

PENGARUH ABSENSI SIDIK JARI (*FINGER PRINT*) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN
(Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang)

SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata Satu (S.1)
Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

Umi Fathimivah

Nim: 112411145

EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2016

Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, M.Ag.

NIP.19590413 198703 2 001

Jl.Tanjungsari 31 Rt/Rw 07/05 Tambakaji, Ngaliyan, Semarang.

Heny Yuningrum, SE.,M.Si.

NIP 19810609 200710 2 005

Tanjungsari Rt/Rw 07/05 Tambak Aji, Ngaliyan, Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Semarang, 13 Januari 2016

Lamp. : 4 (empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

A.n. Sdri. Umi Fathimiyah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Umi Fathimiyah

NIM : 112411145

Jurusan : Ekonomi Islam

Judul Skripsi : **PENGARUH ABSENSI SIDIK JARI (*FINGER PRINT*) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN. (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang)**

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian atas perhatian Bapak, harap menjadi maklum adanya dan kami mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, M.Ag

NIP: 19590413 198703 2 001

Pembimbing II

Heny Yuningrum, SE.,M.Si.

NIP: 19810609 200710 2 005



KEMENTERIAN AGAMA R.I
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Semarang Telp.(024)7601291
Fax.7624691 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Umi Fathimiyah
NIM : 112411145
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul Skripsi : “PENGARUH ABSENSI SIDIK JARI (*FINGER PRINT*) DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN
KARYAWAN (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN
Walisongo Semarang)”.

Telah di munaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus pada tanggal:

27 Januari 2016

Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana
(Strata Satu/ SI) dalam Ekonomi Islam

Semarang, 12 Februari 2016

Mengetahui

Ketua Sidang


Muhammad Nadzir, SHL,MSI
NIP.19730923 200312 1 002

Sekretaris


Heny Yuningrum, SE., M.Si.
NIP. 19810609 200710 2 005

Penguji I


Rahman El Yunusi, SE.,MM
NIP.19691118 200003 1 001

Penguji II


Drs. H. Wahab Zaenuri, MM.
NIP.19690908 200003 1 001

Pembimbing I


Prof. Dr. H.J. Siti Mujibatun, M.Ag
NIP: 19590413 198703 2 001

Pembimbing II


Heny Yuningrum, SE., M.Si.
NIP: 19810609 200710 2 005

MOTTO

فَأَسْتَقِمَّ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٢﴾

“ Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Dia Maha melihat apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Huud: 112)

PERSEMBAHAN

Alhamdu Lillahi Rabbil 'Alamin, dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT., berkat do'a dan segenap asa yang tiada putus, maka skripsi ini penulis persembahkan teruntuk mereka yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk selalu berjuang dan belajar.

1. Abah dan Ibunda tercinta yang telah membesarkanku, atas segala kasih sayang serta do'anya dengan tulus ikhlas untuk kesuksesan putrinya
2. Kakakku tercinta Ahmad Shoffa dan Kakakku Ni'matun Nisa, kalian penyemangatku dalam menyelesaikan skripsi dan menjalani hidup ini.
3. Keluarga besar pondok pesantren Miftahussa'adah wabil khusus KH.Subhi Abadi dan Ibu Nyai Mulyati sekeluarga yang penulis tunggu barokah dan manfaat ilmunya.
4. Almamaterku dan pengelola prodi FEBI dan FITK UIN Walisongo.
5. Buat Suamiku Kharisma Fajar Kurniawan yang selalu menemani aku
6. Semua Sahabat dan saudara-saudaraku di ponpes Miftahussa'adah yang selalu menghiasi hari-hariku.
7. Seluruh Sahabat EI Angkatan 2011 khususnya teman-teman EI D Angkatan 2011 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu
8. Sahabat terbaik yang selalu menemaniku para juju (Masri'ah dan Wahyu Ika Purnamasari) juga jejem (Naylal Fajar)
9. Sahabat KKN angkatan 64 khususnya Posko 45 di Ds. Karang tejo Kec. Jumo Kab. Temanggung.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab peneliti menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain dan diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain. Kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 13 Januari 2016
Deklarator,




Umi Fathimivah
NIM: 112411145

TRANSLITERASI

Adalah suatu upaya penyalinan huruf abjad suatu bahasa ke dalam huruf abjad bahasa lain. Tujuan utama transliterasi adalah untuk menampilkan kata-kata asal yang seringkali tersembunyi oleh metode pelafalan bunyi atau tajwid dalam bahasa arab. Selain itu, transliterasi juga memberikan pedoman kepada para pembaca agar terhindar dari “salah lafadz” yang bisa menyebabkan kesalahan dalam memahami makna asli kata-kata tertentu.

Dalam bahasa arab, “salah makna” akibat “salah lafaz” gampang terjadi karena semua hurufnya dapat dipandankan dengan huruf latin. Karenanya, kita memang terpaksa menggunakan “konsep rangkap” (ts, kh, dz, sy, sh, dh, th, zh, dan gh). Kesulitan ini masih ditambah lagi dengan proses pelafalan huruf-huruf itu, yang memang banyak berbeda dan adanya huruf-huruf yang harus dibaca secara panjang (*mad*). Jadi transliterasi yang digunakan adalah:

ا	A
ب	B
ت	T
ث	Ts
ج	J
ح	Ch
خ	Kh
د	D
ذ	dz
ر	R

ز	z
س	s
ش	sy
ص	sh
ض	dh
ط	th
ظ	zh
ع	,
غ	gh
ف	f

ق	Q
ك	K
ل	L
م	M
ن	N
و	W
ه	H
ء	A
ي	Y

ABSTRAK

Teknologi di era globalisasi khususnya teknologi komputer telah menghasilkan informasi yang lebih cepat, akurat, dan lebih relevan. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan sistem absensi biometrik sidik jari (*finger print*). Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi telah menjadi kebutuhan sekaligus persyaratan bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, agar berkesinambungan harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prakarsa dan daya kreasi untuk memajukan diri. Karena memiliki karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi merupakan impian dari setiap perusahaan. Sistem absensi biometrik yang berbentuk sidik jari (*finger print*) ini telah diterapkan oleh FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan bisa dinilai disiplin apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh instansi. Begitu pula sebaliknya jika tidak sesuai dengan aturan maka dinilai tidak disiplin. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan. Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: sejauh mana hubungan antara absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana terdapat dua variabel yaitu absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kedisiplinan karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*), dengan menggunakan sumber data diantaranya data primer, sekunder, populasi dan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, menyebar angket (kuisisioner) kepada sejumlah responden dan dokumentasi data atau variabel yang berupa catatan-catatan, dan sebagainya. Serta menggunakan alat ukur berupa validitas dan reliabilitas untuk melihat kevalidan hasil penelitian dan reliabel dalam *crombach alpha*, selanjutnya menggunakan metode analisis data dengan menggunakan metode analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan

variabel terikat secara parsial dan simultan, yaitu variabel absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan, dengan menggunakan uji hipotesis berupa uji T yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan, secara parsial mampu menjelaskan variabel terikat. Uji simulasi (uji F) yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan, secara simultan mampu menjelaskan variabel terikat. Dan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemauan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dari hasil penelitian tersebut, dilihat secara parsial dengan uji T bahwa absensi sidik jari tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang dengan nilai t hitung sebesar 1,060, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang dengan nilai t hitung 3,128. Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan dengan nilai f hitung sebesar 12, 879. Dan secara koefisien determinan menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas absensi sidik jari dan motivasi kerja sebesar 44,6%. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak terutama dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Kata kunci: absensi sidik jari (*finger print*), motivasi kerja, dan kedisiplinan karyawan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim, Alhamdulillah Rabb al-'Alamin.

Puji syukur kepada Allah SWT penguasa alam semesta yang senantiasa melimpahi berkat, rahmat serta nikmat-Nya kepada penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH ABSENSI SIDIK JARI (*FINGER PRINT*) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN. (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Walisongo Semarang)”**. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga dan para sahabat beliau yang telah memberi risalah islam sehingga dapat menjadi bekal hidup berupa ilmu pengetahuan kita baik dunia maupun akhirat.

Sejak penulis diterima sebagai salah satu mahasiswa Ekonomi Islam di UIN Walisongo Semarang banyak sekali ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat berharga. *Alhamdulillah*, rasa syukur tiada henti meskipun penulis mengalami banyak halangan penyusunan skripsi merupakan tugas yang tidak ringan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini bisa berhasil berkat dukungan dari berbagai pihak dan pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan apresiasi dan penghargaan setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang berperan dan terlibat dalam penelitian ini, yaitu:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. H. Imam Yahya, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Ahmad Furqon, Lc. M.A., selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam dan Bapak Muhammad Nadzir, SHL.,MSI selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam.
4. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Mujibatun, M.Ag. selaku pembimbing I dan Ibu Heny Yuningrum, SE.,M.Si. selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Para dosen dan pegawai administrasi di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan Fakultas Ilmu Tabiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.
6. Abah dan Ibunda tercinta yang telah membesarkanku, atas segala kasih sayang serta do'anya dengan tulus dan ikhlas untuk kesuksesan putrinya.
7. KH. Subhki Abadi selaku pengasuh Pon-Pes Miftahussa'adah yang telah menuntun saya, sehingga dapat lancar dalam segala urusan, khususnya dalam penulisan skripsi ini
8. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulisan skripsi ini.

Semarang, 13 Januari 2016
Penulis,

Umi Fathimiyah
NIM: 112411145

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	vi
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
HALAMAN ABSTRAK	viii
HALAMAN KATA PENGANTAR	x
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2. Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN WS	13

2.2	Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN WS	19
2.3	Manajemen Sumber Daya Manusia	22
2.3.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.3.2	Fungsi-Fungsi MSDM.....	28
2.4	Absensi sidik jari (<i>finger print</i>).....	33
2.5	Motivasi Kerja	38
2.5.1	Teori-teori Motivasi	39
2.5.2	Motivasi dalam Perspektif Islam	48
2.6	Disiplin Pegawai	60
2.7	Penelitian Terdahulu	68
2.8	Kerangka Berfikir	71
2.9	Hipotesis	71

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis dan Sumber Data.....	73
3.1.1	Data Primer.....	73
3.1.2	Data Sekunder.....	74
3.2	Populasi dan Sampel	74
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	75
3.4	Variabel Penelitian dan Pengukuran	78
3.5	Teknik Analisis Data.....	89

BAB IV ANALISIS DATA dan PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Deskriptif Responden	98
4.2. Deskriptif Variabel Penelitian.....	115
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	118
4.4. Hasil Analisis.....	121
4.5. Pembahasan	133

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	139
5.2. Saran	140
5.3. Penutup	141

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi daftar hadir pegawai FEBI UIN WS..	7
Tabel 1.2	Rekapitulasi daftar hadir pegawai FITK UIN WS ..	8
Tabel 2.1	Daftar pegawai FEBI UIN WS.....	18
Tabel 2.2	Daftar pegawai FEBI (PNS) UIN WS	18
Tabel 2.3	Daftar mahasiswa FEBI UIN WS	19
Tabel 2.4	Daftar pegawai FITK UIN WS	21
Tabel 2.5	Daftar pegawai FITK (PNS) UIN WS.....	21
Tabel 2.6	Daftar mahasiswa FITK UIN WS	22
Tabel 2.7	Perbandingan kelemahan dan keunggulan beberapa sistem pencatatan absensi.....	35
Tabel 3.1	Data operasional	76
Tabel 4.1	Jenis kelamin responden	109
Tabel 4.2	Umur responden.....	110
Tabel 4.3	Tingkat pendidikan responden	112
Tabel 4.4	Golongan	114
Tabel 4.5	Hasil skor kuesioner regresi	115
Tabel 4.6	Hasil uji validitas	119
Tabel 4.7	Hasil uji reliabilitas	121
Tabel 4.8	Uji multikolinearitas	122
Tabel 4.9	Hasil analisis regresi berganda.....	128
Tabel 4.10	Uji Parsial	130
Tabel 4.11	Hasil analisis uji f	131
Tabel 4.12	Koefisien determinasi	133

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki kebutuhan Maslow.....	39
Gambar 4.1 Jenis kelamin responden	110
Gambar 4.2 Karakteristik usia responden.....	111
Gambar 4.3 Pendidikan Responden.....	113
Gambar 4.4 Golongan responden	114
Gambar 4.5 Grafik uji heteroskedastisitas	124
Gambar 4.6 Grafik histrogram	125
Gambar 4.7 Normal propability plot	126

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, dapat kita lihat bahwa perkembangan teknologi pada berbagai aspek sangat cepat. Teknologi merupakan suatu kemajuan dalam bidang ilmu dan pengetahuan yang menuntut masyarakat lebih kreatif dan aktif mengikuti perkembangan pasar.¹ Teknologi dapat didefinisikan sebagai pengetahuan atau alat yang digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa.²

Secara tidak langsung, teknologi mengubah cara kita hidup dan bekerja. Perubahan teknologi telah menjadi sumber penting dari ketidakpastian lingkungan yang dihadapi organisasi, perubahan teknologi ini juga memungkinkan para menejer untuk mengkoordinasi usaha kerja para karyawan dengan cara lebih efisien dan efektif.³

Teknologi di era globalisasi khususnya teknologi komputer telah menghasilkan informasi yang lebih cepat, akurat dan lebih relevan. Tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi informasi telah menjadi kebutuhan sekaligus persyaratan bagi sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Teknologi informasi tidak hanya dapat diterapkan pada semua sektor

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h.14.

² Jeff Madura, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: PT Salemba Emban Patria, 2001, h.8 .

³ .Stephen P.Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2010, h.91.

ekonomi saja, tetapi juga dapat berpengaruh pada setiap fungsi dalam organisasi.

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi informasi, agar berkesinambungan harus di dukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prakarsa dan daya kreasi untuk memajukan diri. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik.

Menurut H. Hadari Nawawi (2000), yang dimaksudkan sebagai SDM adalah meliputi tiga pengertian:

- a. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi.
- b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material atau non financial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Sumber daya manusia ini diatur dalam suatu bidang manajemen yaitu manajemen sumber daya manusia yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di

dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Moses N. Kinggundu (1989), MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Menurut Mary Parker Follet, MSDM dapat diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan pegawai melalui orang lain.⁴

Gabungan banyak pendapat para ahli, definisi MSDM disintesis menjadi berikut “MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.⁵

Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

⁴ Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, h. 9-12.

⁵ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010, h.20.

Absen adalah ketidak hadiran karyawan saat yang bersangkutan dijadwalkan bekerja (Atkin dan Goodman, 1984). Jumlah absen kerja dalam perusahaan atau instansi menggambarkan pertukaran *benefit* antara karyawan dan perusahaan yang menggaji. Ada tiga ukuran absen, yaitu hilangnya waktu kerja, frekuensi atau tingkat keseringan absen, dan jumlah absen dalam jangka pendek (Chadwick Jones, 1982). Hilangnya waktu kerja adalah jumlah total jam atau hari kerja yang hilang selama setahun. Frekuensi adalah jumlah terjadinya absen dalam setahun, tanpa memandang lama jangka waktu. Absen dalam jangka pendek adalah jumlah absen 1-2 hari kerja selama setahun.⁶

Sistem absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah sejak lama diterapkan oleh organisasi perusahaan. Sistem absensi yang diterapkan oleh organisasi perusahaan berbeda-beda, ada yang menggunakan absen manual, seperti absen kehadiran, absen panggil sampai absen dengan memasukan kertas ke dalam mesin absen. Namun sistem absensi manual memiliki beberapa kelemahan diantaranya absensi mudah dititipkan dan dimanipulasi sehingga menimbulkan pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai.

Dengan berkembangnya teknologi yang telah memberikan dampak positif bagi instansi untuk mengantisipasi dan

⁶ Istijanto, M.M., M.com, *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005, h.195.

meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan sistem absensi biometrik yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata. Dengan sistem biometrik tersebut dapat diketahui tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Karyawan bisa dinilai disiplin apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi. Begitu pula sebaliknya jika karyawan tidak sesuai dengan aturan instansi maka dinilai tidak disiplin.

Absensi biometrik yang banyak digunakan pada organisasi perusahaan adalah absensi biometrik sidik jari (*finger print*). *Finger print* adalah salah satu bentuk biometrik, sebuah ilmu yang menggunakan karakteristik fisik untuk mengidentifikasi. Sidik jari sangat ideal untuk tujuan ini karena tergolong lebih murah/mudah dijangkau, mudah untuk mengumpulkan dan menganalisis serta tidak pernah berubah, bahkan dengan umur orang. Pada sistem presensi dengan biometric *finger print* tingkat kecurangan yang sering terjadi seperti manipulasi data dan penitipan absensiakan dapat dikurangi. Kurangnya pengawasan dalam penggunaan system presensi *finger print* dapat mempengaruhi tingkat efektivitas dari laporan yang dihasilkan. Adanya informasi yang tidak akurat dapat menjadi salah satu

indikator bahwa sistem presensi dengan biometric *finger print* belum terimplementasi dengan baik.⁷

UIN Walisongo Semarang merupakan salah satu perguruan tinggi di Semarang yang memiliki lima fakultas terdiri dari fakultas ekonomi dan bisnis islam (FEBI), fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan (FITK), fakultas dakwah dan konseling (FDK), fakultas syari'ah (FS), dan fakultas ushuludin (FU), Yang sudah menerapkan aplikasi sistem absensi biometrik sidik jari (*finger print*) di setiap instansinya, dengan harapan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya.

Aturan nomor 28 tahun 2003 yang dikeluarkan oleh Kementrian Agama tentang disiplin kehadiran pegawai negeri sipil. Aturan tersebut dikeluarkan berkaitan dengan kompensasi uang makan yang akan diterima oleh para pegawai. Apabila tingkat kedisiplinan pegawai rendah maka pegawai tersebut tidak mendapatkan kompensasi berupa uang makan.

Kompensasi diberikan bertujuan untuk menarik pegawai agar bisa mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Kompensasi biasanya berupa gaji pokok, akan tetapi sebenarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak hanya berupa gaji pokok saja, melainkan diantaranya ada tunjangan (tunjangan kerja) dan pemberian uang makan. Dengan adanya kompensasi bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan karena

⁷<http://agoenghanyokrokusumo.blogspot.com/2014/02/makalah-fingerprint.html> ,minggu 6-08-2015,12.34.

secara tidak langsung kompensasi dapat menjadi motivasi seorang pegawai dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan bekerjanya.

Pada penelitian ini, penulis menerapkan pengaruh efektifitas penerapan absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada lembaga instansi UIN Walisongo Semarang khususnya di fakultas FEBI dan FITK. Berdasarkan hasil pra riset peneliti yang diperoleh dapat diketahui hasil *print out* pegawai mana yang tingkat kehadirannya sesuai dengan aturan yang dikeluarkan Kementerian Agama no. 28 tahun 2013 atau tidak sesuai dengan aturan pemerintah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang
(September tahun 2014)

No	Nip Karyawan	Keterangan				
		Σ Hari	T	E	Tk	%
1	19720802 200910 1001	22	-	-	-	0
2	19640307 200701 1026	22	-	-	1	4,5
3	19820123 200910 1002	22	7	-	-	31,8
4	19691017 199403 1002	22	9	1	1	50
5	19730516 200003 1003	22	-	-	1	4,5
6	19681010 199703 2001	22	2	-	5	31,8
7	19640290 199102 2001	22	2	-	-	9,1
8	19720520 199903 1004	22	1	-	-	4,5
9	19821231 200910 1002	22	14	-	-	63,6

Sumber : Data sekunder, sekertariat bagian kepegawaian FEBI,
2014

Tabel 1.2
Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Walisongo Semarang
(September tahun 2014)

No	Nip Karyawan	Keterangan				
		Σ Hari	T	E	Tk	%
1	19581206 199403 1001	22	13	-	1	63,6
2	19721109 200701 1021	22	14	-	5	86,4
3	19610725 199103 1001	22	13	-	-	59,1
4	19820309 200801 2003	22	15	-	-	68,2
5	19820128 201101 2006	22	12	5	1	81,8
6	19630902 199203 1002	22	2	-	-	9,1
7	19700704 200012 1001	22	8	-	1	40,9
8	19800102 200912 2004	22	2	-	-	9,1
9	19781006 200901 1009	22	7	-	-	31,8

Sumber : Data sekunder, sekretariat bagian kepegawaian FITK, 2014.

Keterangan ;

- a) T : Telat
- b) E : Mendahului pulang
- c) TK : Tanpa Keterangan Jam Pulang
- d) % : Persentase Kehadiran

Pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran. Dilihat dari tabel 1.1 di FEBI menunjukkan 44% pegawai yang melakukan pelanggaran kedisiplinan absensi. Dan tabel 1.2 terlihat bahwa di FITK menunjukkan 77,8% pegawai yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan perlu dipertanyakan. Padahal penerapan absensi finger print di UIN Walisongo Semarang sudah cukup lama, akan tetapi penerapan absensi

finger print tidak berjalan efektif karena masih banyak pegawai yang tidak disiplin jam kerjanya atau korupsi waktu.

Dari uraian latar belakang diatas, penulis mengadakan suatu penelitian yang berjudul “PENGARUH ABSENSI SIDIK JARI (*FINGER PRINT*) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN”. Dan studi penelitian ini dilaksanakan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah absensi sidik jari dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan?
2. Sejauh mana hubungan antara absensi sidik jari dan motivasi kerja terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah penerapan sistem absensi sidikjari dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan.
2. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara penerapan absensi sidik jari dan motivasi kerja terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan

1.3.2. Manfaat Penelitian

Dari judul penelitian Pengaruh Absensi Sidik Jari (*finger print*) dan Motivasi kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan di FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang. Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti baik secara teoritis maupun secara praktis, berikut ini manfaat yang diharapkan penulis :

1.3.2.1 Manfaat bersifat teoritis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengembangan pengetahuan.
2. Memberi kesempatan pada penulis untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang dipelajari selama ini.
3. Menambah ilmu pengetahuan melalui penelitian yang dilaksanakan sehingga memberi kontribusi pemikiran bagi pengembangan ilmu administrasi.
4. Bahan kajian atau perbandingan bagi peneliti berikutnya.

1.3.2.2 Manfaat bersifat praktis

1. Di harapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan guna mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai.

2. Penulis dan khalayak umum, sebagai sarana untuk melatih kemampuan analisis serta alternatif wawasan dan masukan tentang ilmu manajemen sumberdaya manusia.

1.4. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah:

Bab I Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini nantinya terdiri dari:

1. Latar belakang masalah
2. Rumusan masalah.
3. Tujuan dan manfaat penelitian, dan
4. Sistematika penulisan.

Bab II Akan dipaparkan mengenai:

1. UIN Walisongo Semarang (FEBI dan FITK)
2. Kerangka teori.
3. Penelitian terdahulu
4. Kerangka berpikir, dan
5. Hipotesis.

Bab III Karena penelitian ini berupa penelitian lapangan, maka akan penulis paparkan mengenai metode penelitian yaitu:

1. Sumber dan jenis data.
2. Populasi dan sampel.

3. Metode pengumpulan data.
4. Variabel penelitian dan pengukuran data, dan
5. Metode analisis data.

Bab IV Setelah pembahasan yang mendalam pada landasan teori dan perolehan data yang dicari, kemudian penulis memaparkan:

1. Secara analisis data kuantitatif, sejalan dengan pokok permasalahan yang telah penulis jelaskan sebelumnya.
2. Pembahasan dari analisis data kuantitatif, sejalan dengan pokok permasalahan yang telah penulis jelaskan sebelumnya.

Bab V Pada bab ini berisikan:

1. Kesimpulan.
2. Saran-saran
3. Penutup.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Walisongo Semarang berdiri pada tanggal 13 Desember 2013, diresmikan oleh Menteri Agama Republik Indonesia, Dr. Suryadharma Ali.

Berdirinya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Walisongo Semarang dilatarbelakangi beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam adalah jalur pendidikan yang aplikatif dan sangat strategis untuk memenuhi kebutuhan bidang ekonomi khususnya sektor perbankan Nasional serta memenuhi tantangan perkembangan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat modern saat ini dan akan datang.
2. Banyaknya bank-bank konvensional yang membuka layanan syariah, disamping tentu telah banyaknya lahir bank-bank syariah baru. Saat ini tercatat beberapa bank umum yang telah membuka pelayanan syari'ah yakni Bank IFI, Bank Syari'ah Danamon, BRI Syari'ah, BCA Syari'ah, dan lain-lain. Dan tentunya semakin semaraknya masyarakat mendirikan Bank Perkreditan Syari'ah (BPRS) dan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)

menjadi bukti bahwa sistem perbankan syari'ah mulai diterima dan bahkan akan menjadi sistem perbankan alternatif. Hal itu menunjukkan bahwa akan terus banyak dibutuhkan dan diperlukan tenaga-tenaga profesional perbankan syari'ah pada saat ini maupun akan datang.

3. Banyaknya lulusan Madrasah Aliyah maupun SMU yang lebih memilih kuliah ke perguruan tinggi umum hanya dikarenakan program studi perguruan tinggi umum terlihat lebih prospektif, lebih *marketable* dan menjanjikan bidang lapangan kerja yang lebih luas. Padahal baik lulusan MA ataupun SMU merupakan *basic-source* calon mahasiswa. Oleh karenanya diperlukan terobosan pembukaan program studi baru di lingkungan Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang yang lebih aplikatif dan ditunjang dengan jaringan pengelolaan dan pemagangan yang profesional.
4. Keberadaan tenaga ahli ekonomi dan perbankan Syari'ah semakin diperlukan. Hal tersebut terlihat dari semakin banyaknya bank-bank umum konvensional yang membuka pelayanan syari'ah.
5. UIN Walisongo terletak di wilayah sentra ekonomi dan kawasan industri yang banyak dikelilingi berbagai jenis industri, unit usaha serta berbagai lembaga keuangan. Wilayah ini sangat kondusif bagi kegiatan akademis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Didirikannya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo menjadi semacam simbiosis mutualisme antara dunia pendidikan dengan dunia usaha.

Sedangkan Peran pokok Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang lain terkait dengan pembangunan perekonomian nasional antara lain yaitu: *Pertama*, luasnya sektor lapangan kerja lulusan di sektor Ekonomi dan Bisnis Islam yang sedang tumbuh secara dinamis dari tahun ke tahun. *Kedua*, Fakultas ini secara aktif memberikan masukan kepada penyusun regulasi keuangan syariah terutama tentang perlunya muatan etika dan kaidah-kaidah keIslaman.

Ketiga, keberadaan fakultas ini dapat berkontribusi dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di dunia keuangan syariah yang berkarakter dan berbudi tinggi dengan mempertahankan ruh keIslaman dan keilmuan yang memadai. Lulusan fakultas ini mampu menjawab permasalahan di lapangan secara konkret karena memiliki dasar keIslaman yang kental sehingga menjadi pembeda utama dibanding kompetitor lainnya. Karakter keIslaman tidak hanya dimunculkan pada konten keIslaman pada mata kuliah yang diajarkan tetapi didukung dengan mata kuliah keIslaman secara khusus. Hal ini dipertegas dengan mata kuliah aplikatif yakni menunjukkan dan mengembangkan

keilmuan manajerial dengan ditopang seutuhnya nilai-nilai keIslaman di kondisi riil di masyarakat.¹

2.1.1 Visi, Misi dan Tujuan

Dalam rangka mendorong pertumbuhan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menjadi suatu lembaga yang mandiri, dan profesional, maka harus memiliki visi, misi dan tujuan yang jelas dan tertulis.

Visi

Terdepan dalam pengembangan ilmu ekonomi dan bisnis Islam berbasis kesatuan ilmu pengetahuan untuk kemanusiaan dan peradaban pada tahun 2038.”

Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan ilmu ekonomi dan bisnis Islam yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat.
2. Menyelenggarakan penelitian dan pengembangan ilmu ekonomi dan bisnis Islam teoritik dan aplikatif yang mampu menjawab problematika masyarakat.
3. Menyelenggarakan rekayasa sosial dan pengabdian masyarakat bidang ekonomi dan bisnis Islam.
4. Menggali, mengembangkan dan menerapkan nilai-nilai kearifan lokal bidang ekonomi dan bisnis Islam.
5. Menyelenggarakan kerjasama dengan berbagai lembaga dalam skala regional, nasional dan internasional di bidang

¹<http://febi.walisongo.ac.id/?p=97#more-97,tgl14-09-2015,jam14.55>.

pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan sumber daya.

6. Menyelenggarakan tata pengelolaan kelembagaan profesional berstandar internasional.

Tujuan

1. Melahirkan lulusan yang memiliki kapasitas akademik dan profesional bidang ekonomi dan bisnis Islam dengan keluhuran budi yang mampu menerapkan dan mengembangkan kesatuan ilmu pengetahuan.
2. Mengembangkan riset dan pengabdian kepada masyarakat bidang ekonomi dan bisnis Islam yang kontributif bagi peningkatan kualitas kehidupan masyarakat dalam beragama, berbangsa dan bernegara.²

2.1.2 Pegawai FEBI UIN Waliongo Semarang

Pegawai di FEBI UIN Walisongo Semarang berjumlah 48 orang termasuk yang PNS dan non PNS. Yang PNS berjumlah 43 orang, terdiri dosen 31 orang dan 12 orang pegawai administrasi. Sedangkan yang pegawai BLU atau non PNS berjumlah 5 orang. Untuk lebih jelasnya lihat tabel 2.1

²<http://febi.walisongo.ac.id/?p=99>. tgl tgl 14-09-2015, jam14.55.

Tabel 2.1
Jumlah Pegawai FEBI
UIN Walisongo Semarang 2015

Pegawai	Jumlah	Persentase
PNS	43	89,5%
Non PNS	5	10,4%
Total	48	100%

Sumber: Data sekunder, sekretariat bagian kepegawaian FEBI.

Tabel 2.2
Jumlah PNS FEBI
UIN Walisongo Semarang 2015

Pegawai	Jumlah	Persentase
Dosen	31	72,1%
Administrasi	12	27,9%
Total	43	100%

Sumber: Data sekunder, sekretariat bagian kepegawaian FEBI.

2.1.3 Mahasiswa FEBI UIN Walisongo Semarang

Di tahun 2015 ini di FEBI UIN Walisongo terdapat 4 jurusan yang terdiri atas, Ekonomi Bisnis Islam, D3 PBS, Perbankan Syari'ah S1, Akutansi Syari'ah. Dimana Ekonomi Bisnis Islam mahasiswanya berjumlah 977 Orang, D3 PBS berjumlah 523 mahasiswa, Perbankan Syari'ah S1 berjumlah 153 mahasiwa, Akutansi Syari'ah berjumlah 77 mahasiswa. Untuk lebih jelasnya lihat tabel 2.3 berikut ini:

Tabel 2.3
Daftar Mahasiswa FEBI
UIN Walisongo Semarang 2015

Jurusan	Jumlah	Persentase
Ekonomi Islam	977	56,5%
D3 PBS	523	30,2%
Perbankan Syari'ah S1	153	8,8%
Akutansi Syari'ah	77	4,5%
Total	1.730	100%

Sumber: Data sekunder, sekretariat bagian kepegawaian FEBI.

2.2 Fakultas FITK

2.2.1 Visi, Misi dan Tujuan

Visi

Model Pendidikan Islam Unggul Berbasis Kesatuan Ilmu di ASEAN Tahun 2030.

Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pembelajaran bidang pendidikan berbasis kesatuan ilmu untuk menghasilkan lulusan yang profesional dan berakhlak mulia;
2. Meningkatkan kualitas riset bidang pendidikan untuk kepentingan Islam, ilmu dan masyarakat;
3. Menyelenggarakan pengabdian bidang pendidikan yang bermanfaat untuk mengembangkan masyarakat;
4. Menggali, mengembangkan dan menerapkan nilai-nilai kearifan lokal dalam bidang pendidikan;

5. Mewujudkan tatakelola kelembagaan pendidikan yang profesional dan berstandar nasional;
6. Mengembangkan kerjasama bidang pendidikan dengan berbagai lembaga regional, nasional dan internasional.

Tujuan

1. Menghasilkan lulusan bidang pendidikan yang memiliki kompetensi akademik dan profesional dengan kemuliaan akhlak yang mampu menerapkan dan mengembangkan kesatuan ilmu;
2. Menghasilkan riset dan karya pengabdian kepada masyarakat bidang pendidikan yang kontributif untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dalam beragama, berbangsa dan bernegara.³

2.2.2 Pegawai FITK UIN Walisongo Semarang

Pegawai di FITK UIN Walisongo Semarang berjumlah 104 orang termasuk yang PNS dan non PNS. Yang PNS berjumlah 93 orang, terdiri dosen 70 orang dan 23 orang pegawai administrasi. Sedangkan yang pegawai BLU atau non PNS berjumlah 11 orang. Untuk lebih jelasnya lihat tabel 2.4

³http://fitk.walisongo.ac.id/?page_id=84.,tg114-09-2015,pukul 15.04.

Tabel 2.4
Jumlah Pegawai FITK
UIN Walisongo Semarang 2015

Pegawai	Jumlah	Persentase
PNS	93	89,4%
Non PNS	11	10,6%
Total	104	100%

Sumber: Data sekunder, sekretariat bagian kepegawaian FITK.

Tabel 2.5
Jumlah Pegawai PNS FITK
UIN Walisongo Semarang 2015

Pegawai	Jumlah	Persentase
Dosen	70	72,3%
Administrasi	23	24,7%
Total	93	100%

Sumber: Data sekunder, sekretariat bagian kepegawaian FITK.

2.2.3 Mahasiswa FITK UIN Walisongo Semarang

Di tahun 2015 ini di FITK UIN Walisongo terdapat 6 jurusan yang terdiri atas, Pendidikan Agama Islam, Bahasa Arab, Bahasa Inggris, Manajemen Pendidikan Islam, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Pendidikan Guru Roudhlotul Athfal . Dimana Pendidikan Agama Islam mahasiswanya berjumlah 806, Bahasa Arab mempunyai 490 mahasiswa, Bahasa Inggris mempunyai 518 mahasiswa, Manajemen Pendidikan Islam ada 404 mahasiswa, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah mempunya 498

mahasiswa, Pendidikan Guru Roudhlotul Athfal ada 99 mahasiswa. Untuk lebih jelasnya lihat tabel

Tabel 2.6
Daftar Mahasiswa FITK
UIN Walisongo Semarang 2015

Jurusan	Jumlah	Persentase
Pendidikan Agama Islam	806	28,6%
Bahasa Arab	490	17,4%
Bahasa Inggris	518	18,4%
Manajemen Pendidikan Islam	404	14,4%
Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah	498	17,7%
Pendidikan Guru Roudhlotul Athfal	99	3,5%
Total	2.815	100%

Sumber: Data sekunder, sekretariat bagian kepegawaian FEBI.

2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola manusia adalah mengelola permasalahan dan kebutuhan yang sangat kompleks. Manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management) yang paling efektif bila sesuai dengan keadaan dan ketersediaan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, mampu menjembatani tujuan organisasi dan memberi kepastian bagi anggota organisasi/pegawai yang menjalankan tugas dalam

organisasi, sehingga tidak menimbulkan kesenjangan terhadap kedua hal tersebut.⁴

Manajemen Sumber Daya Manusia dilihat dari susunan katanya terdiri dari dua kelompok kata yaitu manajemen dan sumber daya manusia.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan.

Manajemen menurut James Stoner adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen menurut Harold Koontz (1986:3) dan C.O. Dannel adalah upaya mencapai tujuan organisasi melalui kegiatan orang lain.

Manajemen menurut G.R. Terry (1986:3), merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan daya lainnya.

⁴ Eko Budianto, *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia Kerangka Teori dengan Pendekatan Teknis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, h.46.

Manajemen menurut M.p. Fallet yang dikutip oleh T. Hani Handoko sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Pengertian manajemen di atas dapat dikatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.⁵

Sumber daya manusia menurut Yusuf Suit-Almasdi adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali, dibina serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.⁶

Berdasarkan pengertian manajemen dan pengertian sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, pergerakan dan

⁵ I Komang Ardana, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 4.

⁶Ibid.h. 5.

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.⁷

Menurut Flipo (1984), menejemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut French (dalam Soekidjo, 1992), manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.⁸

Menurut Barry Cushway (1994:6), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktifitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.⁹

⁷Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, h.6.

⁸Sutarno, *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*, Yogyakarta:Graha Ilmu, 2012,h.67.

⁹I komang Ardana, et all. *Manajemen Sumber...*,h. 5.

Dapat dilihat tiga aspek utama dari MSDM, yaitu;

- a. Fungsi manajerial yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional yang terdiri atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Peranan atau kedudukan dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dengan demikian MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.¹⁰

Manusia sebagai asset yang akan mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi memerlukan manusia yang baik kualitasnya. Sumber daya manusia jika ditinjau dari segi kualitasnya memiliki dua kemampuan, yaitu:

- 1) Hard Skill : Kemampuan akademik yang dimiliki seseorang.

¹⁰Moh. Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996, h.3.

- 2) Soft Skill : Kemampuan menyesuaikan dengan lingkungan terutama dalam dunia kerja/organisasi.

Kedua kemampuan diatas diperlukan bagi sumber daya manusia dalam menggerakkan dan mengembangkan organisasi. Agar kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan memenuhi standard maka setiap tahapan proses harus direncanakan dan dikendalikan sesuai dengan standard dan spesifikasi yang telah ditetapkan sesuai kebutuhan organisasi.¹¹

Untuk memperoleh tenaga-tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan, titik tolak yang tidak boleh dilupakan ialah:

1. Tujuan dan sasaran strategik yang ingin dicapai dalam satu kurun waktu tertentu di masa depan;
2. Tenaga kerja yang sudah berkarya dalam organisasi dilihat bukan hanya dari segi jumlah dan tugasnya sekarang, akan tetapi juga potensi yang dimilikinya yang perlu dan dapat dikembangkan sehingga mampu melaksanakan tugas baru nanti;
3. Kebijakan yang dianut oleh organisasi tentang '*lateral entry point*'. Artinya, perlu kejelasan apakah dalam hal terjadinya lowongan,

¹¹<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/19414/4/Chapter%20II.pdf>. Tgl,27-11-015,jam 09.26

pengisiannya diutamakan oleh tenaga kerja yang sudah ada dalam organisasi yang dikenal dengan istilah ‘promosi dari dalam’ ataukah mengisi lowongan yang terjadi, terutama jabatan manajerial, terbuka pula kesempatan bagi tenaga-tenaga kerja baru yang sengaja direkrut untuk itu dari luar organisasi.¹²

2.3.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia;

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Proses untuk memperoleh karyawan dengan jumlah, kualitas, dan penempatan sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan tenaga kerja mencakup:

a. Analisis pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan.¹³

b. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang

¹²Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Bumi Aksara, 2015,h.46-47

¹³Wilson Bangun, *Manajemen Sumber*,h.7.

bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu.

c. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar yang mampu untuk dipekerjakan.¹⁴ Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.¹⁵

d. Seleksi sumber daya manusia

Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu dalam organisasi.

e. Penempatan sumber daya manusia

Kepuasan karyawan akan tercapai bila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik.¹⁶

¹⁴Jusmliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta:PT Bumi Aksar, 2011, h.79.

¹⁵Wilson Bangun, *Manajemen Sumber...*, h. 8.

¹⁶*Ibid.* h.9.

Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Sesuai dalam firman Allah:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ

اسْتَجَرْتُ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.(Al-Qashas (28) : 26).¹⁷

Calon pegawai harus dipilih berdasarkan kepatutan, dan kelayakan.¹⁸

2. Pelatihan dan pengembangan

Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentuan martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah memirintahkan kepada Rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia

¹⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2014, h. 388.

¹⁸Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada,2008, h.106.

maupun agama. Sehingga ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah SWT, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelatihan dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, di mana islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaannya.¹⁹

Pelatihan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh organisasi untuk mempertahankan, menjaga, memelihara pegawai publik dalam organisasi dan sekaligus meningkatkan keahlian para pegawai untuk kemudian dapat meningkatkan produktivitasnya. Perbedaan pelatihan dengan pengembangan, Henry Simamora menjelaskan bahwa pelatihan (*training*) dirahkan untuk membantu karyawan menunaikan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik, sedangkan pengembangan (*development*) adalah mewakili

¹⁹*Ibid.* h.116-117.

suatu investasi yang berorientasi kemasa depan dalam diri pegawai.²⁰

3. Pemberian kompensasi

Pegawai harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji. Dalam kompensasi, bisa juga termasuk di dalamnya insentif/perangsang dan program kesejahteraan pegawai (*employee benefit and service*). Insentif bisa meningkatkan produktivitas. Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikannya untuk organisasi.²¹

4. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

²⁰Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep..*,h. 175-176.

²¹Justine T.Sirait, *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta:PT Grasindo, 2006, h.181.

5. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja dalam perusahaan selamanya.

2.4 Absensi Sidik Jari (*Finger Print*).

Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu perusahaan. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi.

Menurut Heriawanto (2004), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang setiap hari.

Hal tersebut di khawatirkan akan membuat komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen karyawan dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan yang semakin menurun.

Cahyana (2005), menyatakan bahwa pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*).

Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang karyawan dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum.²² Dalam Qs.Al-Qiyamah Allah Swt berfirman:

أَلَمْ نَحْشُبِ الْإِنْسَانَ إِذْ أَلْمَنَّا بِعِظَامِهِ ۖ ﴿٣﴾ بَلَىٰ
قَدَرِينَا عَلَىٰ أَنْ نُسَوِّيَ بَنَانَهُ ۗ ﴿٤﴾

Artinya: (3) Apakah manusia mengira, bahwa Kami tidak akan mengumpulkan (kembali) tulang belulanginya?

(4) Bukan demikian, sebenarnya Kami Kuasa menyusun (kembali) jari jemarinya dengan sempurna.

(Al-Qiyamah[75]:3-4).²³

Sidik jari merupakan guratan yang terdapat pada kulit ujung jari manusia. Sifat sidik jari pada manusia adalah unik (beda). Artinya tidak ada orang

²²Faisal Ali Ahmad, “*Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger print) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan*”, Skripsi, Bogor: Perustakaan Institut Pertanian Bogor, 2006, h.25-26.

²³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2014, h. 577.

di dunia ini yang mempunyai identitas sidik jari yang sama persis.²⁴ Pelacak sidik jari atau otentikasi sidik jari mengacu pada metode otomatis memverifikasi sebuah kecocokan antara dua sidik jari manusia. Saat ini teknologi yang digunakan pada mesin sidik jari yaitu menggunakan teknologi biometrik. Ada beberapa teknologi biometrik yang di gunakan yaitu suara, sidik jari, tangan, retina dan bentuk wajah. Menggunakan mesin biometrik absensi sidik jari (*finger print*), untuk absensi suatu pilihan yang tepat dibanding yang lain. Berikut ini perbandingannya:

Tabel : 2.7
Perbandingan Kelemahan dan Keunggulan Beberapa Sistem Pencatatan Absensi

No	Faktor Kelemahan	Kartu absensi dan mesin pencetak waktu (1)	Magnetic tape reader / bar code reader (2)	Finger print scanner dan software absensi (3)
1	Ketidajuran karyawan via “buddy punching” (teman sekerja yang	Seringkali terjadi. Kartu absensi digunakan bersama-sama	Dapat terjadi. Kartu magnetik dapat digunakan bersama-sama	Tidak mungkin terjadi. Sidik jari tidak dapat digunakan oleh rekansekerja

²⁴<http://villailmu.blogspot.com/2012/01/contoh-makalah-sistem-informmasi.html> ,di akses 06-08-2015, pukul 12.36.

	mencatatkan kehadiran)			yang lain
2	Manipulasi atau hilangnya kartu absensi	Mungkin terjadi. Kartu absensi dapat dipertukarkan antar rekan sekerja/hilang	Mungkin terjadi. Kartu magnetic dapat dipertukarkan antar rekan sekerja /hilang	Tidak mungkin terjadi, karena tidak menggunakan kartu. Sidik jari seseorang selalu unik (tidak ada yang sama). Dapat menggunakan lebih dari 1 jari sebagai identifikasi akurat.
3	Kesalahan / ketidakakuratan pencatatan waktu kerja karyawan.	Kurang akurat. Pencetak waktu dapat diset atau reset manual, sehingga pencatatan menjadi tidak akurat	Akurat. Pencatatan waktu menggunakan komputer, sangat akurat.	Akurat. Pencatatan waktu menggunakan komputer, sangat akurat.
4	Otomatisasi sistem pelaporan dan integrasi dengan	Secara manual. Harus dilakukan secara	Dapat secara otomatis. Mungkin dapat diintegrasikan dengan sistem	Otomatis dan integrasi ke sistem kepegawaian. Selalu dapat

	sistem informasi kepegawaian .	manual, kemungkinan kesalahan penyalinan data dari kartu absensi cukup besar	terkomputerisasi.	dilakukan otomatisasi pelaporan, menggunakan sistem yang terintegrasi.
--	--------------------------------	--	-------------------	--

Sumber : <http://www.informatika.lipi.go.id/jurnal/implementasi-teknologi-biometric-untuk-sistem-absensi-perkantoran/November2005>

Mesin *finger print* merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis mengenai sistem informasi manajemen (Widyahartono, 1992: 3) adalah sebagai berikut:

- a. Perangkat keras komputer, terdiri atas komputer (pusat pengolahan, unit masukan atau keluaran, unit penyimpanan, file dan peralatan penyimpanan data)
- b. Data base (data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer)
- c. Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik, seperti buku panduan dan instruksi.
- d. Personalian pengoperasian, seperti operator komputer, analisis sistem pembuatan program,

personalia penyimpanan data, pimpinan system informasi.²⁵

2.5 Motivasi Kerja

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan yang kontinue dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Teori MSDM memberi petunjuk bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut salah satunya adalah motivasi dan kepuasan kerja. Istilah motivasi berasal dari kata kerja latin *movere* (mengarahkan). Motivasi adalah suatu proses diinisiasikannya dan dipertahankannya aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan.²⁶

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.²⁷

Definisi lain tentang motivasi dijelaskan oleh Stephen P.Khobbins dan Marry Coulter sebagaimana dikutip oleh Winardi bahwa motivasi adalah kesediaan untuk

²⁵Erna Maeyasari, “ *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print...*”,h.21.

²⁶ Dale H. Schunk,et all. *Motivasi Dalam Pendidikan Teori, Penelitian, dan Aplikasi*, Jakarta: PT Indeks, 2012, h.6.

²⁷H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Jakarta:PT Bumi Aksara,2009,h.119.

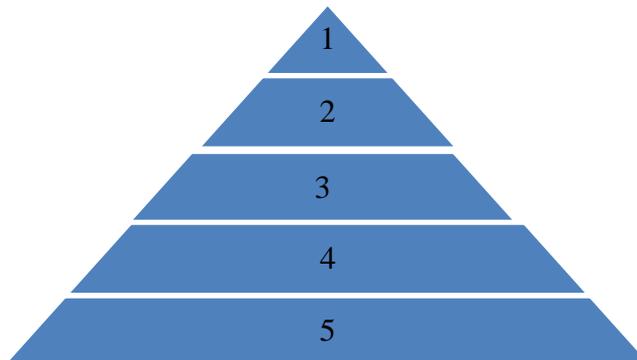
melaksanakan upaya dalam mencapai tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.²⁸

2.5.1 Teori-teori Motivasi

1) Teori hierarki kebutuhan Maslow

Pada tahun 1943, psikolog Abraham Maslow mempublikasikan teori motivasi hierarki kebutuhan. Maslow mengusulkan bahwa motivasi adalah suatu fungsi dari lima kebutuhan dasar yaitu , Fisiologis, keamanan, cinta, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Gambar 2.1
Hierarki Kebutuhan Maslow



Sumber: Diadaptasikan dari deskripsi yang disediakan oleh A H Maslow, “A Theory Human Motivation”, *Psychological Review*, Juli 1943, hal.370

²⁸Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, h. 1.

Keterangan :

1. Aktualisasi diri (individu).

Keinginan untuk pemenuhan diri untuk menjadi yang terbaik dari apa yang mampu dilakukan.

2. Penghargaan.

Kebutuhan akan reputasi, prestise, dan pengakuan dari orang lain, dan berisi kebutuhan untuk kepercayaan diri dan kekuatan.

3. Cinta.

Keinginan untuk dicintai dan mencintai, terdiri dari kebutuhan akan kasih sayang dan memiliki.

4. Kebutuhan keamanan (fisik).

Terdiri dari kebutuhan untuk aman dari ancaman fisik maupun psikologis.

5. Kebutuhan fisiologis (fisik).

Kebutuhan yang paling dasar, berisi memiliki cukup makanan, udara, dan air untuk bertahan.

Maslow mengatakan bahwa kebutuhan manusia secara umum muncul seperti kelima kategori kebutuhan yang disusun dalam piramida hierarki tersebut. Dengan demikian, pada saat

kebutuhan fisiologis seseorang relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan akan rasa aman dan demikian selanjutnya menurut hierarki kebutuhan, satu langkah pada suatu waktu.²⁹

2) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja, yaitu:

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (motivator). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi dan faktor pekerjaan itu sendiri.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan.

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan, teori ini

²⁹Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi Organizational behavior*, Jakarta: Salemba Empat, 2005, h.252-253.

menekankan pentingnya menciptakan atau mewujudkan keseimbangan antara dua faktor tersebut dan apabila salah satunya tidak dipenuhi dengan baik maka akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.³⁰

3) Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” yaitu:

E = Existence

R = Relatedness, dan

G = Growth

Di dalam ketiga kata tersebut terdapat dua makna yang penting. *Pertama*, secara konseptual terdapat persamaan antara teori yang dikembangkan Maslow dengan Aldefter. Itu dikarenakan dalam kata *Exsxtense* apa dikatan sama dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow, *Relatedness* sama dengan hierarki ketiga dan keempat dalam konsep Maslow, dan *Growth* mengandung makna yang sama dengan *Self actualization* menurut Maslow. *Kedua*, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya

³⁰Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011, h.354.

dengan serentak. Jika disimak lebih lanjut teori Alderfer terlihat bahwa:

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskan.
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang “lebih rendah” telah dipuaskan.
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.³¹

4) Teori “X” dan “Y”

Pada 1950, D.Mc.Gregor mengemukakan teori tentang motivasi dan manajemen yang disebut teori “X” dan teori “Y”. Teori “X” mengemukakan premis-premis sebagai berikut:

- a. Badan perusahaan bertanggung jawab atas pengaturan unsur-unsur produktivitas.³²
- b. Bagi para pekerja, badan perusahaan berkewajiban memberi motivasi, memperhatikan tingkah laku, dan membimbing

³¹Sondang P Siagian, *Manajemen Sumber..*, h. 289-290.

³²Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta : gema Insani Press, 1997, h.97.

pekerja sehingga sejalan dengan tuntutan organisasi.³³

- c. Sekiranya hal ini tidak diperhatikan oleh pihak badan perusahaan, maka para pekerja akan bersikap negatif. Karena itu, demi kebaikan organisasi, mereka perlu dipuaskan, diberi imbalan, diberi sanksi, dan prestasinya dihargai.
- d. Secara alamiah pekerja tidak menyukai pekerjaan, sehingga ia mengeluarkan kemampuan minimal dalam bekerja.
- e. Pekerja memiliki ambisi yang rendah.
- f. Pekerja biasanya terpusat pada dirinya dan kurang peduli pada organisasi.
- g. Pekerja cenderung menentang perubahan.
- h. Pekerja cenderung tidak jujur.

Teori “Y” mengemukakan premis-premis sebagai berikut:

- a. Perusahaan bertanggung jawab atas pengaturan unsur-unsur produktivitas
- b. Penggunaan kemampuan fisik dan intelektual dalam pekerjaan merupakan hal yang alami.
- c. Tekanan-tekanan dari luar dan pemberian sanksi bukanlah satu-satunya cara memotivasi

³³*Ibid.* h.98.

- pekerja agar memaksimalkan kerja untuk merealisasikan tujuan-tujuan.
- d. Konsisten pada tujuan merupakan salah satu hasil dari penyediaan imbalan.³⁴
 - e. Pekerja biasa dapat belajar dalam situasi kondusif yang membutuhkan tanggung jawab dan usaha.
 - f. Kemampuan untuk menampilkan kreativitas dan temuan-temuan pada tingkat tinggi dalam menyelesaikan masalah-masalah kerja tersebar dalam skala besar diantara para pekerja, dan bukan terfokus pada kelompok terkecil.
 - g. Kehidupan perindustrian modern mempergunakan potensi fisik dan intelektual individu dalam kapasitas yang terbatas.

Teori “X” menekankan peran kepemimpinan badan usaha perusahaan dalam memberikan motivasi yang muncul karena tujuan dan dari cara bersikap toleran terhadap para pekerja dengan memberikan kepuasan atas kebutuhannya melalui realisasi tujuan organisasi secara bersama-sama.

³⁴*Ibid.* h.99.

5) Teori harapan (*Raja*')

Harapan dalam tasawuf disebut *raja*'. *Raja*' ialah mengharapkan rahmat Allah Swt yang sesungguhnya selalu mengelilingi kita, tetapi jarang diperhatikan.

Harapan itu bertingkat-tingkat. Yang paling tinggi adalah harapan para sufi yang berharap dapat mendekat dan bertemu kepada Allah swt. Harapan sufi untuk bertemu dengan Allah didasarkan pada ayat-ayat Al-Qur'an yakni:³⁵

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ
إِلَهُ وَاحِدٌ ۖ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ ۖ فَلْيَعْمَلْ
عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya: "Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya".

(Al-Kahfi:110)³⁶

³⁵Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja dalam prespektif Tasawuf*, Bandung: Pustaka Nusantara Publishing, 2003, h. 16

³⁶Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2014, h. 304.

Harapan untuk mendekat dan bertemu dengan Allah adalah karena bagi sufi Allah merupakan kekasih yang mereka rindukan. Sufi beribadah tidak untuk mendapatkan pahala dan mengharapkan masuk surga dan tidak pula karena takut neraka, tetapi semata-mata untuk mendekat dan bertemu dengan Allah swt.³⁷

Optimisme dalam kehidupan dunia berartiberharap untuk mendapatkan kesejahteraan yang baik, seperti rezeki yang banyak, kedudukan yang tinggi, dan menjadi orang yang berkuasa. Untuk mencapai hal ini orang harus bekerja keras dengan cara yang halal. Orang yang tidak mau berikhtiar, tetapi mengharapkan taraf kehidupan yang layak tidak disebut *raja*, tetapi tamanni (berangan-angan).³⁸

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul *work and Motivation* mengetengahkan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang

³⁷Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja dalam prespektif...*, h.16

³⁸Ibid h.18-19

diinginkannya itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah.³⁹

2.5.2 Motivasi dalam Perspektif Islam

Abdul Hamid Mursi menerangkan motivasi dalam perspektif Islam sebagai berikut:⁴⁰

1. Motivasi Fisiologis

Allah telah memberikan ciri-ciri khusus pada setiap makhluk sesuai dengan fungsinya. Di antara ciri-ciri khusus terpenting dalam tabiat penciptaannya hewan dan manusia adalah Motivasi fisiologis. Fisiologis menjelaskan adanya kecenderungan alami dalam tubuh manusia untuk menjaga ukuran keseimbangan secara permanen. Apabila tidak ada keseimbangan, maka motivasi akan timbul untuk melakukan aktivitas dengan tujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula.⁴¹ Sebagai mana firman Allah SWT dalam Qs. Ar-Ra'd dan Qs. Al-Qamar.

Qs.Ar-Ra'd

³⁹Sondang P. Siagian, *Menejemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, h. 292.

⁴⁰*Ibid.* h.107.

⁴¹Muhammad Utsman Najati, Al-Qur'an wa 'ilmm an-Nafs, (Kairo'Darus Syuruq, 1982) h.23-25 dalam Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an...*,h 108.

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ
تَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ

مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Allah mengetahui apa yang dikandung oleh Setiap perempuan, dan kandungan rahim yang kurang sempurna dan yang bertambah. dan segala sesuatu pada sisi-Nya ada ukurannya” (Qs.Ar-Ra’d:8)⁴²

Qs. Al-Qamar

إِنَّا كُلَّ شَيْءٍ خَلَقْنَاهُ بِقَدَرٍ ﴿٤٩﴾

Artinya: “Sesungguhnya Kami menciptakan segala sesuatu menurut ukuran.”(Qs.Al-Qamar : 49)⁴³

Al-Qur’an menunjukkan motivasi-motivasi fisiologis terpenting sebagaimana Abdul Hamid Mursi meringkaskan berikut ini:

a. Motivasi Menjaga Diri⁴⁴

⁴²Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur’an dan Terjemahannya*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2014, h. 250.

⁴³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur’an dan Terjemahannya*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2014, h. 530.

Allah SWT menyebutkan pada sebagian ayat Al-Qur'an tentang motivasi-motivasi fisiologis terpenting yang berfungsi menjaga individu dan kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernapas dan rasa sakit. Secara tersirat dalam Surat Thaha ayat 117-121 tiga motivasi terpenting untuk menjaga diri dari lapar, haus, terik matahari, cinta kelangsungan hidup, ingin berkuasa.

b. Motivasi Menjaga Kelangsungan Jenis

Allah menciptakan motivasi-motivasi dasar yang merangsang manusia untuk menjaga diri yang mendorongnya menjalankan dua hal terpenting yakni motivasi seksual dan rasa keibuan.⁴⁵ Motivasi seksual merupakan dasar pembentukan keluarga, dan dalam penciptaan kaum wanita Allah menganugerahi motivasi dasar untuk melakukan misi penting yaitu melahirkan

⁴⁴ Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an...*,h 109.

⁴⁵Muhammad Ustman Najati, Al-Quran Wa 'ilman-Nafs (Kairo: Darus Syuruq, 1982) h. 23-25 dalam Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an...*,h. 111.

anak-anak. Al-Quran menggambarkan betapa beratnya seorang ibu mengandung dan merawat anaknya.

2. Motivasi Psikologis atau Sosial

a. Motivasi Kepemilikan

Motivasi memiliki merupakan motivasi psikologis yang dipelajari manusia di tengah pertumbuhan sosialnya, di dalam fase pertumbuhan, berkembang kecenderungan individu untuk memiliki, berusaha mengakumulasi harta yang dapat memenuhi kebutuhan dan jaminan keamanan hingga masa yang akan datang.

Harta mempunyai peranan dalam memenuhi kebutuhan manusia. Urutan pemuasan kebutuhan tersebut sebagai berikut:⁴⁶

1. Kebutuhan pangan dan papan
2. Kebutuhan kesehatan dan pendidikan
3. Kebutuhan bagi kelengkapan hidup
4. Kebutuhan posisi, status dan pengaruh sosial.

⁴⁶Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an...*,h. 114-115.

Mengenai motivasi kekuasaan, dalam al-Quran tertulis:

زَيْنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ
وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ
الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ
وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ۗ ذَٰلِكَ مَتَعُ الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا ۗ وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَاكِ

Artinya: "Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, Yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga)". (Ali Imron:14)⁴⁷

b. Motivasi Berkompetisi

Berkompetensi (berlomba-lomba) merupakan dorongan psikologis yang

⁴⁷Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2014, h. 51.

diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Manusia biasa berkompentensi dalam ekonomi, keilmuan, kebudayaan, sosial dan sebagainya. Al-Quran menganjurkan manusia agar berkompentensi dalam ketakwaan, amal shaleh, berpegang pada prinsip-prinsip kemanusiaan dan mengikuti manhaj Ilahi dalam hubungan dengan sang pencipta dan sesama manusia sehingga memperoleh ampunan dan keridhan Allah SWT.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan

dalam perolehan kondisi yang dihadapi dan dalam mengatasi situasi yang sulit.⁴⁸

Konsep kehidupan religius didasarkan pada ketiga motif spiritual dalam Islam yaitu berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalat.⁴⁹

1. Motivasi aqidah

Motivasi aqidah adalah keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan, yang dimaksud dengan akidah Islam adalah rukun iman. Iman menurut hadist merupakan pengikraran yang bertolak dari hati, pengucapan dengan lisan dan aplikasi dengan perbuatan. Jadi motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat kekuatan tersebut. Sistematika aqidah agama Islam terdiri dari rukun Iman diantaranya, namun dalam motivasi akidah ini yang dilibatkan hanya unsur iman kepada Allah, iman kepada kitab Allah dan iman kepada Rasulullah. Ketiga unsur ini dilibatkan karena pada waktu bekerja terlibat secaranya sehari-hari. Unsur

⁴⁸Mc. Clelland, D., et al., *The Achievement Motive*, (New York : Appleton-CenturyCrofts,1953) dalam Abdul Hamid Mursi, *SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an...*,h.116.

⁴⁹<http://najmudincianjur.blogspot.co.id/2009/11/motivasi-dalam-islam.html>, Minggu 20-12-2015, pukul 14.24.

yang lain tidak dilibatkan dalam aktifitas bekerja karena belum menjadi pemahaman iman yang bisa dilibatkan dalam proses produksi maupun meningkatkan kinerja.

Esensi Islam adalah pengesaan Allah. Tidak satupun perintah dalam Islam yang dilepaskan dari tauhiid. Seluruh agama itu sendiri, kewajiban untuk menyembah Tuhan, mematuhi perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya akan hancur begitu tauhid dilanggar.

Ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan aqidahnya ke dalam kehidupannya, sering terjadi pengalaman batin yang sangat individual dan yakin dapat meningkatkan energi spiritual untuk meningkatkan kinerja.

2. Motivasi ibadah

Kaidah ibadah dalam arti khas (*qoidah 'ubudiyah*) yaitu tata aturan ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur'an dan Sunnah Rasul. Ibadah adalah suatu perbuatan yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak beragama, seperti doa, shalat dan puasa itu hanya dilakukan oleh orang-orang yang beragama.

Ibadah bertitik tolak dari aqidah, jika ibadah diibaratkan akar maka ibadah adalah pohonnya. Jika ibadah masih dalam taraf proses produksi, sedangkan output dari ibadah adalah mu'amalah. Ibadah dalam ajaran Islam dapat dicontohkan sebagai berikut: doa, shalat, puasa, bersuci, haji dan zakat. Tetapi unsur motivasi ibadah ini hanya diambil doa, shalat dan puasa, karena ketiga unsur ini dilakukan karyawan sehari-hari dalam proses produksi sehingga patut diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Jika diperhatikan beberapa ajaran Islam melalui Al-Qur'an mengenai ibadah yang selalu terkait dengan produksi seperti: zakat, amar ma'ruf nahi munkar, maka tidak dapat diragukan bahwa umat yang ibadahnya *kaffah* akan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

a. Do'a

Do'a berarti permintaan atau permohonan, yaitu permohonan manusia kepada Allah untuk mendapatkan kebaikan di dunia dan keselamatan di akhirat.

Do'a itu merupakan kesempatan manusia mencurakan hatinya kepada Tuhan, menyatakan kerinduan, ketakutan dan kebutuhan manusia kepada Tuhan.⁵⁰

Sebuah do'a harus disertai dengan ikhtiar. Artinya orang tidak boleh hanya berdo'a, tetapi juga harus berikhtiar untuk mencapai hal-hal yang diminta dalam do'a. Ini berarti bahwa do'a mengandung etos kerja yang kuat.

Dalam sebuah do'a itu mengandung harapan, contoh harapan terhadap kehidupan dunia yang sejahtera (*fiddunya hasanah*). Orang yang berharap tentu selalu terdorong melakukan ikhtiar apa saja untuk mewujudkan harapannya.⁵¹

b. Shalat

Jika shalat dikerjakan sesuai dengan aturan syara' dengan segala kekhusukan dan ketundukannya kepada Allah Swt maka ia akan memberikan pengaruh yang signifikan dalam mendidik diri dan

⁵⁰Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja dalam prespektif....*, h.130.

⁵¹Ibid h.135.

meluruskan akhlak sehingga tercapailah kesuksesan dan keuntungan.⁵²

Khusyuk dalam shalat juga dapat menciptakan rasa segan dan takut (haibah) di dalam hati mereka kepada Allah Swt sehingga mereka kemudian tergerak untuk menjauhi setiap perilaku nista dan menghiasi diri dengan segala perilaku mulia, berpaling dari hal-hal yang tak berguna, menjaga kemaluan, menyampaikan amanat, menepati janji, dan menjaga komitmen moral.⁵³

c. Puasa

Dengan berpuasa seorang muslim berarti tengah membiasakan diri untuk menjalani berbagai akhlak utama yang berfondasikan ketakwaan kepada Allah Swt.

Salah satu perilaku mulia yang dapat dipelajari seseorang dari puasa adalah tekad yang merupakan landasan penting dalam ilmu etika, kesabaran, syukur, kasih sayang, dan muraqabah.

⁵²Muhammad Fauqi Hajjaj, *Tasawuf Islam dan Akhlak*, Jakarta:Sinar Grafika Offset, 2011 , h. 244.

⁵³Ibid h.245.

Rasulullah Saw memberikan arahan kepada kita mengenai hal-hal etis yang seyogyanya dilakukan pelaku puasa, antara lain menahan diri dari berkata dusta dan berbuat dosa.⁵⁴

3. Motivasi muamalah

Motivasi muamalah kaidah muamalah dalam arti luas adalah tata aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi alam. Muamalah diantaranya mengatur kebutuhan primer, dan sekunder dengan syarat untuk meningkatkan kinerja.

Kebutuhan tersier dilarang dalam Islam karena dipandang tidak untuk meningkatkan kinerja tetapi dipandang sebagai pemborosan dan pemusnahan sumber daya. Bekerja dan memproduksi adalah bagian dari muamalah yang dapat dikategorikan sebagai prestasi kinerja seorang muslim menuju tercapainya rahmatan lil' alamin.⁵⁵

⁵⁴Ibid h.247.

⁵⁵Ibid , <http://najmudincianjur.blogspot.co.id/2009/11/motivasi-dalam-islam.html>

2.6 Disiplin Pegawai

Menurut Hasibuan kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵⁶

Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang pada waktunya, mengerjakan semua

⁵⁶ Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta:PT Midas Surya Gravindo, 1994,h.212.

pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵⁷

Dalam suatu kedisiplinan perlu adanya peraturan dan hukuman. Karena peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Sedangkan hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan, karena untuk mendidik para karyawan, supaya berperilaku mentaati semua peraturan perusahaan.

Disiplin yang progresif menunjukkan bahwa diperlukan usaha melakukan rehabilitasi. Biasanya urutan hukuman yang progresif adalah seperti berikut:⁵⁸

1. Peringatan dengan lisan

Bila seseorang tidak mampu mempertahankan standar atau melanggar peraturan, baginya tepat diberikan peringatan lisan bahwa peristiwa seperti itu terulang lagi akan diberi sanksi. Peringatan lisan merupakan bentuk tindakan koreksi.

2. Peringatan tertulis

Mungkin secara psikologis peringatan tertulis ini tidak berbeda dari peringatan lisan, akan tetapi peringatan tertulis sudah merupakan bagian dari catatan

⁵⁷*Ibid.* h.213.

⁵⁸George Strauss dan Leonard R.Sayles, *Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1996,h.322.

tentang pribadi pegawai. Peringatan tertulis itu diberikan sebagai bukti bila kemudian perusahaan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

3. Skorsing disipliner

Skorsing disipliner merupakan pemberhentian kerja sementara, biasanya untuk beberapa hari atau minggu, tetapi tidak melebihi satu bulan.

4. Pembebasan kerja

Pembebasan kerja merupakan hukuman pamungkas, tetapi jarang diberikan. Mengingat biaya pendidikan dan latihan seseorang pegawai sangat mahal sehingga hilangnya seseorang pekerja ahli akan membuat kerugian besar bagi perusahaan.

Disiplin membantu para karyawan mempelajari syarat-syarat pekerjaan mereka, dan jika disiplin dikenakan secara tidak mengenai pribadi, tanpa rasa permusuhan pribadi, ini dapat menambah hormat bawahan terhadap masalahnya. Sebaliknya walaupun takut akan hukuman dapat memberikan motivasi banyak orang untuk mematuhi peraturan, hukuman benar-benar hampir selalu menimbulkan kebencian dan mengurangi motivasi pada orang yang dikenakan disiplin. Jadi, sistem disiplin yang paling efektif ialah suatu sistem di mana peraturan (dan

hukumannya) sudah demikian diterima, sehingga disiplin hampir tidak pernah dikenakan.⁵⁹

Allah Swt sangat menghargai orang yang giat bekerja karena itu, berarti ia telah telah menunaikan salah satu kewajiban. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntun setiap muslim di bidang apapun haruslah bersikap profesional. Sebagai mana firman Allah Swt dalam surat At-Taubah:105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

*Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.[Qs.At-Taubah:105]"*⁶⁰

Setiap yang menjalankan setiap pekerjaannya haruslah bersungguh-sungguh dan penuh dengan semangat.

⁵⁹Ibid. h.341.

⁶⁰Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2014, h. 203.

Untuk itu perlu, ditumbuhkan etos kerja yang islami, etos kerja yang islami dapat dijelaskan sebagai berikut:⁶¹

1. Niat ikhlas karena Allah Swt semata,

Bahwa kehidupan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya. Niat yang ikhlas akan menyadarkan bahwa:

 - a. Allah Swt sedang memantau kerja kita;
 - b. Allah Swt menjadi tujuan kita;
 - c. Segala yang diperoleh wajib disyukuri;
 - d. Rezeki harus digunakan dan dibelanjakan pada jalan yang benar;
 - e. Menyadari apa saja yang kita peroleh pasti ada pertanggung jawabannya kepada Allah Swt.
2. Kerja keras

Bekerja dengan bersungguh-sungguh, sepenuh hati, jujur, dan mencari kerja yang halal dengan cara-cara halal pula. Orang yang bekerja keras dikelompokkan sebagai mujahid di jalan Allah Swt, sebaliknya Islam mengutuk perbuatan bermalasan.
3. Memiliki cita-cita tinggi⁶²

Landasan moral kerja telah didefinisikan sebagai nilai-nilai dengan agama yang menjadi tempat

⁶¹Jusmaliani, et al., *Bisnis Berbasis Syari'ah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 77.

⁶²*Ibid*, h.78.

berpijak dalam membangun dan memulai kerja. Adapun landasan-landasan moral bekerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Merasa terpantau, sesungguhnya menyadari bahwa segala apa saja yang dikerjakan tidak pernah lepas dalam rekaman dan penglihatan Allah Swt.
- b) Jujur, kesucian nurani yang memberikan jaminan kebahagiaan spiritual karena kebenaran berbuat, ketepatan bekerja, bisa dipercaya, dan tidak mau berbuat dosa.
- c) Amanah, seseorang memberi kepercayaan kepada orang lain karena orang tersebut dipandang jujur, kepercayaan tersebut merupakan *reward* secara tulus dan tak ternilai harganya pada orang yang jujur. Sikap dan sifat ini segera akan menciptakan opini publik yang secara positif ikut menghargai kebaikannya.

4. Takwa

Melakukan apa yang diperintahkan dan meninggalkan segala sesuatu yang dilarang agama. Takwa melahirkan manusia yang memiliki kepribadian terpuji, di antaranya adalah pribadi yang taat beragama, pribadi yang gemar berbuat kebajikan,

dan pribadi yang tidak mau dikotori oleh perbuatan tercela.⁶³

Menurut Hasibuan (2005: 194-198) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:⁶⁴

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu

⁶³*Ibid.* h.79.

⁶⁴Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci...*,h.214.

merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

5. Waskat

Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus dipertimbangkan secara logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan, namun juga tidak terlalu berat agar dapat tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang demikian akan mudah untuk disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.7 Penelitian Terdahulu

1. Faisal Ali Ahmad dalam penelitian Skripsinya yang berjudul "Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan" menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara mengisi absen, penerapan absen, sarana penunjang, kesesuaian absen dengan pekerjaan, absen adalah hal yang penting, kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, lebih baik dalam bekerja, dan insentif, dengan motivasi kerja. Komponen yang tidak memiliki korelasi yang

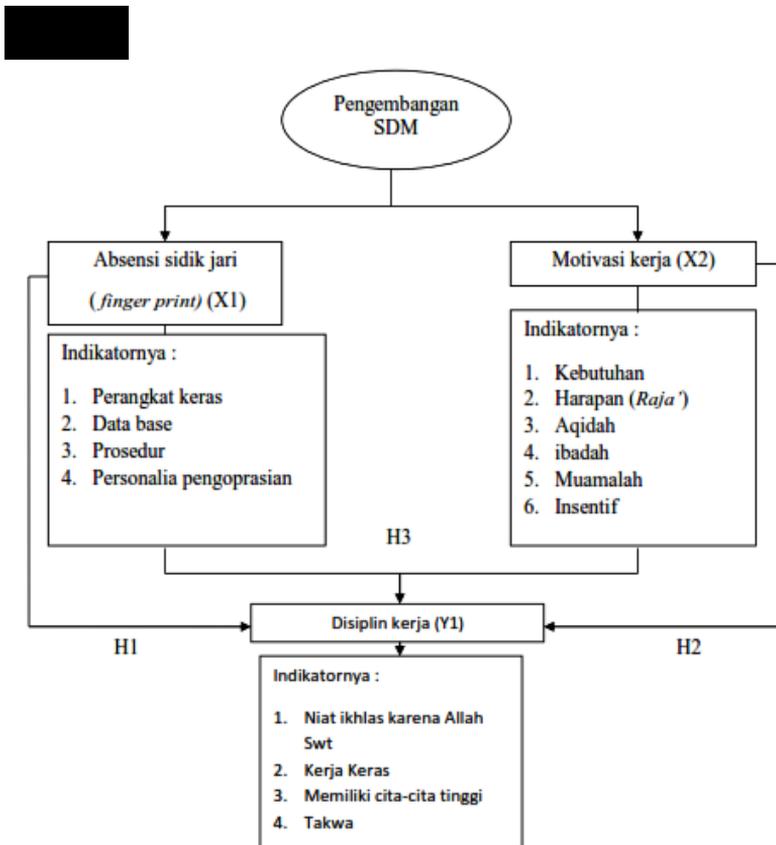
signifikan dengan motivasi kerja adalah metode absen dan sikap. Perubahan-perubahan yang terjadi pada komponen-komponen absensi yang signifikan akan menyebabkan perubahan pada tingkat motivasi kerja karyawan, sedangkan perubahan yang terjadi dengan metode absen dan sikap tidak akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja.

2. Penelitian skripsi oleh Erna Maeyasari “Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Finger Print* Terhadap Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak” hasil penelitian ini adalah efektivitas penerapan absensi *finger print* di sekretariat daerah kabupaten Lebak 76,9% dengan tingkat disiplin pegawai negeri sipil sekretariat daerah kabupaten Lebak sebesar 80,5% dan terdapat pengaruh pada keefektifan penerapan absensi *finger print* terhadap disiplin pegawai negeri sipil sebesar 35,2%. Selanjutnya, diketahui terdapat hubungan yang sedang dan signifikan dengan uji koefisien korelasi $t_{hitung} 0,593 > t_{tabel} 0,148$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan absensi *finger print* dan sikap tegas dari pemimpin.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Berdasarkan laporan penelitian individual oleh Heny Yuningrum, SE.,M.SI yang berjudul “Korelasi Finger Print dan Pemberian Kompensasi dengan Kedisiplinan” dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa pemberian kompensasi (uang makan) mempengaruhi pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam untuk meningkatkan kedisiplinan mereka dalam absen. Jika uang makan ditambah Rp 1,00 akan memicu semangat pegawai untuk rajin disiplin absen sebesar 0,315%. Pemberlakuan system biometrics (finger print) ternyata mempengaruhi pimpinan dalam memotivasi pegawainya untuk rajin dan disiplin dalam melakukan absensi setiap harinya. Semakin ketat pemberlakuan absensi kerja dari pemerintah kepada pegawai dan dosen maka semakin tinggi pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam memotivasi pegawainya untuk lebih disiplin absen kerja.

2.8 Kerangka Berfikir



2.9 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H_0 =Variabel absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kedisiplinan pegawai FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang

H₁= Ada pengaruh positif dan signifikan antara absensi sidik jari (*finger print*) terhadap kedisiplinan pegawai FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang.

H₂=Ada pengaruh positif dan signifikan anantara motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang

H₃=Ada pengaruh positif dan signifikan antara absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dinalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu efektivitas penerapan absensi sisikjari (*finger print*) sebagai variabel bebas (*independent*) dan motivasi, dan kedisiplinan sebagai variabel terikat (*dependent*). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.1.1 Data Primer

Data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau sumber pertama yang secara umum kita sebut sebagai nara sumber.¹ Data primer diperoleh penulis dari penyebaran angket atau kuesioner kepada para responden, yaitu karyawan di kantor UIN Walisongo Semarang khususnya FEBI dan FITK yang terpilih sebagai sampel.

¹Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendidikan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS) Tuntutan Praktis dalam Menyusun Skripsi*, Jakarta:PT Elex Media Komputindo kelompok Gramedia, 2012,h.37.

3.1.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data yang sudah diproses oleh pihak tertentu sehingga data tersebut sudah tersedia saat kita membutuhkannya.² Sumber data sekunder penulis dapatkan dari kantor UIN Walisongo Semarang khususnya di fakultas FEBI dan FITK dan berbagai sumber informasi yang telah dipublikasikan, penelitian terdahulu, majalah dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder dimaksudkan agar dapat memberikan ilustrasi umum dan dapat mendukung hasil peneliti.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi³ dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang ada pada fakultas FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang kecuali dosen. Karena jumlah populasi yang akan diteliti relatif kecil yaitu terdiri atas 35 orang, maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel⁴ dengan menggunakan metode *sampling jenuh* yaitu dengan

²*Ibid.* h.32.

³Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek (benda)/subyek(orang) yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan.(Sulistyaningsih,2011:64).

⁴Sampel adalah bagian dari suatu subjek atau objek yang mewakili populasi (Moh. Pabundu Tika, 2006:33) .

mengambil semua anggota dari jumlah populasi obyek penelitian.⁵

3.3 Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Wawancara

Yaitu suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden. Wawancara bermakna berhadapan langsung antara peneliti dengan responden, dan kegiatannya dilakukan secara lisan.⁶

3.3.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.⁷

Kuesioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data diskriptif guna menguji hipotesis. Model kajian untuk memperoleh data tersebut digunakan kuesioner yang bersifat tertutup yaitu pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 124

⁶P Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011, h.39.

⁷Sukandarrumidi, *Metode Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012, h.78.

beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja. Sedangkan penyusunan skala pengukuran digunakan metode Likert Summated Ratings (LSR).⁸ Dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Data Operasional

Variabel	Definisi	Dimensi	Skala
- Absensi Sidik jari (<i>Finger Prin</i>)	Merupakan presepsi responden mengenai absensi sidik jari (<i>finger print</i>) adalah salah satu bentuk pantauan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam jam kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perangkat keras komputer 2. Database 3. Prosedure 4. Personalia pengoprasi an 	Likert
-Motivasi kerja	Motivasi kerja adalah dorongan dari pimpinan berbentuk penghargaan, maupun perlakuan sindiran pimpinan (sanksi) untuk seorang pegawai tentang kedisiplinan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis dan sifat pekerjaan. 2. Kelompok kerja dimana individu bergabung 3. Situasi lingkungan. 4. Sistem imbalan yang 	Likert

⁸Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial.(Sudaryono,et all. 2013:49).

		diterima. 5. Penghargaan an pimpinan 6. Kompensasi.	
-Kedisiplinan karyawan	Merupakan persepsi responden, kedisiplinan karyawan diartikan sebagai kepatuhan atau ketaatan pegawai melaksanakan peraturan-peraturan yang berlaku.	1. Niat ikhlas karena Allah Swt 2. Kerja keras 3. Memiliki cita-cita tinggi 4. Takwa	Likert

3.3.3 Dokumentasi

Menurut Irawan (2000;70) dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang ditujukan kepada subyek penelitian.⁹

Informasi lain tentang hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, buku dan sebagainya yang diperoleh peneliti adalah dengan dokumentasi. Di antaranya dokumentasi arsip-arsip absensi sidik jari dari fakultas FEBI dan fakultas FITK yang diteliti.

⁹Sukandarrumidi, *Metode Penelitian:Petunjuk ...*, h.100.

3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran

Di dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan yaitu dua variabel bebas, X1 (efektivitas penerapan absensi sidik jari) X2 (motivasi kerja) dan satu variabel terikat Y (kedisiplinan karyawan). Dari masing-masing variabel tersebut dapat diukur dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yang dituangkan dalam sebuah koesioner, sehingga lebih terarah dan sesuai dengan metode yang digunakannya.

3.4.1 Absensi sidik jari (*finger Print*)

Mesin *finger print* merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang di ungkapkan oleh Davis mengenai sisstem informasi manajemen (Widyahartono,1992:3) adalah sebagai berikut:

1. Perangkat keras komputer , terdiri atas komputer (pusat pengolahan, unit masukan atau keluaran, unit penyimpanan, file, dan peralatan penyimpanan data).
2. Data base (data yang tersimpan dalam media penyimpanan komputer).
3. Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik, seperti buku panduan dan instruksi.

4. Personalian pengoprasian, seperti operator komputer, analisis sistem pembuatan program, personalia penyimpanan data, pimpinan system informasi.¹⁰

3.4.2 Motivasi Kerja

1. Kebutuhan

Kebutuhan adalah kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan dalam diri sendiri.

2. Harapan (*raja*')

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul “work and Motivation” menegtegahkan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah.¹¹

Konsep kehidupan religius didasarkan pada ketiga motif spiritual dalam Islam yaitu

¹⁰Erna Maeyasari, “ *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print...*”,h.21.

¹¹Sondang P. Siagian, *Menejemen Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015, h. 292.

berdasarkan motivasi aqidah, ibadah dan motivasi muamalat.¹²

3. Motivasi aqidah

Motivasi aqidah adalah keyakinan hidup, fondasi dan dasar dari kehidupan, yang dimaksud dengan akidah Islam adalah rukun iman. Iman menurut hadist merupakan pengikraran yang bertolak dari hati, pengucapan dengan lisan dan aplikasi dengan perbuatan. Jadi motivasi akidah dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat kekuatan tersebut. Sistematika aqidah agama Islam terdiri dari rukun Iman diantaranya , namun dalam motivasi akidah ini yang dilibatkan hanya unsur iman kepada Allah, iman kepada kitab Allah dan iman kepada Rasulullah. Ketiga unsur ini dilibatkan karena pada waktu bekerja terlibat secarannya sehari - hari. Unsur yang lain tidak dilibatkan dalam aktifitas bekerja karena belum menjadi pemahaman iman yang bisa dilibatkan dalam proses produksi maupun meningkatkan kinerja.

¹²<http://najmudincianjur.blogspot.co.id/2009/11/motivasi-dalam-islam.html>, Minggu 20-12-2015, pukul 14.24.

Esensi Islam adalah pengesaan Allah. Tidak satupun perintah dalam Islam yang dilepaskan dari tauhiid. Seluruh agama itu sendiri , kewajiban untuk menyembah Tuhan , mematuhi perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya., akan hancur begitu tauhid dilanggar.

Ketika seseorang menghadirkan dimensi keyakinan aqidahnya ke dalam kehidupannya , sering terjadi pengalaman batin yang sangat individual dan yakin dapat meningkatkan energi spiritual untuk meningkatkan kinerja.

4. Motivasi ibadah

Kaidah ibadah dalam arti khas (qoidah ‘ubudiyah) yaitu tata aturan ilahi yang mengatur hubungan ritual langsung antara hamba dengan Tuhannya yang tata caranya telah ditentukan secara rinci dalam Al-Qur’an dan Sunnah Rasul. Ibadah adalah suatu perbuatan yang tidak pernah dilakukan oleh orang yang tidak beragama, seperti doa, shalat dan puasa itu hanya dilakukan oleh orang-orang yang beragama.

Ibadah bertitik tolak dari aqidah, jika ibadah diibaratkan akar maka ibadah adalah pohonnya. Jika ibadah masih dalam taraf proses

produksi, sedangkan output dari ibadah adalah mu'amalah. Ibadah dalam ajaran Islam dapat dicontohkan sebagai berikut: doa, shalat, puasa, bersuci, haji dan zakat. Tetapi unsur motivasi ibadah ini hanya diambil doa, shalat, dan puasa, karena ketiga unsur ini dilakukan karyawan sehari-hari dalam proses produksi sehingga patut diduga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Jika diperhatikan beberapa ajaran Islam melalui Al-Qur'an mengenai ibadah yang selalu terkait dengan produksi seperti: zakat, amar ma'ruf nahi munkar, maka tidak dapat diragukan bahwa umat yang ibadahnya kaffah akan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

a. Do'a

Do'a berarti permintaan atau permohonan, yaitu permohonan manusia kepada Allah untuk mendapatkan kebaikan di dunia dan keselamatan di akhirat.

Do'a itu merupakan kesempatan manusia mencurakan hatinya kepada Tuhan, menyatakan

kerinduan, ketakutan dan kebutuhan manusia kepada Tuhan.¹³

Sebuah do'a harus disertai dengan ikhtiar. Artinya orang tidak boleh hanya berdo'a, tetapi juga harus berikhtiar untuk mencapai hal-hal yang diminta dalam do'a. Ini berarti bahwa do'a mengandung etos kerja yang kuat.

Dalam sebuah do'a itu mengandung harapan, contoh harapan terhadap kehidupan dunia yang sejahtera (*fiddunya hasanah*). Orang yang berharap tentu selalu terdorong melakukan ikhtiar apa saja untuk mewujudkan harapannya.¹⁴

b. Shalat

Jika shalat dikerjakan sesuai dengan aturan syara' dengan segala kekhusukan dan ketundukannya kepada Allah Swt maka ia akan memberikan pengaruh yang signifikan dalam mendidik diri dan meluruskan

¹³Sudirman Tebba, *Membangun Etos Kerja dalam prespektif....*, h.130.

¹⁴Ibid h.135.

akhlak sehingga tercapailah kesuksesan dan keuntungan.¹⁵

Khusyuk dalam shalat juga dapat menciptakan rasa segan dan takut (haibah) di dalam hati mereka kepada Allah Swt sehingga mereka kemudian tergerak untuk menjauhi setiap perilaku nista dan menghiiasi diri dengan segala perilaku mulia, berpaling dari hal-hal yang tak berguna, menjaga kemaluan, menyampaikan amanat, menepati janji, dan menjaga komitmen moral.¹⁶

c. Puasa

Dengan berpuasa seorang muslim berarti tengah membiasakan diri untuk menjalani berbagai akhlak utama yang berfondasikan ketakwaan kepada Allah Swt.

Salah satu perilaku mulia yang dapat dipelajari seseorang dari puasa adalah tekad yang merupakan landasan penting dalam ilmu etika, kesabaran, syukur, kasih sayang, dan muraqabah.

¹⁵Muhammad Fauqi Hajjaj, *Tasawuf Islam dan Akhlak*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011, h. 244.

¹⁶Ibid h.245.

Rasulullah Saw memberikan arahan kepada kita mengenai hal-hal etis yang seyogyanya dilakukan pelaku puasa, antara lain menahan diri dari berkata dusta dan berbuat dosa.¹⁷

5 Motivasi muamalah

Motivasi muamalah kaidah muamalah dalam arti luas adalah tata aturan ilahi yang mengatur hubungan manusia dengan sesama manusia dan manusia dengan benda atau materi alam. Muamalah diantaranya mengatur kebutuhan primer, dan sekunder dengan syarat untuk meningkatkan kinerja.

Kebutuhan tersier dilarang dalam Islam karena dipandang tidak untuk meningkatkan kinerja tetapi dipandang sebagai pemborosan dan pemusnahan sumber daya. Bekerja dan memproduksi adalah bagian dari muamalah yang dapat dikategorikan sebagai prestasi kinerja seorang muslim menuju tercapainya rahmatan lil'alamin.¹⁸

¹⁷Ibid h.247.

¹⁸Ibid , <http://najmudincianjur.blogspot.co.id/2009/11/motivasi-dalam-islam.html>

2. Insentif

Simamora mengemukakan kompensasi insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitasnya. Insentif diberikan guna untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi. Kompensasi dalam bentuk insentif tersebut dimaksudkan untuk memberikan uah yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja.¹⁹

3.4.3 Kedisiplinan karyawan

Setiap yang menjalankan setiap pekerjaannya haruslah bersungguh-sungguh dan penuh dengan semangat. Untuk itu perlu, ditumbuhkan etos kerja yang islami, etos kerja yang islami dapat dijelaskan sebagai berikut:²⁰

1. Niat ikhlas karena Allah Swt semata,

Bahwa kehidupan manusia akan diperhitungkan sesuai dengan niatnya. Niat yang ikhlas akan menyadarkan bahwa:

¹⁹M Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012, h. 182.

²⁰Jusmaliani, et al., *Bisnis Berbasis Syari'ah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, h. 77.

- a. Allah Swt sedang memantau kerja kita;
- b. Allah Swt menjadi tujuan kita;
- c. Segala yang diperoleh wajib disyukuri;
- d. Rezeki harus digunakan dan dibelanjakan pada jalan yang benar;
- e. Menyadari apa saja yang kita peroleh pasti ada pertanggung jawabannya kepada Allah Swt.

2. Kerja keras

Bekerja dengan bersungguh-sungguh, sepuh hati, jujur, dan mencari kerja yang halal dengan cara-cara halal pula. Orang yang bekerja keras dikelompokkan sebagai mujahid di jalan Allah Swt, sebaliknya Islam mengutuk perbuatan bermalas-malasan.

3. Memiliki cita-cita tinggi ²¹

Landasan moral kerja telah didefinisikan sebagai nilai-nilai dengan agama yang menjadi tempat berpijak dalam membangun dan memulai kerja. Adapun landasan-landasan moral bekerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a) Merasa terpantau, sesungguhnya menyadari bahwa segala apa saja yang dikerjakan tidak

²¹ *Ibid*, h.78.

pernah lepas dalam rekaman dan penglihatan Allah Swt.

- b) Jujur, kesucian nurani yang memberikan jaminan kebahagiaan spiritual karena kebenaran berbuat, ketepatan bekerja, bisa dipercaya, dan tidak mau berbuat dosa.
- c) Amanah, seseorang memberi kepercayaan kepada orang lain karena orang tersebut dipandang jujur, kepercayaan tersebut merupakan *reward* secara tulus dan tak ternilai harganya pada orang yang jujur. Sikap dan sifat ini segera akan menciptakan opini publik yang secara positif ikut menghargai kebaikannya.

4. Takwa

Melakukan apa yang diperintahkan dan meninggalkan segala sesuatu yang dilarang agama. Takwa melahirkan manusia yang memiliki kepribadian terpuji, di antaranya adalah pribadi yang taat beragama, pribadi yang gemar berbuat kebajikan, dan pribadi yang tidak mau dikotori oleh perbuatan tercela.²²

²²*Ibid.* h.79.

3.5 Teknik Analisis Data

Di dalam penelitian ini ada beberapa analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan absensi sidik jari (*finger print*) terhadap motivasi dan kedisiplinan karyawan. Diantaranya yaitu menggunakan analisis:

3.5.1 Uji Validitas dan Reabilitas

3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas Menurut Jonathan Sarwono, suatu skala pengukuran yang dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan inferensi yang dihasilkan mendekati kebenaran.²³

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid. Teknik korelasi yang digunakan adalah:²⁴

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{N \sum x^2 - (N \sum Y^2 - (Y^2))}$$

²³Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan...*, h.84.

²⁴ Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statiska Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h.177

Keterangan:

R = Koefisien korelasi antara item (X) dengan skor total (Y)

X = Skor setiap item

Y = Skor total

N = Jumlah responden

Sehingga dalam penelitian ini menggunakan uji r table untuk uji validitas

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.²⁵ Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.²⁶ Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,06$ maka reliable.

²⁵Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000, h.135.

²⁶Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan Dan Kasus*, Yogyakarta: Amara Books, 2007, h.74.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik harus bebas penyimpangan asumsi klasik. Penyimpangan asumsi klasik terdiri dari :

3.5.2.1 Multikolinearitas

Istilah multikolinearitas diperkenalkan pertama kali oleh Ragnar Frisch pada tahun 1943. Menurut Frisch, suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya.

Penggunaan uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya satu atau lebih variabel bebas mempunyai hubungan dengan variabel bebas lainnya.²⁷ Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Jika tolerance lebih dari

²⁷Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*, Yogyakarta: Gava Media, 2007, h. 198.

0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikononlinearitas.²⁸

3.5.2.2 Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.²⁹

Cara mengujinya yaitu dengan grafik Scatter p-plot. Dasar analisisnya yaitu:³⁰

- a. Jika titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah

²⁸ Bhuono Agung Nugroho, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2005, h.58.

²⁹ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi...*, h.93.

³⁰ Imam Ghazali, *Aplikasi SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006, h.105

angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdistribusi normal atau tidak normal.³¹

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

3.5.3 Analisa Regresi Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel produktivitas dihubungkan dengan variabel penerapan absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi.³²

³¹Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi...*, h.95-97.

³²M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok materi Statistika 1 (Statistik Deskriptif)*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 200, h.269.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = kedisiplinan karyawan
 a = Konstansta
 X1 = penerapan absensi sidik jari (*finger print*)
 X2 = motivasi
 b = koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y, jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)
 e = Kesalahan pengganggu

3.5.3.1 Uji T (uji parsial)

Adalah uji yang di gunakan untuk menyatakan signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, langkah-langkah:³³

a. Menentukan Ho dan Ha

Ho : $a_1, b_2 = 0$ (berarti hanya faktor kebetulan saja)

Ha : $a_1, b_2 \neq 0$ (berarti nilai a_1 dan b_2 signifikan untuk meramalkan nilai variabel terikat)

b. Menentukan taraf keyakinan

³³Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan...*, h..115.

Taraf keyakinan dalam penelitian ini menggunakan 95% atau $\alpha = 5\%$

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika t hitung berada diantara $-t$ tabel dan $+t$ tabel.

H_0 ditolak jika t hitung $< -t$ tabel atau t hitung $> +t$ tabel = $t(\alpha / 2 ; n-2)$

d. Perhitungan

t_a hitung = a / S_a , di mana $S_a = S_e / \sqrt{n}$

t_b hitung = $b_{1,2} / S_{b_{1,2}}$

Di mana $S_{b_{1,2}} = S_e / \sqrt{\sum(X - \bar{X})^2}$

e. Kesimpulan

Menentukan H_0 diterima atau ditolak.

3.5.3.2 Uji F (Simultan)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (penerapan absensi sidik jari dan motivasi) terhadap variabel terikat (keisiplinan karyawan) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau

ditolak. Adapun kriteria pengujinya adalah sebagai berikut:³⁴

a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : b_{1,2} = 0$ (berarti hanya faktor kebetulan saja)

$H_a : b_{1,2} \neq 0$ (berarti nilai a dan $b_{1,2,3,\dots,n}$ secara bersama-sama signifikan untuk meramalkan nilai variabel terikat)

b. Menentukan taraf keyakinan

Taraf keyakinan dalam penelitian ini menggunakan 95% atau

$$\alpha = 5\%$$

c. Kriteria pengujian

H_0 diterima jika F hitung lebih kecil atau sama dengan $+F$ tabel

H_0 ditolak jika F hitung lebih besar dari $+F$ tabel

d. Perhitungan nilai F

$$F = \frac{R^2 (k+1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Keterangan:

R = koefisien regresi berganda

K = banyaknya variabel

³⁴*Ibid.* h.116.

n = ukuran variabel

e. Kesimpulan

Menentukan H_0 diterima atau ditolak

3.5.3.3 Koefisien determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independent serentak terhadap variabel dependent.³⁵ Nilai R Square dikatakan baik jika di atas 0,5 karena nilai R Square berkisar antara 0 sampai 1.

³⁵ Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, Yogyakarta: Gava Media, 2009., h. 56.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Deskriptif Responden

4.1.1 Gambaran Umum Obyek penelitian

4.1.1.1 Sejarah Berdirinya UIN Walisongo Semarang

Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo adalah satu-satunya Perguruan Tinggi Islam berbasis Negeri di wilayah Kota Semarang. Kantor Rektorat berada di Jalan Walisongo atau sering disebut Krapyak atau Ngaliyan, Kota Semarang atau lebih mudahnya di samping Jalan Pantura. Kampus ini memiliki 3 Kampus, diantaranya:

- a. Kampus 1, meliputi: Gedung Rektorat, Wisma Walisongo, Audit 1, Program Pascasarjana, Lapangan Tennis, Poliklinik Walisongo, dll.
- b. Kampus 2, meliputi: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Ushuluddin, Perpustakaan Fakultas, Pusat Kegiatan Mahasiswa Universitas dan Fakultas, Ma'had Walisongo Putri, dll.
- c. Kampus 3, meliputi: Pusat Pengembangan Bahasa, Fakultas Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Dakwah, Koperasi Mahasiswa, Perpustakaan Universitas dan

Fakultas, Audit 2, Lapangan Sepakbola, Gedung Olahraga, Pusat Kegiatan Mahasiswa Fakultas dan Universitas, dll.

UIN Walisongo diresmikan melalui Keputusan Menteri Agama RI (KH. M. Dachlan) pada tanggal 6 April 1970 No. 30 dan 31. Awalnya, Perguruan Tinggi Agama Islam ini memiliki 5 fakultas yang tersebar di berbagai kota di Jawa Tengah, yaitu: Fakultas Dakwah di Semarang, Fakultas Syari'ah di Bumiayu, Fakultas Syari'ah di Demak, Fakultas Ushuluddin di Kudus, dan Fakultas Tarbiyah di Salatiga.

Namun, ide dan upaya perintisannya sudah dilakukan sejak tahun 1963, melalui pendirian fakultas-fakultas Agama Islam di beberapa daerah tersebut yang dilakukan secara sporadis oleh para ulama sebagai representasi pemimpin agama dan para birokrat santri.

Keberadaan UIN Walisongo, pada awalnya tidak dapat dipisahkan dari kebutuhan masyarakat santri di Jawa Tengah akan terselenggaranya lembaga pendidikan tinggi yang menjadi wadah pendidikan pasca pesantren. Hal tersebut disebabkan oleh kenyataan bahwa Jawa Tengah adalah daerah

yang memiliki basis pesantren yang sangat besar. Dengan demikian, lembaga pendidikan tinggi ini harus mampu memposisikan diri sebagai penerus tradisi pesantren serta harus memerankan diri sebagai lembaga pendidikan tinggi yang melakukan diseminasi keilmuan sebagaimana layaknya perguruan tinggi.

Para pendiri UIN ini secara sadar memberi nama Walisongo. Nama besar ini menjadi simbol sekaligus spirit bagi dinamika sejarah perguruan tinggi agama Islam terbesar di Jawa Tengah ini. Tentu dalam bentangan sejarahnya, UIN terlibat dalam pergulatan meneruskan tradisi dan cita-cita Islam inklusif ala walisongo, sembari melakukan inovasi agar kehadirannya dapat secara signifikan berdaya guna bagi upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan secara nyata berkhidmah untuk membangun peradaban umat manusia. Spirit inilah yang dikembangkan menuju UIN Walisongo sebagai *center of excellence* perguruan tinggi agama Islam di Indonesia. Sejak 19 Desember 2014, IAIN Walisongo resmi menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo bersamaan dengan dua UIN yang lain, yaitu UIN Palembang dan UIN Sumut.

Peresmian dan penandatanganan prasasti dilakukan oleh Presiden Joko Widodo di Istana Merdeka. Transformasi tersebut membuat UIN Walisongo kini memiliki 5 Fakultas program sarjana, diantaranya: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Fakultas Syari'ah, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Ushuluddin, serta Program Pasca Sarjana.¹

4.1.1.2 Kepemimpinan UIN Walisongo Semarang

Dari Setelah keluarnya Keputusan Menteri Agama RI No. 30 dan 31 Tahun 1970 pada tanggal 6 April 1970, Menteri Agama meresmikan penegerian IAIN Walisongo. Upacara peresmian diadakan di Gedung Balaikota Kota Semarang (saat itu Kotamadya Semarang), Jalan Pemuda Semarang. Sekaligus menunjuk K.H. Zubair sebagai Rektor pertama kali Institut ini sejak diresmikan kenegeriannya. Dalam sejarah UIN Walisongo, terdapat beberapa nama yang pernah berperan besar mengembangkan tiga kampus ini. Sejak berdirinya, UIN (dulunya IAIN) Walisongo telah memiliki 8

¹<http://www.mahfudzirfan.web.id/2015/03/universitas-islam-negeri-uin-walisongo-semarang.html>, jam 19.40 tgl 27-12-2015

(delapan) nama pemimpin dalam 16 (enam belas) Periode yang mengukir sejarah di kampus ini. Berikut adalah nama-nama tersebut sejak berdirinya IAIN Walisongo hingga bertransformasi menjadi UIN Walisongo:²

a. Periode 1970 – 1971

Rektor : K.H. Zubair

Wakil Rektor I: Drs. Soenarto Notowidagdo

Wakil Rektor II: K.H. Mohammad Sowwam

Wakil Rektor III : Hasan Salim Al-Habsyi. MA.

Pjs. Sekretaris : Drs. Abdul Mu'is Harun

b. Periode 1971 – 1972

Rektor : K.H. Zubair

Wakil Rektor I : Drs. Soenarto Notowidagdo

Wakil Rektor II : K.H. Mohammad Sowwam

Wakil Rektor III : Hasan Salim Al-Habsyi. MA.

Pjs. Sekretaris : Drs. Muhtarom HM

c. Periode 1972

Sehubungan dengan pengunduran diri K.H. Moh. Sowwam dari jabatan Pembantu Rektor II, maka berdasarkan hasil keputusan Rektor bersama Rapat Senat Al-Jami'ah pada

²https://id.wikipedia.org/wiki/UIN_Walisongo, jam 19.43 tgl 27-12-2015

tanggal 25 Maret 1972 menunjuk Drs. H. Machbub Masduqi (Dekan Fakultas Tarbiyah, STAIN Salatiga) sebagai pejabat sementara Wakil Rektor II, sehingga susunan pimpinan IAIN Walisongo menjadi:

Rektor : K.H. Zubair

Wakil Rektor I: Drs. Soenarto Notowidagdo

Wakil Rektor II : Drs. Machbub Masduqi

Wakil Rektor III: Hasan Salim Al-Habsyi. MA.

Pjs. Sekretaris : Drs. Muhtarom HM

d. Periode 1972 – 1973

Sesuai dengan Keputusan Menteri Agama RI No. B.II/3-b/5663 tanggal 3 Oktober 1972, pimpinan IAIN Walisongo mengalami perubahan sebagai berikut:

Rektor : Prof. Tk. Ismail Ya'kub, SH, MA

Wakil Rektor I : Drs. Soenarto Notowidagdo

Pjs. Sekretaris : Drs. Muhtarom HM

e. Periode 1973 – 1977

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI No. B.II/3-b/1717 tanggal 10 Juli 1973, Drs. R. Abdullah diangkat menjadi sekretaris IAIN Walisongo menggantikan Drs. Muhtarom HM. Sedangkan Kapten Pol. Drs. H. Bisrie Abd. Djalil

diangkat sebagai Wakil Rektor II berdasarkan Keputusan Menteri Agama RI No. B.III/3.b/3870 pada tanggal 17 Oktober 1973. Dengan demikian susunan pimpinan IAIN Walisongo berubah sebagai berikut:

Rektor : Prof. Tk. Ismail Ya'kub, SH, MA

Wakil Rektor I : Drs. Soenarto Notowidagdo

Wakil Rektor II : Kapten Pol. Drs. H. Bisrie Abd. Djalil

Pjs. Sekretaris : Drs. R. Abdullah

Untuk jabatan Wakil Rektor III bidang Kemahasiswaan dan Alumni mengalami kekosongan karena belum ada keputusan yang definitif dari Menteri Agama terhadap beberapa calon yang diajukan. Untuk itu, tugas-tugas Wakil Rektor III dilaksanakan oleh Drs. R. Abdullah selaku sekretaris IAIN Walisongo.

f. Periode 1977 – 1979

Rektor : Drs. H. Ahmad Ludjito

Wakil Rektor I : Drs. Machbub Masduqi

Wakil Rektor II: Drs. Bisyrri Abdul Majid

Wakil Rektor III : Drs. Ahmad Darodji

Pjs. Sekretaris : Drs. R. Abdullah

g. Periode 1979 – 1982

Rektor : Drs. H. Zarkowi Soejoeti

Wakil Rektor I : Drs. Machbub Masduqi

Wakil Rektor II : Drs. Bisyri Abdul Majid

Wakil Rektor III : Drs. Ahmad Darodji

Pjs. Sekretaris : Drs. Ibnu Djarir

h. Periode 1982 – 1986

Rektor : Drs. H. Zarkowi Soejoeti

Wakil Rektor I : Drs. Achmadi

Wakil Rektor II : Drs. H. Ahmad Darodji

Wakil Rektor III : Drs. Muhtarom HM

Pjs. Sekretaris : Drs. H. Kholil Rahman

i. Periode 1986 – 1988

Rektor : Drs. H. Zarkowi Soejoeti

Pembantu Rektor I : Drs. H. Ibnu Djarir

Pembantu Rektor II : Drs. H. Ahmad Darodji

Pembantu Rektor III : Drs. Mardiyono

Kepala Biro AUAK : Drs. H. Kholil Rahman

j. Periode 1988 – 1992

Rektor : Drs. H. Ahmad Ludjito

Pembantu Rektor I : Drs. H. Ahmad Darodji

Pembantu Rektor II : Drs. Mardiyono

Pembantu Rektor III : Drs. Muhtarom HM

Kepala Biro AUAK : Drs. H. Kholil Rahman

k. Periode 1992 – 1996

Rektor: Drs. H. Ahmad Ludjito

Pembantu Rektor I : Drs. H. Achmadi

Pembantu Rektor II : Drs. Muhtarom HM

Pembantu Rektor III : Prof. DR. H. M. Amin
Syukur, MA

Pembantu Rektor IV : Drs. Machbub Masduqi

Kepala Biro AUAK : Drs. H. Masyhudi

l. Periode 1997 – 1999

Rektor: DR. H. Zamachsajari Dhofier, MA.

Pembantu Rektor I : DR. H. Qodri A. Azizy,
MA.

Pembantu Rektor II : Drs. Muhtarom HM

Pembantu Rektor III : Drs. H. Syafi'I AMS.

Pembantu Rektor IV : Drs. H. Wasit

Kepala Biro AUAK : Drs. H. Suharto

m. Periode 1999 – 2003

Rektor : DR. H. Qodri A. Azizy, MA.

Pembantu Rektor I : DR. H. Abdul Djamil, MA.

Pembantu Rektor II : Drs. H. M. Nafis, MA.

Pembantu Rektor III : Drs. H. Wasit

Kepala Biro AUAK : Drs. H. Salim Idris, SH.

n. Periode 2003 – 2007

Rektor : Prof. DR. H. Abdul Djamil, MA.

Pembantu Rektor I : Prof. DR. H. Ibnu Hadjar,
M. Ed.

Pembantu Rektor II : Drs. H. M. Nafis, MA.

Pembantu Rektor III : Drs. H. Machasin

Kepala Biro AUAK : Drs. H. Satriyan
Abdul Rahman

o. Periode 2007 – 2011

Rektor : Prof. DR. H. Abdul Djamil, MA.

Pembantu Rektor I : Prof. DR. H. Muhibbin,
M.Ag.

Pembantu Rektor II : Drs. H. Machasin, M.Si.

Pembantu Rektor III : Prof. DR. H. Moh. Erfan
Soebahar, M.Ag.

Kepala Biro AUAK : Drs. H. Satriyan Abdul
Rahman

p. Periode 2011 – 2015

Rektor : Prof. DR. H. Muhibbin, M.Ag.

Pembantu Rektor I : Prof. DR. H. Achmad
Gunaryo, M.Soc.

Pembantu Rektor II : DR. H. Ruswan, MA.

Pembantu Rektor III : DR. H. M. Darori Amin,
MA.

Pembantu Rektor IV : DR. H. Sholihan, M.Ag.

Kepala Biro AUAK : Drs. H. Asmu'i, SH.,
M.Hum

q. Periode 2015

Rektor : Prof. DR. H. Muhibbin, M.Ag.

Pembantu Rektor I : DR. H. Musahadi, M.Ag.

Pembantu Rektor II : DR. H. Ruswan, M.A

Pembantu Rektor III : DR. H. M. Darori Amin,
MA.

Pembantu Rektor IV : Priyono, M. Pd.

Kepala Biro AUAK : Drs. H. Asmu'i, SH.,
M.Hum

4.1.2 Deskriptif Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan agar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 jenis, yaitu:

1. Jenis Kelamin

Dekripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui sebagaimana dalam tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

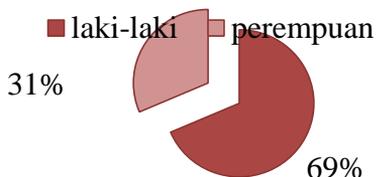
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	24	68.6	68.6	68.6
	Perempuan	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015.

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki. Sejumlah 24 responden 68,6 % dari total responden adalah berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebanyak 11 responden atau 31,4 % adalah berjenis kelamin perempuan.³ Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dapat dilihat dari jenis kelamin yang dapat peneliti peroleh.

³ Data pengolahan SPSS 1.6, 2015

Gambar 4.1
Jenis Kelamin Responden



Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan spss

2. Usia Responden

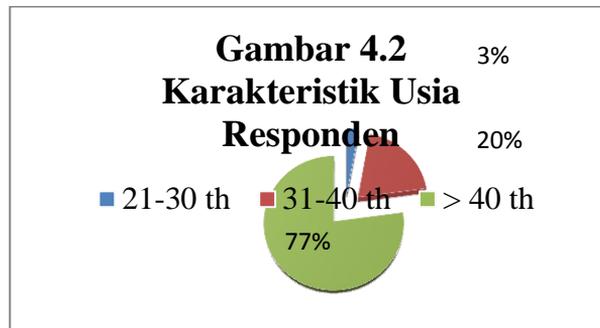
Deskripsi responden dalam klasifikasi usia, peneliti membaginya dalam tiga jenis, diantaranya adalah responden dengan usia 21 tahun s/d 30 tahun, 31 tahun s/d 40 tahun, dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun. Adapun deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Umur Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 th s/d 30 th	1	2.9	2.9	2.9
31 th s/d 40 th	7	20.0	20.0	22.9
>40 th	27	77.1	77.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah 2015

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden yang usianya 20 tahun s/d 30 tahun hanya ada 1 orang yakni 2,9 %. Usia antara 31 tahun s/d usia 40 tahun tabel umur responden menunjukkan terdapat sebanyak 7 orang yakni 20,0 %, dan Dominasi yang usianya di atas 40 tahun menunjukkan 27 orang yakni 77.1%.⁴ Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dapat dilihat dari karakteristik usia yang dapat peneliti peroleh.



3. Tingkat Pendidikan

Data tentang deskripsi responden dalam klasifikasi tingkat pendidikan, peneliti membaginya dalam empat kategori, yaitu SD, SMP, SMA, dan Perguruan Tinggi. Adapun data mengenai tingkat

⁴ Data pengolahan SPSS 1.6, 2015

pendidikan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

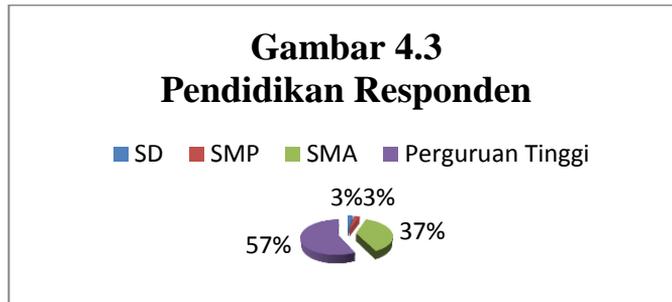
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	1	2.9	2.9	2.9
SMP	1	2.9	2.9	5.7
SMA	13	37.1	37.1	42.9
Perguruan Tinggi	20	57.1	57.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.3 di atas memperlihatkan bahwa pendidikan responden dari karyawan FEBI Dan FITK UIN Walisongo Semarang yang dijadikan sebagai sampel adalah pendidikan SD hanya ada 1 orang atau 2,9 %, Pendidikan SMP juga hanya 1 orang atau 2,9 %, pendidikan SMA sebanyak 13 orang atau 37.1 %. Dan perguruan tinggi sebanyak 20 orang atau 57,1 %.⁵

⁵ Data pengolahan SPSS 1.6, 2015.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pendidikan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang yaitu lulusan dari perguruan tinggi sebanyak 57,1%. Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dapat dilihat dari deskripsi pendidikan yang dapat peneliti peroleh.



4. Golongan

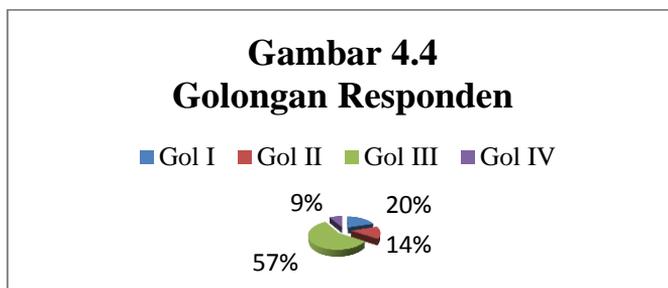
Data tentang deskripsi responden dalam klasifikasi golongan, peneliti membaginya dalam 4 kategori, yaitu golongan I, golongan II, golongan III, golongan IV. Adapun data mengenai golongan responden yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Golongan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Golongan I	7	20.0	20.0	20.0
	Golongan II	5	14.3	14.3	34.3
	Golongan III	20	57.1	57.1	91.4
	Golongan IV	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa responden karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang yang dijadikan sampel golongan I ada 7 orang atau 20,0 %, golongan II ada 5 orang atau 14,3 %, dangolongan III sebanyak 20 orang atau 57,1 %, golongan IV ada 3 orang atau 8,6 %.⁶ Untuk lebih jelasnya, berikut gambar porsi dari deskripsi responden dapat dilihat dari golongan yang dapat peneliti peroleh.



⁶ Data pengolahan SPSS 1.6, 2015

4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari penerapan absensi sidik jari (*finger Print*) dan motivasi kerja sebagai independent (bebas) dan kedisiplinan karyawan sebagai variabel dependen (terikat). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut;

Tabel 4.5
Hasil Skor Kuesioner Regresi

Variabel	pertanyaan	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4	
		Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
Absensi Sidik Jari (Finger Print) (X1)	Q1	0	0	1	2,9	23	65,7	11	31,4
	Q2	1	2,9	11	31,4	18	51,4	5	14,3
	Q3	0	0	0	0	25	71,4	10	28,6
	Q4	0	0	1	2,9	24	68,6	10	28,6
	Q5	0	0	2	5,7	17	48,6	16	45,7
	Q6	0	0	0	0	23	65,7	12	34,3
Motivasi Kerja (X2)	Q7	0	0	0	0	24	68,6	11	31,4
	Q8	2	5,7	4	11,4	21	60	8	22,9
	Q9	1	2,9	2	5,7	19	54,3	13	37,1
Kedisiplinan Karyawan (Y)	Q10	0	0	0	0	25	71,4	10	28,6
	Q11	0	0	0	0	20	57,1	15	42,9
	Q12	0	0	2	5,7	25	71,4	8	22,9
	Q13	1	2,9	11	31,4	16	45,7	7	20
	Q14	0	0	0	0	23	65,7	12	34,3

Sumber: data primer yang diolah menggunakan SPSS 16.0

4.2.1 Absensi Sidik Jari (*finger print*)

Pada tabel diatas menunjukkan untuk variabel absensi sidik jari (*finger print*), item pertanyaan yang 1, terdapat 65,7% responden menyatakan paham dengan perangkat *finger print*, 31,4% menyatakan sangat paham sekali dengan

perangkat *finger print*, sisanya 2,9% menyatakan tidak paham. Pada item pertanyaan 2, terdapat 51,4% responden menyatakan setuju dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang diukur dengan *finger print*, sedangkan 31,4% menyatakan tidak setuju dengan kedisiplinan pegawai yang diukur dengan *finger print*, sedangkan 14,3% menyatakan sangat setuju sekali dengan kedisiplinan pegawai yang diukur dengan *finger print*, dan sisanya 2,9% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pertanyaan ke 3, 71,4% responden menyatakan data absensi yang ada di database bisa terjaga dari manipulasi, dan sisanya 28,6% sangat terjaga sekali. Pertanyaan yang ke 4, terdapat 68,6% responden menyatakan paham dengan peraturan perundang-undangan absen masuk kerja, 28,6% menyatakan sangat paham sekali dengan peraturan perundang-undangan absen masuk kerja, dan sisanya 2,9% menyatakan tidak paham. Item pertanyaan yang ke 5, terdapat 48,6% responden menyatakan setuju bahwa pengoprasian *finger print* masih banyak kendala yang dihadapi, 45,7% responden menyatakan sangat setuju sekali bahwa pengoprasian *finger print* masih banyak kendala yang dihadapi, dan sisanya 17% menyatakan Tidak setuju.

4.2.2 Motivasi Kerja

Untuk variabel motivasi kerja item pertanyaan ke 6, terdapat 65,7% responden menyatakan setuju bahwa situasi lingkungan kerja dimana dia bekerja adalah baik dan menyenangkan, dan sisanya 34,3% menyatakan sangat setuju sekali. Untuk item ke 7 yang menyatakan setuju bahwa rukun iman menjadi dorongan dalam bekerja sebanyak 68,6%, dan 31,4% menyatakan sangat setuju sekali. Item yang ke 8, terdapat 60 % mengatakan setuju bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah, 22,9% mengatakan sangat setuju sekali bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah, 11,4% menyatakan tidak setuju, 5,7% menyatakan sangat tidak setuju. Item ke 9, terdapat 54,3% responden menyatakan setuju bahwa pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, 37,1% menyatakan sangat setuju sekali bahwa pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, 5,7% menyatakan tidak setuju, dan sisanya 2,9% menyatakan sangat tidak setuju.

4.2.3 Kedisiplinan Karyawan

Untuk variabel kedisiplinan karyawan item pertanyaan ke 10, ada 71,4% responden menyatakan setuju bahwa karyawan ikhlas bekerja walaupun pekerjaannya berat,

sisanya 28,6% menyatakan sangat setuju. Item yang ke 11, 57,1% responden menyatakan setuju untuk memberikan yang terbaik saat bekerja, dan sisanya ada 42,9% yang menyatakan sangat setuju. pertanyaan item ke 12, 71,4% responden menyatakan memenuhi pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi, 22,9% menyatakan sangat memenuhi sekali pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan instansi, dan sisanya 5,7% menyatakan tidak memenuhi. Item yang ke 13, terdapat 45,7% responden menyatakan setuju memiliki cita-cita yang tinggi dalam bekerja adalah tujuannya, 31,4% menyatakan tidak setuju, 20% menyatakan sangat setuju sekali, dan sisanya 2,9% menyatakan sangat tidak setuju. Item ke 14, terdapat 65,7% responden menyatakan setuju dengan penilaian kedisiplinan yang dilakukan institusi memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik, sisanya 34,3% menyatakan sangat setuju sekali.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Kriteria daftar pertanyaan untuk masing-masing variabel dapat dikatakan valid apabila nilai dari r hitung lebih besar atau sama dengan nilai r tabel. Untuk mengetahui r hitung peneliti menggunakan alat bantu SPSS *for Windows* versi 16.0 sedangkan untuk mencari r tabel adalah dengan

mencarinya dalam tabel (terlampir) dengan harus mengetahui terlebih dahulu nilai derajat kebebasannya. Derajat kebebasan (*degree of freedom*) dalam penelitian ini adalah $df = n - k - 1$. Dengan ketentuan n (jumlah responden) adalah 35 responden dan k (variabel independen) adalah 2 (efektivitas penerapan absensi sidik jari dan motivasi kerja) sehingga besarnya df adalah $35 - 2 - 1 = 32$ dengan $\alpha 0.05$ ($\alpha=5\%$), didapat r tabel 0,349.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Valiabel	Item	Corrected pertanyaan total correlation	r table	Keterangan
Absensi Sidik Jari (X1)	q1	0,650	0.349	Valid
	q2	0,725	0.349	Valid
	q3	0,631	0.349	Valid
	q4	0,667	0.349	Valid
	q5	0,559	0.349	Valid
Motivasi Kerja (X2)	q6	0,726	0.349	Valid
	q7	0,571	0.349	Valid
	q8	0,869	0.349	Valid
	q9	0,810	0.349	Valid
Kedisiplinan Karyawan (Y)	q10	0,748	0.349	Valid
	q11	0,552	0.349	Valid
	q12	0,734	0.349	Valid
	q13	0,746	0.349	Valid
	q14	0,708	0.349	Valid

Sumber data: *output* SPSS yang diolah, 2015

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai r hitung pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dan positif dibanding r tabel untuk $(df) = 32$ dengan probabilitas 5% dengan uji dua sisi didapat r tabel sebesar 0,349 selain itu nilai r hitung, artinya masing-masing item pertanyaan dalam dua variabel independen (absensi sidik jari dan motivasi kerja) dan satu variabel dependen (kedisiplinan karyawan) adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS)* sebagai alternatif pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 16.0 dan dalam mengukur reliabilitas di sini menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), yang mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($> 0,60$).

Hasil pengujian uji reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu olah statistik SPSS versi 16.0 *for windows* dapat diketahui sebagaimana dalam tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Reliability Coefficient	Alpha	Keterangan
X1	5 item	0,641	Reliabel
X2	4 item	0,738	Reliabel
X3	5 item	0,718	Reliabel

Sumber data: *output SPSS,2015.*

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), yang artinya bahwa semua variabel x_1 , x_2 dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

4.4 Hasil Analisis

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu penerapan absensi sidik jari (X_1) dan motivasi kerja (X_2) saling berhubungan secara linier. Jika ada kecenderungan adanya multikolinearitas maka salah satu variabel memiliki gejala multikolinearitas. Pengujian adanya multikolinearitas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF pada masing-masing variabel

bebasnya. Jika nilai VIF-nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolinearitas.

Dari hasil pengujian SPSS diperoleh nilai korelasi antar variabel kedua variabel bebas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.807	2.271			
finger print	.191	.180	.182	.589	1.699
motivasi kerja	.557	.178	.536	.589	1.699

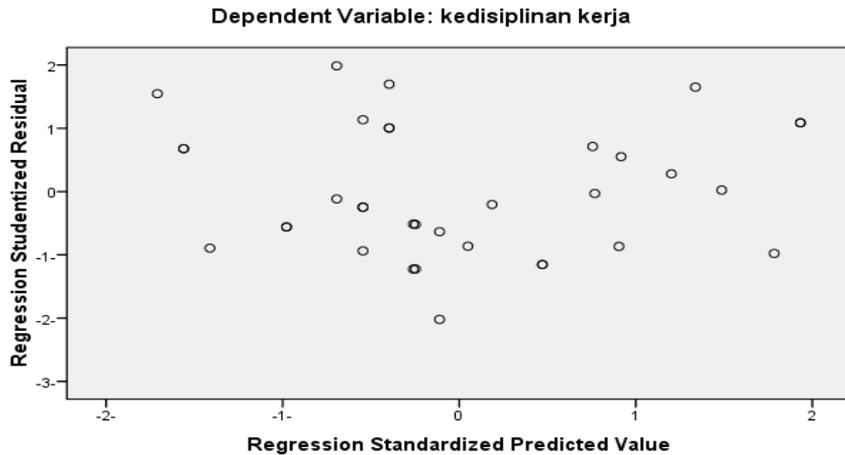
a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

Berdasarkan tabel rangkuman nilai *Tolerance* dan VIF menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10 yaitu 0,589 dan nilai VIF kedua variabel lebih kecil 10% yaitu 1,699%, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastis atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Homokedastis terjadi apabila varians dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain konstan (sama). Untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas antar nilai residual dari observasi dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada suatu model regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS untuk variabel kedisiplinan karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

Gambar 4.5
Grafik Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



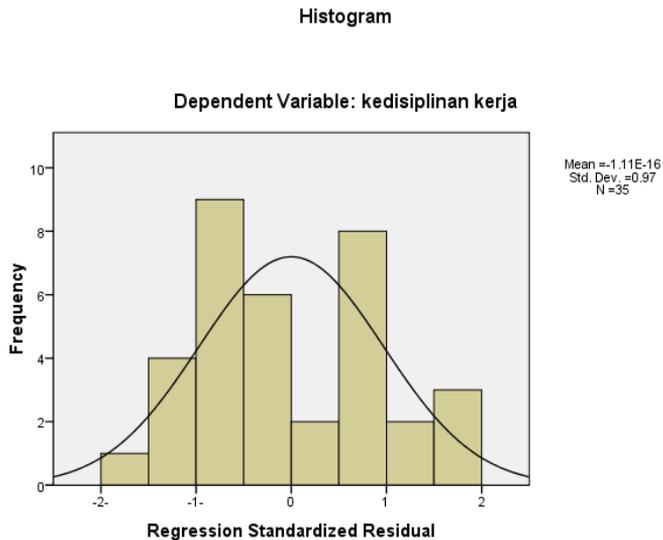
Sumber: Data primer yang diperoleh, 2011

Dari grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat sebagai berikut:

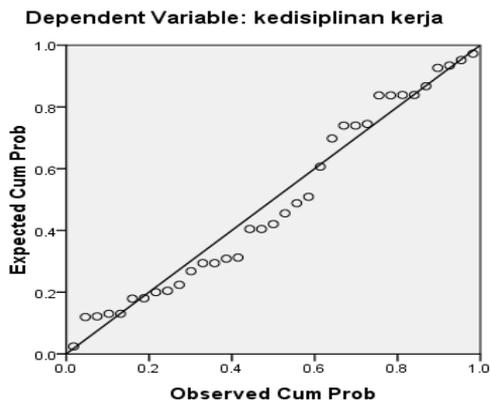
Gambar 4.6
Grafik Histogram



Sumber: Data primer yang diperoleh, 2011

Gambar 4.7
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data primer yang diperoleh, 2015

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna.

Begitu pula pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data terletak di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga bisa diartikan bahwa distribusi data kedisiplinan karyawan adalah normal, sehingga bisa dilakukan regresi dengan model linier berganda.

4.4.2 Uji Regresi Linier Berganda

Suatu model persamaan regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel lain. Dalam penelitian ini model persamaan regresi linier ganda yang disusun untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (serempak) antara variabel absensi sidik jari (*finger print*) (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kedisiplinan karyawan (Y).

Dalam regresi linier berganda, persamaan regresinya adalah $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang digunakan untuk melakukan analisis secara simultan antara absensi sidik jari (*finger print*) (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kedisiplinan karyawan (Y).

Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS *Windows* versi 16.0 diperoleh hasil perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.807	2.271		2.556	.016		
finger print	.191	.180	.182	1.060	.297	.589	1.699
motivasi kerja	.557	.178	.536	3.128	.004	.589	1.699

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk variabel bebas $X_1=0,191$, $X_2=0,557$ dan konstanta sebesar 5,807 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,807 + 0,191 X_1 + 0,557 X_2 + e$$

Dimana :

Y= Variabel dependen (kedisiplinan karyawan)

X_1 = Variabel independen (absensi sidik jari)

X_2 = Variabel independen (motivasi kerja)

a. Nilai konstan (Y) sebesar 5,807 artinya jika variabel absensi sidik jari (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2)

bernilai 0 (nol), maka variabel kedisiplinan karyawan (Y) akan berada pada angka 5,807.

- b. Koefisien regresi X1(absensi sidik jari) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b_1) = 0,191. Hal ini berarti jika absensi sidik jari (X1) dilaksanakan setiap hari secara disiplin maka volume kedisiplinan karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,191%. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara absensi sidik jari dengan kedisiplinan karyawan.
- c. Koefisien regresi X2 (motivasi kerja) dari perhitungan linier berganda didapat nilai *coefficients* (b_2) = 0,557. Hal ini berarti jika pimpinan memberikan motivasi kerja (X₂) lebih sering atau ada peningkatan 1% maka volume kedisiplinan karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,557%. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kedisiplinan karyawan.

4.4.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji hipotesis secara parsial (uji T)

Untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, digunakan uji Statistik T (uji T). Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, sebaliknya

apabila nilai t hitung < nilai t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.10. berikut ini:

Tabel 4.10
Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.807	2.271		2.556	.016
finger print	.191	.180	.182	1.060	.297
motivasi kerja	.557	.178	.536	3.128	.004

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari variabel absensi sidik jari (*finger print*) (X1) menunjukkan t hitung 1,060 dengan nilai signifikan sebesar 0,297 atau di atas 5% (0,05). Artinya pengaruh variabel absensi sidik jari (*finger print*) terhadap kedisiplinan karyawan adalah tidak signifikan. Atau dengan kata lain H_1 yang berbunyi “ Ada pengaruh positif dan signifikan antara absensi sidik jari (*finger print*) terhadap kedisiplinan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang” adalah ditolak.

Sedangkan hasil dari variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan t hitung 3,128 dengan nilai

signifikan sebesar 0,004 atau dibawah 5% (0,05). Artinya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan adalah signifikan. Atau dengan kata lain H2 yang berbunyi “ Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang” adalah tidak dapat ditolak.

2. Uji hipotesis secara simultan (uji f)

Uji hipotesis secara serentak atau simultan (Uji F) antara variabel bebas absensi sidik jari (X₁) dan motivasi kerja (X₂) terhadap kedisiplinan karyawan (Y) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Walisongo Semarang. Hasil analisis uji F dapat dilihat dalam tabel 4. berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji F (secara simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	56.140	2	28.070	12.879	.000 ^a
Residual	69.746	32	2.180		
Total	125.886	34			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, finger print

b. Dependent Variable:
kedisiplinan kerja

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 12,879 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah alpha 5% (0,05). Hal ini berarti variabel independen antara variabel absensi sidik jari (*finger print*) (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan(Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan “Variabel absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan” tidak sanggup diterima, yang berarti menerima H_a yang berbunyi “ada pengaruh positif dan signifikan antara absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan”.

4.4.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 16.0 *for Windows* didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut,

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	.446	.411	1.47634	2.109

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, finger print

b. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa 44,6% variabel dependen (kedisiplinan karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (absensi sidik jari dan motivasi kerja), sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut terkait dengan topik ini.

4.5 Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (absensi sidik jari dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kedisiplinan karyawan) dapat dijelaskan berikut:

- a. Pengaruh absensi sidik jari (*finger print*) terhadap kedisiplinan karyawan

H_1 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara absensi sidik jari (*finger print*) terhadap kedisiplinan karyawan.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara absensi sidik jari terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Pada item pertanyaan yang per 1, terdapat 65,7% responden menyatakan paham dengan perangkat *finger print*, 31,4% menyatakan sangat paham sekali dengan perangkat *finger print*, sisanya 2,9% menyatakan tidak paham. Pada item pertanyaan 2, terdapat 51,4% responden menyatakan setuju dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang diukur dengan *finger print*, sedangkan 31,4% menyatakan tidak setuju dengan kedisiplinan pegawai yang diukur dengan *finger print*, sedangkan 14,3% menyatakan sangat setuju sekali dengan kedisiplinan pegawai yang diukur dengan *finger print*, dan sisanya 2,9% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item pertanyaan ke 3, 71,4% responden menyatakan data absensi yang ada di database bisa terjaga dari manipulasi, dan sisanya 28,6% sangat terjaga seakali. Pertanyaan yang ke 4, terdapat 68,6% responden menyatakan paham dengan peraturan perundang-undangan absen masuk kerja, 28,6% menyatakan

sangat paham sekali dengan peraturan perundang-undangan absen masuk kerja, dan sisanya 2,9% menyatakan tidak paham. Item pertanyaan yang ke 5, terdapat 48,6% responden menyatakan setuju bahwa pengoprasian *finger print* masih banyak kendala yang dihadapi, 45,7% responden menyatakan sangat setuju sekali bahwa pengoprasian *finger print* masih banyak kendala yang dihadapi, dan sisanya 17% menyatakan Tidak setuju.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa variabel absensi sidik jari (*finger print*) masing-masing item pertanyaan dijawab setuju dan sangat setuju dengan prosentase yang cukup besar. Tetapi diikuti dengan jawaban tidak setuju. Hal ini tidak sejalan dengan hail hipotesis pada uji t variabel absensi sidik jari (*finger print*) (X1) menunjukkan t hitung 1,060 dengan nilai 0,297 atau diatas 5% (0,05). Sehingga pada akhirnya absensi sidik jari (*finger print*) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kedisiplinan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 35 responden yang tercatat sebagai karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang terbukti menerima H_0 bahwa “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara absensi sidik jari (*finger print*) dengan

kedisiplinan karyawan”, dan menolak H_1 bahwa “ terdapat pengaruh yang signifikan antara absensi sidik jari (*finger print*) dengan kedisiplinan karyawan”.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan

H_2 = terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Pada item pertanyaan ke 6, terdapat 65,7% responden menyatakan setuju bahwa situasi lingkungan kerja dimana dia bekerja adalah baik dan menyenangkan, dan sisanya 34,3% menyatakan sangat setuju sekali. Untuk item ke 7 yang menyatakan setuju bahwa rukun iman menjadi dorongan dalam bekerja sebanyak 68,6%, dan 31,4% menyatakan sangat setuju sekali. Item yang ke 8, terdapat 60 % mengatakan setuju bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah, 22,9% mengatakan sangat setuju sekali bahwa bekerja adalah bagian dari ibadah, 11,4% menyatakan tidak setuju, 5,7% menyatakan sangat tidak setuju. Item ke 9, terdapat 54,3% responden menyatakan setuju bahwa pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, 37,1% menyatakan sangat setuju sekali bahwa pemberian

penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, 5,7% menyatakan tidak setuju, dan sisanya 2,9% menyatakan sangat tidak setuju.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa variabel absensi sidik jari (*finger print*) masing-masing item pertanyaan dijawab setuju dan sangat setuju dengan prosentase yang cukup besar. Tetapi diikuti dengan jawaban tidak setuju. Hal ini tidak sejalan dengan hail hipotesis pada uji t variabel absensi sidik jari (*finger print*) (X1) menunjukkan t hitung 3,128 dengan nilai 0,004 atau dibawah 5% (0,05). Sehingga pada akhirnya motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 35 responden yang tercatat sebagai karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang terbukti menolak H_0 bahwa “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kdisiplinan karyawan”, dan menerima H_2 bahwa “ terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kedisiplinan karyawan.

Sedangkan pada pengujian pengaruh variabel independen terhadap varibel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh uji F (uji simultan) menunjukkan F test sebesar 12,879 dengan signifikasi 0,000 (dibawah 0,05). Ini

artinya Variabel absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang. Dan ini sekaligus menjawab hipotesis H₃ yang menyatakan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kedisiplinan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel penerapan absensi sidik jari (*finger print*) (X1) tidak mempengaruhi terhadap kedisiplinan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang. Terlihat $t_{hitung} (1,060) < t_{tabel} (1,693)$, dengan tingkat signifikan $0,297 > 0,05$ (5%) yang berarti penerapan absensi sidik jari (*finger print*) tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang. Terlihat $t_{hitung} (3,128) > t_{tabel} (1,693)$, dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ (5%) yang berarti motivasi kerja mempunyai andil dalam kedisiplinan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang.

2. Variabel absensi sidik jari (*finger print*) (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh atau hubungan yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang. Terlihat dari nilai R^2 yaitu 0,446 yang berarti absensi sidik jari (*finger print*) (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama

mempengaruhi kedisiplinan karyawan sebesar 44,6% sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui absensi sidik jari (*finger print*). Hendaknya pihak instansi selalu meninjau, memantau, dan memperbaiki sistem pelaksanaan sistem absensi sidik jari (*finger print*) yang sudah ada. Tujuannya untuk mengurangi sikap karyawan yang tidak begitu termotivasi dengan sistem absensi sidik jari (*finger print*) yang sudah ada.
2. Pihak institusi seharusnya lebih memperketat sistem pelaksanaan absensi sidik jari (*finger print*). Karena diterapkannya absensi sidik jari (*finger print*) bukan sekedar untuk mengukur pegawai datang terlambat maupun tidak terlambat dan bukan sekedar untuk menyusun kebijakan atau peraturan dari pemerintah, tetapi semua itu memerlukan kerja keras yang didasari dengan perubahan yang sungguh-sungguh dari seorang karyawan, sehingga penerapan absensi sidik jari (*finger print*) lebih efektif dan efisien.

3. Seharusnya pihak institusi tidak memberikan kelonggaran waktu telat sampai jam 09.00. Seharusnya jika telat 1 menit dari jam masuk kerja yaitu jam 07.30-16.00 (senin-kamis), jam 07.00-16.00 (jum'at) tidak akan mendapatkan jatah uang makan alias hangus. Dan jika telat harus ijin terlebih dahulu, dengan catatan alasannya harus tepat.
4. Motivasi kerja juga harus diperhatikan, untuk memelihara dan atau meningkatkan kegairahan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat dan baik. Dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.
5. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

5.3 Penutup

Ucapan puji syukur kepada Illahi rabbi yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah serta inayah- Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Dengan

segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran-saran yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis memanjatkan do'a, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya, serta dapat memberikan sumbangan yang positif untuk kemajuan jurusan Ekonomi Islam dan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) . Semoga kita senantiasa memperoleh perlindungan dari Allah SWT dan mendapat kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Amin.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Ahmad, Faisal Ali, "*Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger print) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan*", Skripsi, Bogor: Perustakaan Institut Pertanian Bogor, 2006.

Budianto, Eko, *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia Kerangka Teori dengan Pendekatan Teknis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.

Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya*, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 2014.

Ghazali, Imam, *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Undip, 2011.

Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: PT Midas Surya Gravindo, 1994.

Hasan, M. Iqbal, *Pokok-Pokok materi Statistika 1 (Statistik Deskriptif)*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000.

<http://agoenghanyokrokusumo.blogspot.com/2014/02/makalah-fingerprint.html> , <http://febi.walisongo.ac.id/?p=97#more-97>

<http://febi.walisongo.ac.id/?p=99>

http://fitk.walisongo.ac.id/?page_id=84

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/19414/4/Chapter%20I.pdf>.

<http://villailmu.blogspot.com/2012/01/contoh-makalah-sistem-informasi.html>

<http://najmudincianjur.blogspot.co.id/2009/11/motivasi-dalam-islam.html>.

<http://www.mahfudzirfan.web.id/2015/03/universitas-islam-negeri-uin-walisongo-semarang.html>.

https://id.wikipedia.org/wiki/UIN_Walisongo.

Hajjaj, Muhammad Fauqi, *Tasawuf Islam dan Akhlak*, Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2011.

Istijanto, M.M, *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.

Ibrahim, Ahmad, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008.

Jusmliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksar, 2011.

Jusmaliani, et al., *Bisnis Berbasis Syari'ah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.

Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo, *Perilaku Organisasi Organizational behavior*, Jakarta: Salemba Empat, 2005.

Kadarisman, M, *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Nugroho, Bhuono Agung, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2005

Maeyasari, Erna, “ *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretairat Derah Kabupaten Lebak*”, Sekripsi: Perpustakaan Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, 2012.

- Madura, Jeff, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: PT Salemba Emban Patria, 2001.
- Mursi, Abdul Hamid, *SDM yang Produktif Pendekatan Al-Qur'an dan Sains*, Jakarta : Gema Insani Press, 1997.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011
- Nugroho, Bhuono Agung, *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2005, h.58.
- P.Robbins, Stephen dan Coulter Mary, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga, 2010.
- Purwanto, Erwan Agus dan Sulistyastuti Dyah Ratih, *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*, Yogyakarta: Gava Media, 2007.
- Priyatno, Duwi, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, Yogyakarta: Gava Media, 2009.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sutarno, *Serba-Serbi Manajemen Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sirait, Justine T., *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT Grasindo, 2006.
- Schunk, Dale H., et all. *Motivasi Dalam Pendidikan Teori, Penelitian, dan Aplikasi*, Jakarta: PT Indeks, 2012.
- Siswanto, H.B., *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.

- Strauss, George dan R.Sayles Leonard, *Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1996.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Riset Skripsi Pendidikan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS) Tuntutan Praktis dalam Menyusun Skripsi*, Jakarta:PT Elex Media Komputindo kelompok Gramedia, 2012.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Sulistyaningsih, *Metodologi Penelitian Kebidanan Kuantitatif-Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.
- Subagyo, P Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Sukandarrumidi, *Metode Penelitian:Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press,2012.
- Wiratna, Sujarweni, dan Endrayanto, Poly, *Statiska Untuk Penelitian*,Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sunyoto, Danang, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan Dan Kasus*, Yogyakarta: Amara Books, 2007.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT Bumi Aksara, 2015.
- Sujarweni ,V Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statiska Untuk Penelitian*,Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Tika, Pabundu, *Metodologi Riset Bisnis Islam*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

- Tebba, Sudirman, *Membangun Etos Kerja dalam prespektif Tasawuf*, Bandung: Pustaka Nusantara Publishing, 2003.
- Tulus, Moh. Agus, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1996.
- Umar, Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010.
- Umar, Husein, *Research Methods in Finance and Banking*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Winardi, *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Lampiran 1

DAFTAR KUESIONARE

Identitas responden

Nama :
Umur :Tahun
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja di Institusi :Tahun
Status Karyawan :
Unit Kerja :
Alamat Tempat Tinggal :

Petunjuk umum:

- Kuesionare ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan jawaban yang diberikan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja dan kerja Bapak/Ibu.
- Kuesionare ini terdiri dari identitas responden dan pertanyaan seputar absensi finger print, motivasi kerja, dan kedisiplinan.
- Opsi jawaban silahkan di silang (×) pada kotak tabel pilihan yang menurut anda tepat.
- Atas jawaban dan kesediaan Bapak/Ibu semuanya saya mengucapkan terima kasih.

A. Pertanyaan seputar absensi disik jari (finger print)

No	Pertanyaan	Pilihan			
		4	3	2	1
1	Pahamkah anda mengenai perangkat finger print	Sangat paham sekali	Paham	Tidak paham	Sangat tidak paham
2	Setujukah anda tingkat kedisiplinan	Sangat setuju	Setuju	Tidak	Sangat tidak

	pegawai dapat diukur dari absensi finger print?	sekali		setuju	setuju
3	Menurut anda, dengan adanya database, data absensi yang ada di database dapat terjaga dari manipulasi?	Sangat terjaga sekali	Terjaga	Tidak terjaga	Sangat tidak terjaga
4	Pahamkah anda tentang isi dan makna peraturan perundang-undangan absen masuk kerja?	Sangat paham sekali	Paham	Tidak paham	Sangat tidak paham
5	Menurut anda, dalam pengoprasian finger print masih banyak kendala yang dihadapi?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak Setuju

B. Pertanyaan seputar motivasi kerja

No	Pertanyaan	Pilihan			
		4	3	2	1
1	Situasi lingkungan kerja dimana anda bekerja adalah baik dan menyenangkan?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
2	Rukun iman menjadi dorongan dalam melaksanakan pekerjaan anda.	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak Setuju
3	Bekerja adalah bagian dari ibadah	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
4	Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

C.Pertanyaan seputar kedisiplinan kerja

No	Pertanyaan	Pilihan			
		4	3	2	1
1	Anda melakukan pekerjaan dengan ikhlas meskipun menurut anda pekerjaan itu berat?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
2	Dalam bekerja, anda berusaha memberi yang terbaik pada pekerjaan?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
3	Apakah hasil pekerjaan anda telah memenuhi target yang ditetapkan oleh instansi?	Sangat memenuhi sekali	Memenuhi	Tidak memenuhi	Sangat tidak memenuhi
4	Memiliki cita-cita tinggi, dengan mendapatkan penghargaan adalah tujuan anda dalam bekerja?	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju
5	Penilaian kedisiplinan yang dilakukan institusi atas setiap	Sangat setuju sekali	Setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

	pekerjaan, memotivasi anda untuk bekerja dengan baik?				
--	---	--	--	--	--

Lampiran 2

Daftar seluruh jawaban kuesioner responden

Identitas Responden					Absensi Sidik Jari					Motivasi Kerja				Kedisiplinan Karyawan					Variabel		
Id	Sex	Um	Pen	Gol	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	X1	X2	Y
1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	19	14	18
2	1	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	15	13	13
3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	15	15	18
4	1	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	16	20
5	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	18	14	17
6	1	2	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	19	16	17
7	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	16	14	15
8	1	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	16	12	17
9	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	14	10	15
10	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	4	1	1	3	4	3	3	3	13	10	16
11	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	14	10	15
12	1	3	3	1	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	17	16	18
13	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12	15
14	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	15	12	14
15	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	15	11	14
16	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	14	12	18
17	2	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	16	12	18
18	2	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	16	14	15
19	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	15	12	17
20	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	19	12	15
21	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	14	13	14
22	1	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	14	12	15
23	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	15	11	14
24	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	16	12	17
25	1	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	2	3	15	10	13
26	2	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	12	15
27	1	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	18	15	18

28	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	15	13	15
29	1	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	20
30	1	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	4	17	13	16	
31	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	16	20	
31	1	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	17	12	14	
33	1	3	2	1	4	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	14	13	15	
34	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	12	15	
35	2	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	4	16	15	16	

Lampiran 3

Tanggapan responden mengenai masing-masing item pertanyaan

Kepahaman pegawai mengenai perangkat finger print

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	23	65.7	65.7	68.6
	4	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Tingkat pegawai dapat diukur dari absensi sidik jari

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	11	31.4	31.4	34.3
	3	18	51.4	51.4	85.7
	4	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Dengan database data absensi sidik jari dapat terjaga dari manipulasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	25	71.4	71.4	71.4
	4	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Kepahaman tentang isi dan makna peraturan perundang-undangan absen masuk kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	24	68.6	68.6	71.4
	4	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

pengoprasian *finger print* masih banyak kendala yang dihadapi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	17	48.6	48.6	54.3
	4	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	65.7	65.7	65.7
	4	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Rukun iman menjadi dorongn dalam melaksanakan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	24	68.6	68.6	68.6
4	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Bekerja adalah bagian dari ibadah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	5.7	5.7	5.7
2	4	11.4	11.4	17.1
3	21	60.0	60.0	77.1
4	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Pemberian penghargaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	2	5.7	5.7	8.6
3	19	54.3	54.3	62.9
4	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Melakukan pekerjaan dengan ikhlas meskipun berat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	25	71.4	71.4	71.4
4	10	28.6	28.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Dalam bekerja, memberi yang terbaik pada pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	20	57.1	57.1	57.1
4	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Hasil pekerjaan telah memenuhi target yang ditetapkan oleh instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5.7	5.7	5.7
3	25	71.4	71.4	77.1
4	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Memiliki cita-cita tinggi, dengan mendapatkan penghargaan adalah tujuan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.9	2.9	2.9
2	11	31.4	31.4	34.3
3	16	45.7	45.7	80.0
4	7	20.0	20.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Penilaian kedisiplinan yang dilakukan institusi atas setiap pekerjaan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	23	65.7	65.7	65.7
4	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Lampiran 4

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penerapan Absensi Sidik Jari (*finger print*)

Correlations

		fp1	fp2	fp3	fp4	fp5	finger print
fp1	Pearson Correlation	1	.410*	.389*	.385*	.000	.650**
	Sig. (2-tailed)		.014	.021	.022	1.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
fp2	Pearson Correlation	.410*	1	.376*	.164	.213	.725**
	Sig. (2-tailed)	.014		.026	.347	.219	.000
	N	35	35	35	35	35	35
fp3	Pearson Correlation	.389*	.376*	1	.308	.106	.631**
	Sig. (2-tailed)	.021	.026		.072	.544	.000
	N	35	35	35	35	35	35
fp4	Pearson Correlation	.385*	.164	.308	1	.424*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.022	.347	.072		.011	.000
	N	35	35	35	35	35	35
fp5	Pearson Correlation	.000	.213	.106	.424*	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.219	.544	.011		.000
	N	35	35	35	35	35	35
finger print	Pearson Correlation	.650**	.725**	.631**	.667**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

Correlations

		fp1	fp2	fp3	fp4	fp5	finger print
fp1	Pearson Correlation	1	.410*	.389*	.385*	.000	.650**
	Sig. (2-tailed)		.014	.021	.022	1.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
fp2	Pearson Correlation	.410*	1	.376*	.164	.213	.725**
	Sig. (2-tailed)	.014		.026	.347	.219	.000
	N	35	35	35	35	35	35
fp3	Pearson Correlation	.389*	.376*	1	.308	.106	.631**
	Sig. (2-tailed)	.021	.026		.072	.544	.000
	N	35	35	35	35	35	35
fp4	Pearson Correlation	.385*	.164	.308	1	.424*	.667**
	Sig. (2-tailed)	.022	.347	.072		.011	.000
	N	35	35	35	35	35	35
fp5	Pearson Correlation	.000	.213	.106	.424*	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.219	.544	.011		.000
	N	35	35	35	35	35	35
finger print	Pearson Correlation	.650**	.725**	.631**	.667**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.641	5

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		mk1	mk2	mk3	mk4	motivasi kerja
mk1	Pearson Correlation	1	.548**	.398*	.428*	.726**
	Sig. (2-tailed)		.001	.018	.010	.000
	N	35	35	35	35	35
mk2	Pearson Correlation	.548*	1	.326	.104	.571**
	Sig. (2-tailed)	.001		.056	.551	.000
	N	35	35	35	35	35
mk3	Pearson Correlation	.398*	.326	1	.712**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.018	.056		.000	.000
	N	35	35	35	35	35
mk4	Pearson Correlation	.428*	.104	.712**	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.010	.551	.000		.000
	N	35	35	35	35	35
motivasi kerja	Pearson Correlation	.726*	.571**	.869**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	4

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kedisiplinan Karyawan

Correlations

		kd1	kd2	kd3	kd4	kd5	kedisiplinan kerja
kd1	Pearson Correlation	1	.602**	.410*	.385*	.343*	.748**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.022	.044	.000
	N	35	35	35	35	35	35
kd2	Pearson Correlation	.602**	1	.163	.043	.348*	.552**
	Sig. (2-tailed)	.000		.350	.808	.041	.001
	N	35	35	35	35	35	35
kd3	Pearson Correlation	.410*	.163	1	.512**	.469**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.014	.350		.002	.005	.000
	N	35	35	35	35	35	35
kd4	Pearson Correlation	.385*	.043	.512**	1	.393*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.022	.808	.002		.019	.000
	N	35	35	35	35	35	35
kd5	Pearson Correlation	.343*	.348*	.469**	.393*	1	.708**
	Sig. (2-tailed)	.044	.041	.005	.019		.000
	N	35	35	35	35	35	35
kedisiplinan kerja	Pearson Correlation	.748**	.552**	.734**	.746**	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

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

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	5

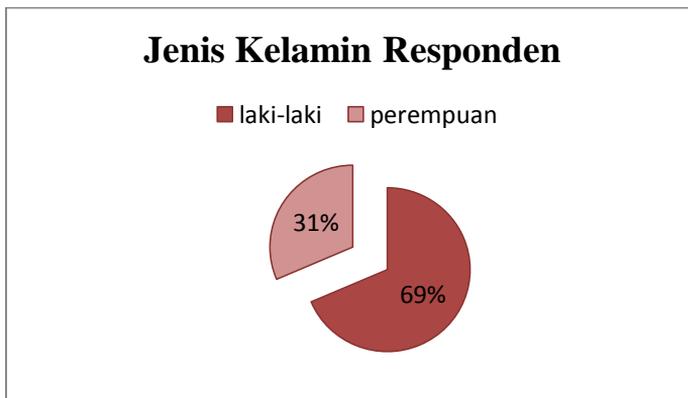
Lampiran 5

Statistik deskriptif untuk 35 responden

- a. Klasifikasi berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin Responden

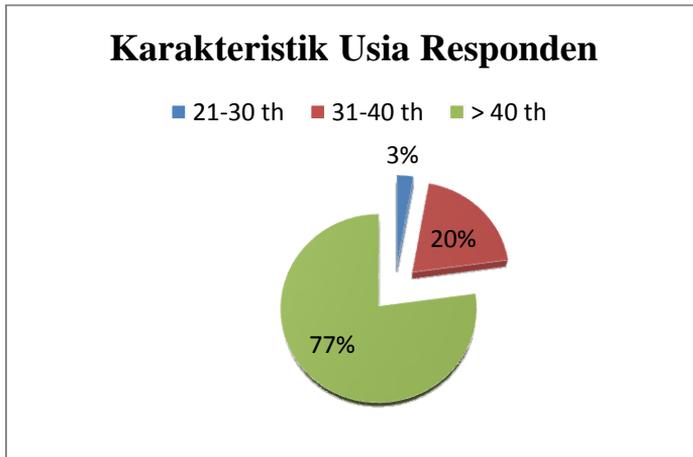
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	68.6	68.6	68.6
	Perempuan	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



b. Klasifikasi berdasarkan umur

umur

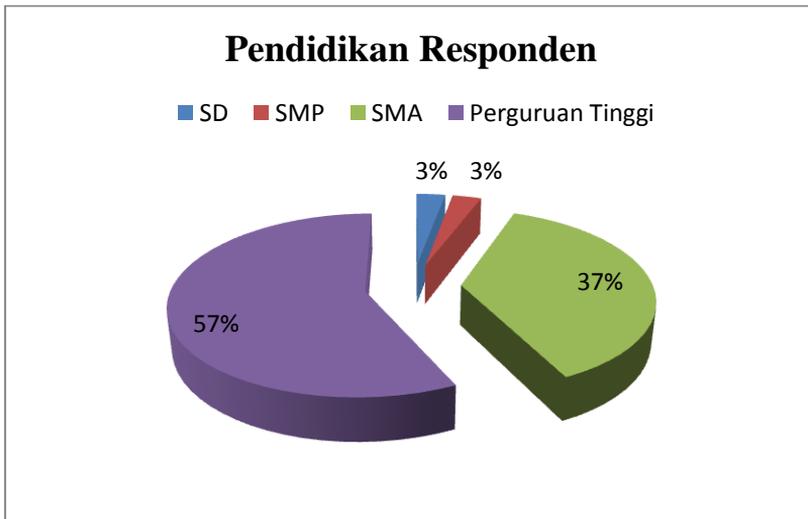
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 th	1	2.9	2.9	2.9
31-40 th	7	20.0	20.0	22.9
>40 th	27	77.1	77.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	



c. Klasifikasi berdasarkan pendidikan

Pendidikan Responden

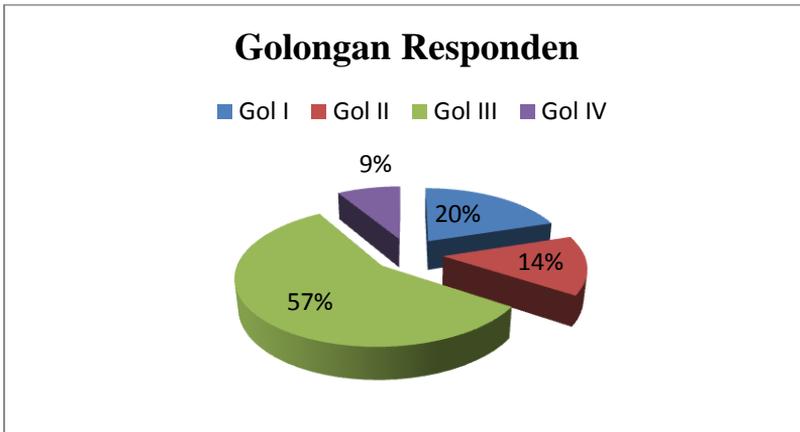
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sd	1	2.9	2.9	2.9
	Smp	1	2.9	2.9	5.7
	Sma	13	37.1	37.1	42.9
	Perguruan tinggi	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



d. Klasifikasi berdasarkan golongan

Golongan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Gol I	7	20.0	20.0	20.0
	Gol II	5	14.3	14.3	34.3
	Gol III	20	57.1	57.1	91.4
	Gol IV	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



Lampiran 6

Uji Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*finger print*) dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan di FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja, finger print ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.668 ^a	.446	.411	1.47634	2.109

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, finger print

b. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.140	2	28.070	12.879	.000 ^a
	Residual	69.746	32	2.180		
	Total	125.886	34			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, finger print

b. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.807	2.271		2.556	.016		
	finger print	.191	.180	.182	1.060	.297	.589	1.699
	motivasi kerja	.557	.178	.536	3.128	.004	.589	1.699

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

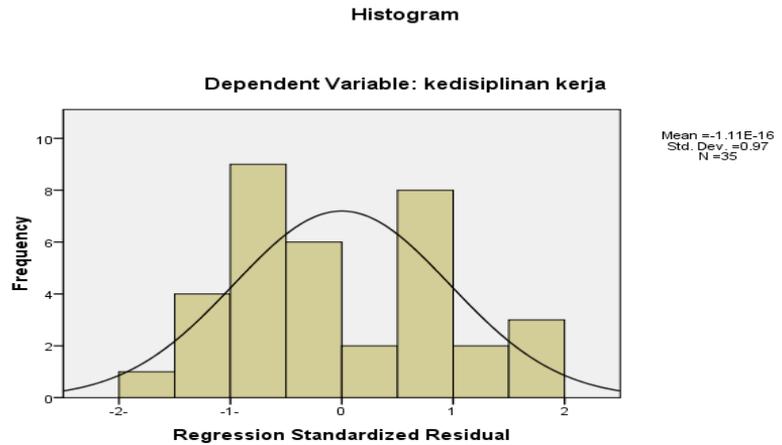
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.8606	18.5402	16.0571	1.28498	35
Std. Predicted Value	-1.709-	1.932	.000	1.000	35
Standard Error of Predicted Value	.289	.703	.417	.114	35
Adjusted Predicted Value	13.5657	18.5444	16.0411	1.26881	35
Residual	-2.91388E0	2.83422	.00000	1.43226	35
Std. Residual	-1.974-	1.920	.000	.970	35
Stud. Residual	-2.020-	1.986	.005	1.015	35
Deleted Residual	-3.05184E0	3.03386	.01607	1.56943	35
Stud. Deleted Residual	-2.128-	2.088	.009	1.034	35
Mahal. Distance	.333	6.737	1.943	1.632	35
Cook's Distance	.000	.182	.033	.039	35
Centered Leverage Value	.010	.198	.057	.048	35

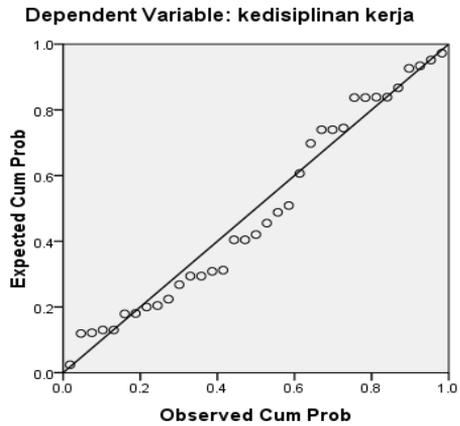
a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

Uji Asusi Klasik

1. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

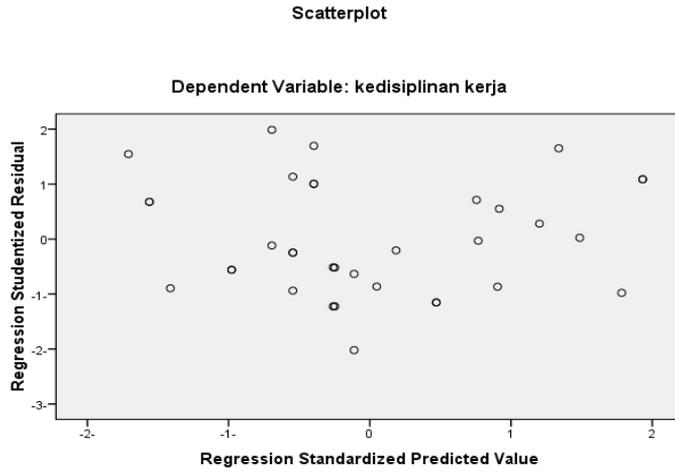


2. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.807	2.271			
	finger print	.191	.180	.182	.589	1.699
	motivasi kerja	.557	.178	.536	.589	1.699

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja

3. Uji Heteroskedastisita





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : In.06.0/L.1/PP.06/480/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **UMI FAHIMIYAH**
NIM : **112411145**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-64 tahun 2015 di Kabupaten Temanggung, dengan nilai :

.....**86**..... (.....**4,0** / A.....)

Semarang, 12 Juni 2015
Ketua,

Dr. H. Sholihan, M. Ag.
NIP. 19600604 199403 1004



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang membuat daftar riwayat hidup ini:

1. Nama Lengkap : Umi Fathimiyah
2. Nim : 112411145
3. Tempat / Tanggal Lahir : Rembang, 08 Mei 1993
4. Nama Orang Tua
Ayah : KH. Abdullah Sudirman
Ibu : Hj. Siti Khoiriyah
5. Alamat Asal : Jln. Desa Kragan Rt/Rw 03/04
Kec.Kragan, Kab.Rembang
6. Alamat sekarang : Jln. Kauman, Rt/Rw 01/05,
Kel.Ngadirgo Mijen, Kab. Semarang
(Pon-Pen Miftakhusa'adah)
7. Riwayat Pendidikan Formal
 - a. Tk Masyithoh 2 Lulus Tahun 1998/1999
 - b. SD Negeri Karangharjo 2 Lulus Tahun 2004/2005
 - c. SMP Negeri 1 Kragan Lulus 2007/2008
 - d. MAN Lasem Lulus Tahun 2010/2011
 - e. UIN Walisongo Semarang 2016
8. Riwayat Pendidikan Non Formal
 - a. Madrasah Diniyyah Roudlotut Tholibin Assyafi'iyah
Tahun 2006
 - b. Pondok Pesantren Al-Wahdah Lasem 2011
 - c. Pondok Pesantren Miftakhusa'adah Mijen Semarang

Penulis

Umi Fathimiyah
Nim.112411145