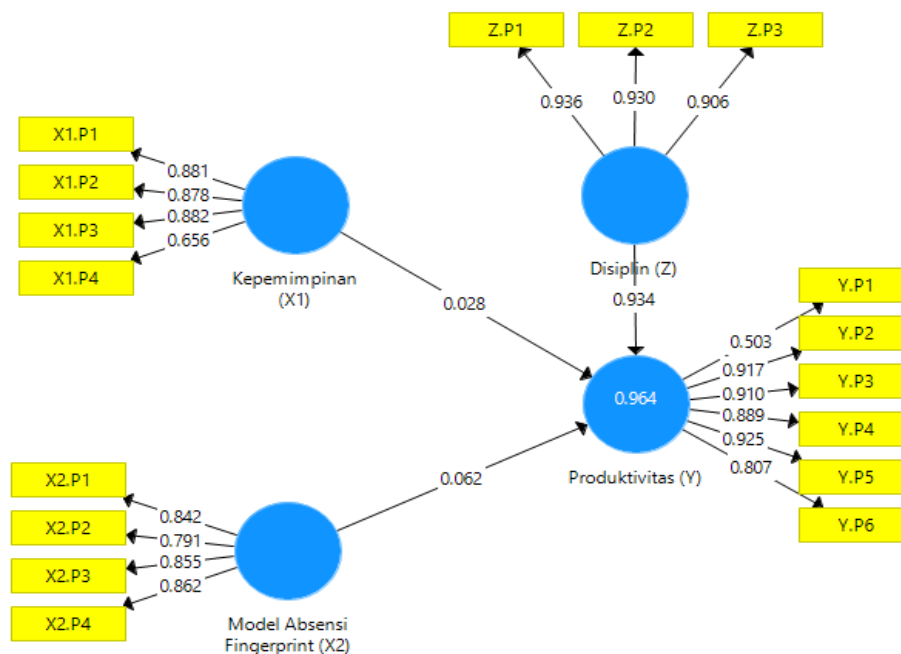
X₁P4, X₂P1, X₂P2, X₂P3, X₂P4, YP1, YP2, YP3, YP4, YP5, YP6, ZP1, ZP2, dan ZP3. Berdasarkan hasil uji validitas diatas, semua

nilai indikator *original sample* berada $> 0,5$ yang berarti bahwa semua indikator variabel dinyatakan sudah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji keandalan data dilakukan dengan composite reliability dengan hasil sebagai berikut: Chin (1998) mengatakan bahwa sebuah penelitian dikatakan reliabel apabila nilai yang dihasilkan pada pengujian composite reliability harus di atas 0,8.

**Gambar
Penelitian**



Gambar 2. Penelitian Uji Reliabilitas

Sumber : PLS (2017)

Tabel 8. Tabel Construct Reliability and Validity

Keterangan	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin	0.914	0.915	0.946	0.854
Kepemimpinan	0.843	0.842	0.897	0.689
Model Absensi <i>Fingerprint</i>	0.858	0.861	0.904	0.702
Produktivitas	0.908	0.938	0.932	0.703

Sumber : PLS (2017)

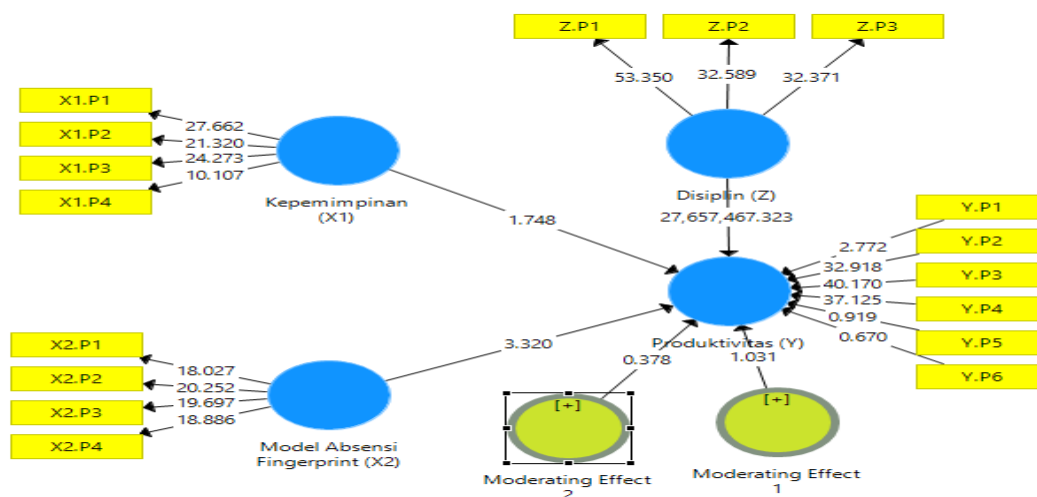
Reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang ulang terhadap subjek dan kondisi yang sama. Penelitian dianggap memberikan hasil yang konsisten jika nilai *original sample* diatas 0,8. Maka disimpulkan bahwa data variabel Disiplin, Kepemimpinan,

Model Absensi *Fingerprint*, dan Produktivitas sudah reliabel dan terandalkan.

Inner Model

Data dinilai signifikan jika T-statistics bernilai lebih dari 1,96 dan cara yang lain adalah melihat P-Value kurang dari 0,05.

Gambar 3. Penelitian Inner Model



Sumber : PLS (2017)

Tabel 9. Tabel Path Coefficients

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/ STDEV)	P Values
Disiplin (Z) – Produktivitas (Y)	1.000	1.000	0.000	27.657.467.323	0.000
Kepemimpinan (X1) - Prpduktivitas (Y)	-0.000	-0.000	0.000	1.748	0.081
Model Absensi Fingerprint (X2) – Produktivitas (Y)	0.000	0.000	0.000	3.320	0.001
Moderating Effect 1 – Produktifitas (Y)	-0.000	-0.000	0.000	1.031	0.303
Moderating Effect 2 - Produktifitas (Y)	0.000	0.000	0.000	0.378	0.706

Sumber : PLS (2017)

Pembahasan Hipotesis H₁

Berdasarkan gambar dan tabel di atas bahwa kepemimpinan (X₁) terhadap produktivitas (Y) tidak signifikan, karena nilai T-statistic di bawah 1,96 atau 1.748 dengan nilai P-Values kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X₁) terhadap produktivitas (Y) tidak berpengaruh signifikan, dengan demikian H₁ ditolak. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Liu dan Meissner (2015) dan Wakefield (2001) yang mendapatkan hasil bahwa : kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

2.2 Pembahasan Hipotesis H₂

Berdasarkan gambar dan tabel di atas bahwa Model Absensi Fingerprint (X₂) terhadap Produktivitas (Y) adalah signifikan, karena nilai T-statistic di atas 1,96 atau 3.320 dengan nilai P-Values kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin (Z) terhadap produktivitas (Y) berpengaruh signifikan, dengan demikian H₂ diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Kristin (2016) dan [Nwoye \(2016\)](#) bahwa model absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

2.3 Pembahasan Hipotesis H₃

Berdasarkan gambar dan tabel di atas bahwa disiplin (Z) terhadap produktivitas (Y) adalah signifikan, karena nilai T-statistic di atas 1,96 atau 27.657.467.323 dengan nilai P-Values kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin (Z) terhadap produktivitas (Y) berpengaruh signifikan, dengan demikian H₃ diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh Dunggio (2013) dan Nitisemito (2002) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

2.4 Pembahasan Hipotesis H₄

Berdasarkan gambar dan tabel di atas bahwa kepemimpinan dan disiplin terhadap produktivitas (Y) tidak signifikan, karena nilai T-statistic di bawah 1,96 atau 1.031 dengan nilai P-Values kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model absensi *fingerprint* dan disiplin terhadap produktivitas (Y) tidak berpengaruh signifikan, dengan demikian H₄ ditolak. Hasil

penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supartha (2007) dan Visba et al. (2016) yang mendapatkan hasil bahwa : Model absensi *fingerprint* dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

2.5 Pembahasan Hipotesis H₅

Berdasarkan gambar dan tabel di atas bahwa model absensi *fingerprint* dan disiplin terhadap produktivitas (Y) tidak signifikan, karena nilai T-statistic di bawah 1,96 atau 0.378 dengan nilai P-Values lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model absensi *fingerprint* dan disiplin terhadap produktivitas (Y) tidak berpengaruh signifikan, dengan demikian H₅ ditolak. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh wiwoho (2007) dan Kleinman et al. (2007) yang mendapatkan hasil bahwa : model absensi *fingerprint* dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan data pembahasan yang dilakukan maka hasil yang diperoleh adalah :

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap produktivitas. Hal ini dapat disebabkan oleh seorang pemimpin yang kurang mampu mengendalikan orang lain untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerja sama yang besar, dan tidak memiliki program dan bersama anggota kelompok bergerak untuk mencapai tujuan dengan cara yang pasti.

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang signifikan antara model absensi *fingerprint* terhadap produktivitas, karena banyak pengguna model absensi *fingerprint* yang merasa puas terhadap kemudahan dalam kegiatan produktivitas karyawan.

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang signifikan antara disiplin terhadap produktivitas, karena karyawan di PT. ADM sangat tinggi tingkat disiplin demi mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap produktivitas. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya ketidakharmonisan antara atasan dengan bawahan, dan kurangnya disiplin seorang pemimpin dalam mengerjakan sesuatu atau menjalankan tugasnya, sehingga karyawan bertindak sama dengan pemimpin tersebut.

Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang tidak signifikan antara model absensi *fingerprnt* dan disiplin terhadap produktivitas. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kelalaian pegawai dalam kehadiran tidak tepat waktu maka Absensi berbasis *fingerprnt* ini tidak mampu merespon. Mesin absensi *fingerprnt* juga pernah mengalami kerusakan atau kemacetan sehingga tidak dapat merespon sidik jari tersebut maka terjadinya penghambatan dalam kehadiran karyawan.

Saran

Setelah mengetahui dan membahas mengenai “PengaruhKepemimpinan dan Penerapan Model Absensi *Fingerprnt* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Moderating*“, maka penulis memberikan saran, yaitu :

3.2.1 Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel dengan mengirim kuesioner ke PT. ADM agar diperoleh data dan hasil yang lebih baik dan diharapkan menambah variabel lain yang diduga bisa mempengaruhi produktivitas pegawai PT. ADM.

Manajemen Perusahaan

Pihak perusahaan PT. ADM seharusnya lebih cepat menanggapi konflik dari para pegawai PT. ADM, ada baiknya apabila seorang pemimpin di PT. ADM lebih memperhatikan dan memahami maksud dari pegawai di PT. ADM, meningkatkan Model Absensi *Fingerprnt* dengan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Akhavan, Tabassi^{ab}, Maria, Argyropoulou^b, Kamand, M.Roufechaet^a, Rachel, Argyropoulou^b. 2016. *Science direct. Leadership Behavior of Project Managers in Sustainable Construction Projects. [Procedia Computer Science](#)*
- ASCO Automotive. 2017. Pesta Hadiah ASCO Daihatsu, Hadirkan Kegembiraan Bersama Konsumen. Index
- Culture as the Normative Influence of Top Management on Employee's Behaviour in the Innovation Process. [Procedia Economics and Finance](#)*
- Chao, Chen C, Ellen, Van, Velsor. 1996. *Science direct. New directions for research and practice in diversity leadership. [The Leadership Quarterly](#)*
- Daihatsu. 2012. Penghargaan Dunia untuk Daihatsu. Jakarta. Google Web Light.
- Digilib. Uinsby. Kajian Pustaka. Jakarta. Eprints. Polsri. 2011. Google
- Freddy V, Hamdani M, Lukiastruti F. 2016. *Proceeding ICOBAME. The Influence of Leadership Style, Work Environment, Education on Servants Job Performance. Unisbank.*
- iiste. 2014. *Computer Engineering and Intelligent Systems. Development of Fingerprint Biometric Attendance System for Non-Academic Staff in a Tertiary Institution. Department of Computer Science.*
- Jayant, Kale R, Harley, Ryan Jr E, Lingling, Wang. 2016. *Science direct. Outside employment opportunities, employee productivity, and debt discipline. [Journal of Corporate Finance](#)*
- Joyce, Hoffman M, Satish, Mehra. 1999. *Science direct. Management leadership and productivity improvement programs. [International Journal of Applied Quality Management](#)*
- Liu D, Christopher M M. 2015. *[Journal of International Economics](#). Market potential and the rise of US productivity leadership. Sciencedirect.*

- Nadir, M. 2015. Sang Pengembara. Kedisiplinan. Jakarta.
- Nainggolan dan Parlin. 2011. Manajemen. Peranan Positif dan Negatif Teknologi Terhadap Produktivitas Perusahaan. Kompasiana 9.
- Nenobais Andriyani. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Aparatur Terhadap Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja. Universitas Pendidikan Indonesia. Repository. Perpustakaan
- Nurmayetti. 2015. Fungsional Mediator Hubungan Industrial Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Sumbar. Gaya Kepemimpinan Dalam Produktivitas Kerja. Biro Organisasi.
- [Ogbanufe, O dan Dam J. K.](#) 2017. *Science direct. Comparing fingerprint-based biometrics authentication versus traditional authentication methods for e-payment. Decision Support Systems.*
- Repository. Uinsuska. 2012. Bandung.
- Robert, Tomaszewski, Karen, Mac I, Donald, Sonia, Poulin.** 2013. *Science direct. Publishing in Discipline-Specific Non-Library Journals for Promoting Information Literacy. The Journal of Academic Librarianship.*
- Situmorang, Yuliantino, Pasaribu, Merdhy. 2015. Logo Daihatsu. Daihatsu Kembali Raih Penghargaan JD Power. Jakarta. Berita Satu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi.* Cetakan Ke-20. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Szczepańska, K dan Woszczyzna.* 2015. *Science direct. Leadership and Organizational*
- Tayyaba, Akram^{ab}, ShenLei^a, Muhammad, Jamal, Haider.* 2016. *Science direct. The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China. Arab Economic and Business Journal.*
- Tang L dan Walsh P J.* 2010. *Springer link. Bibliometric fingerprints: name disambiguation based on approximate structure equivalence of cognitive maps. Scientometrics*
- Wakefield-Fisher M.* 2002. *Journal of Professional Nursing. The relationship between professionalization of nursing faculty, leadership styles of deans, and faculty scholarly productivity. Sciencedirect.*
- Widyatama. Jakarta. Repository.
2014. Kumpulan Makalah. Makalah Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan. Jakarta. Jago Makalah
2014. Landasan Teori. Jakarta. Library Binus.
2016. *IOSR Journal of Mobile Computing & Application. Enhancing Attendance Management in Firms and Industries Using Fingerprint Biometric Recognition Technique. Chinedu Innocent Nwoye.*