

**PENGARUH SISTEM ABSENSI FINGERPRINT DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.  
MATAHARI DEPARTEMENT STORE PALU GRAND MALL**

**Yuli Rokdiana Kumala Sari**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido Palu. Jl.  
Dr. Suharso, Besusu Barat, Palu Timur Kota Palu Sulawesi Tengah  
Email: [yuliruhdiana1504@gmail.com](mailto:yuliruhdiana1504@gmail.com)

**ABSTRAK**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem absensi fingerprint dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Palu Grand Mall. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil pengisian kuisioner oleh 55 responden. Serta data sekunder yang diperoleh dari buku literatur serta jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem absensi fingerprint dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Secara simultan sistem absensi fingerprint dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,520 atau 52% sistem absensi fingerprint dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Palu Grand Mall, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Disiplin Kerj

## **ABSTRACT**

---

*This study aims to determine the effect of fingerprint attendance system and work motivation on employee work discipline at PT. Matahari Department Store Palu Grand Mall. The data collection method in this study uses primary data obtained from the results of filling out questionnaires by 55 respondents. As well as secondary data obtained from literature books and journals related to this study. The data analysis method used is descriptive analysis, classical assumption test, multiple regression analysis and hypothesis test. The results of the study indicate that the fingerprint attendance system and work motivation partially have a positive and significant effect on employee work discipline. Simultaneously, the fingerprint attendance system and work motivation have a positive and significant effect on employee work discipline. The Adjusted R Square value of 0.520 or 52% of the fingerprint attendance system and work motivation have a positive and significant effect on employee work discipline at PT. Matahari Department Store Palu Grand Mall, while the rest is influenced by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *Fingerprint Attendance System, Work Motivation, Work Discipline*

### **A. PENDAHULUAN**

Pertumbuhan dan kemajuan ilmu pengetahuan, inovasi dan produk teknologi yang begitu pesat dewasa ini telah menghasilkan pembaruan yang signifikan pada siklus hidup manusia, akibatnya setiap organisasi dituntut untuk memiliki seperangkat aturan dan standar yang harus ditaati oleh para karyawannya. Disiplin adalah tindakan administratif yang berusaha memberdayakan karyawan untuk mematuhi kebijakan perusahaan seperti jam kerja, cara berpakaian, penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor, dan sebagainya.<sup>1</sup> Menurut Afandi ada beberapa unsur yang menentukan besarnya kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi, yaitu: kepemimpinan, keadilan, motivasi, sanksi hukum, sistem absensi, penghargaan, supervisi, ketegasan, dan

---

<sup>1</sup> Asmira. 2016. Efektivitas penerapan absensi (fingerprint) dalam meningkatkan Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau

hubungan antar manusia. Dalam penelitian ini, ada dua hal yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu: sistem absensi dan motivasi.

Sistem kehadiran berbasis fingerprint banyak digunakan oleh pihak berwenang dan perusahaan. Biometrik fingerprint mengidentifikasi karyawan berdasarkan karakteristik fisik mereka, terutama sidik jari mereka. Karena sidik jari tidak bergantung pada usia dan lebih murah untuk didapatkan, dikumpulkan, dan dianalisis, fingerprint sangat cocok untuk aplikasi ini. Dengan menggunakan sistem absensi fingerprint, penipuan rutin seperti modifikasi data dan ketidakhadiran dapat dikurangi. menjelaskan absensi fingerprint sebagai metode absensi dengan cara memindai ujung jari karyawan.<sup>2</sup>

Mesin absensi akan secara otomatis mencatat jam masuk dan keluar kerja ke dalam komputer, sehingga menghasilkan data akurat yang dapat diolah oleh program. Karyawan hanya perlu meletakkan satu jari di layar monitor untuk memverifikasi kehadiran mereka menggunakan absensi *fingerprint*, yang membuatnya sederhana dan efisien. Saat mencatat kehadiran dan cuti karyawan, sistem absensi fingerprint menjamin keakuratan dan keamanan sekaligus menghemat waktu dan tenaga. Selain itu, data langsung disimpan dalam database oleh perangkat mekanis ini. Banyak perusahaan yang kini menggunakannya, seperti PT Matahari Department Store yang sudah menggunakan sistem absensi fingerprint sejak tahun 2019.

Motivasi kerja adalah komponen kedua yang mempengaruhi disiplin kerja. Dalam konteks tempat kerja, motivasi didefinisikan sebagai kondisi psikologis atau mental seseorang yang menghasilkan energi, merangsang pergerakan dan aktivitas, mendorong perilaku yang memuaskan kebutuhan, dan mengoreksi ketidakseimbangan. Motivasi adalah suasana hati atau semangat

---

<sup>2</sup> Anwar Sanusi. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis. Jaskarta: Penerbit Salemba.

yang mendorong karyawan untuk berjuang demi keberhasilan pribadi dan organisasi. Ketika seseorang bersikap positif dan antusias terhadap pekerjaannya, ia cenderung akan mengerahkan upaya terbaiknya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi. Hal ini karena kapasitas organisasi untuk memenuhi tujuannya ditentukan oleh tingkat motivasi manajemennya. Karyawan akan bekerja dengan lebih bersemangat ketika para pemimpin menggunakan keterampilan memotivasi mereka untuk menginspirasi bawahan.<sup>3</sup>

Motivasi staf sumber daya manusia suatu organisasi dalam suatu jabatan tertentu dapat memengaruhi kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja individu, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi dan membantu bisnis dalam mencapai tujuannya. Wibowo menggambarkan motivasi sebagai faktor pendorong yang mendasari berbagai proses perilaku manusia yang menghasilkan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, motivasi sering kali dilihat sebagai kekuatan pendorong di balik perilaku seseorang, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang pasti dilatarbelakangi oleh sesuatu. Pada umumnya, ambisi dan cita-cita seseorang adalah hal yang mendorong mereka untuk melakukan aktivitas tertentu. Keinginan dan cita-cita setiap orang berbeda-beda.<sup>4</sup>

Menjaga disiplin kerja sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer sering kali perlu mengajar, membimbing, dan mendorong karyawan mereka secara langsung dari atasan mereka untuk mencapai tingkat disiplin kerja yang tepat. Karyawan yang termotivasi oleh kepemimpinannya memiliki etos kerja yang kuat dan berusaha untuk melaksanakan tugas seefisien mungkin. Lebih

---

<sup>3</sup> Hasibuan. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi

<sup>4</sup> Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada

jauh lagi, motivasi kerja bertindak sebagai katalisator, mendorong orang untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan mereka. Disiplin kerja sebagai sekumpulan perilaku yang didasarkan pada cita-cita seperti ketertiban, kepatuhan, dan ketergantungan. Ide ide ini, yang diperoleh melalui pengalaman, pendidikan, dan keluarga, tertanam kuat dalam perilaku seseorang.<sup>5</sup> Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa disiplin adalah tentang menaati peraturan dan tidak didefinisikan oleh sikap apatis, melainkan oleh sikap yang bebas dari sentimen, perhitungan egois, atau perhitungan untuk keuntungan pribadi.

Dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh sistem absensi fingerprint, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Berbagai kejadian yang melibatkan disiplin kerja telah terjadi di Wings Surabaya. Hal yang berbeda, masih banyak pekerja di PT Wings Cabang Surabaya yang tidak mendapatkan peringatan pada saat jam kerja dan tidak mengindahkan kebijakan perusahaan dalam hal kedisiplinan kerja, seperti tidak mencatat kehadiran dan keterlambatan, sedangkan motivasi kerja yang rendah ditandai dengan karyawan yang lamban dan semangat kerja yang rendah, terutama di bagian pemasaran, sehingga hasil kerja yang diperoleh kurang maksimal, kinerja penjualan yang buruk, dan hubungan yang kurang baik. Sasaran yang ditetapkan tidak dapat terpenuhi sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.<sup>6</sup>

PT Matahari Departmenti Storei yang terkadang diketahui sebagai Matahari merupakan pusat peritel terkemuka saat ini di Indonesia, yang menawarkan pakaian, kosmetik, dan sepatu berkualitas tinggi, populer, dan dengan harga terjangkau bagi masyarakat kelas menengah yang sedang berkembang. Perusahaan

---

<sup>5</sup> Prijodarminto, Soengeng. 2010. Disiplin Menuju Sukses. Jakarta: Pradaya paramita

<sup>6</sup> Diah Puspaningrum, Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi (2019, 35).

ini memiliki 155 toko di 81 lokasi di seluruh Indonesia, termasuk satu di Palu Grand Mall di Kota Palu, dan semua karyawan harus mematuhi prinsip dan tujuan organisasi. Tingkat kedisiplinan karyawan di PT Matahari Department Store Palu Grand Mall belum optimal. Berdasarkan hasil investigasi, PT Matahari Department Store mempekerjakan banyak karyawan. Matahari Department Store mengelola data karyawan dengan mendistribusikannya kepada karyawan lain yang memiliki kesamaan jabatan. Oleh karena itu, pada tahun 2019, PT. Palu Grand Mall Department Store di Matahari mulai menggunakan sistem absensi sidik jari untuk memantau dan menjaga kedisiplinan karyawan.

Sehingga dari landasan sebagaimana dipaparkan sebelumnya, maka penulis akan melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Palu Grand Mall** “ tepatnya di Jl. Diponegoro, Kelurahan Lere, Kecamatan Palu Barat, Kota Palu, Sulawesi Tengah (94221), Indonesia.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan Latar Belakang Proposal manajemen sumber daya manusia diatas maka di rumuskan beberapa masalah yaitu:

1. Mengetahui mekanisme absensi fingerprint, disiplin dan motivasi karyawan di tempat kerja PT. Matahari Departement Store Palu Grand Mall?
2. Apakah sistem kehadiran dengan fingerprint dan disiplin kerja karyawan secara simultan dipengaruhi oleh motivasi kerja pada PT. Matahari Departement Store Palu Grand Mall?

### **C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini dapat bersifat deskriptif atau konfirmatori, tergantung pada tujuannya. menyatakan bahwa data deskriptif adalah “penelitian untuk membuat fakta-fakta, membuktikan, dan menginterpretasikan secara rasional”. Penelitian ini mencakup penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara akurat karakteristik beberapa kelompok dan fenomena individu, serta menyesuaikan frekuensi terjadinya situasi untuk meminimalkan bias dan memaksimalkan reliabilitas. penelitian validasi sebagai “metode penelitian yang mengungkapkan menggunakan uji hipotesis untuk menentukan hubungan kausal antar faktor dengan menggunakan perhitungan statistik dan memperoleh hasil konklusif yang menunjukkan hubungan sebab akibat antara variabel-variabel tersebut”.<sup>7</sup>

### **D. PEMBAHASAN**

#### **a. Hasil Uji Instrumen Penelitian**

Keandalan dan validitas temuan studi ditentukan oleh alat ukur yang digunakan. Peralatan pengumpulan data harus sah dan dapat diandalkan untuk mendapatkan hasil yang benar. Oleh karena itu, pengujian yang tercantum di bawah ini untuk validitas dan reliabilitas harus dilakukan.

#### **1. Hasil Uji Validitas**

Hasil uji validitas item-item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dengan menggunakan program (SPSS 27) terhadap seluruh nilai dari responden, berikut ini adalah hasil uji validitas instrumen dapat dilihat sebagai berikut:<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Nazir, M. 2003. Metode Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia.

<sup>8</sup> Taufik. Moch 2010. Pengembangan modul pembelajaran berbasis sains,

<b>No. Pernyataan</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-kritis</b>	<b>Status</b>
<b>Sistem Absensi Fingerprint (X<sub>1</sub>)</b>			
<b>X<sub>1.1</sub></b>	0,508	0.30	Valid
<b>X<sub>1.2</sub></b>	0,454	0.30	Valid
<b>X<sub>1.3</sub></b>	0,394	0.30	Valid
<b>X<sub>1.4</sub></b>	0,359	0.30	Valid
<b>X<sub>1.5</sub></b>	0,331	0.30	Valid
<b>X<sub>1.6</sub></b>	0,443	0.30	Valid
<b>X<sub>1.7</sub></b>	0,463	0.30	Valid
<b>Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)</b>			
<b>X<sub>2.1</sub></b>	0,613	0.30	Valid
<b>X<sub>2.2</sub></b>	0,708	0.30	Valid
<b>X<sub>2.3</sub></b>	0,692	0.30	Valid
<b>X<sub>2.4</sub></b>	0,686	0.30	Valid
<b>X<sub>2.5</sub></b>	0,725	0.30	Valid
<b>X<sub>2.6</sub></b>	0,704	0.30	Valid
<b>X<sub>2.7</sub></b>	0,613	0.30	Valid
<b>X<sub>2.8</sub></b>	0,569	0.30	Valid
<b>X<sub>2.9</sub></b>	0,614	0.30	Valid

Sumber : Kuesioner, diolah Maret 2024



Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh unsur pernyataan instrumen penelitian adalah sah, dengan nilai r estimasi yang melebihi nilai r ambang batas ( $r_h \geq 0,30$ ) alat pengumpul data.

## 2. Hasil Uji Realibilitas

### HASIL UJI RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Alpha Toleransi	Status
Sistem Absensi Fingerprint ( $X_1$ )	0,710	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,896	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,821	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran, diolah Maret 2024

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai alpha Cronbach lebih baik dari 0,6 ( $\alpha > 0,6$ ), yang menunjukkan reliabilitas dan kesesuaian. Dinyatakan layak sebagai alat pengumpul data.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Oleh karena itu, hasil penelitian ini akan dievaluasi berdasarkan hasil beberapa pemeriksaan. Hal ini memungkinkan Sistem Absensi fingerprint memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap disiplin kerja karyawan PT Matahari Department Store Palu Grand Mall, sesuai dengan pengujian yang menggunakan variabel disiplin kerja ini. Oleh karena itu, kemampuan sistem

absensi fingerprint untuk mempromosikan kebiasaan kerja yang positif meningkat seiring dengan jumlah karyawan yang menggunakannya. Dengan kata lain, “Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula sistem manajemen absensi fingerprint.” Temuan jajak pendapat menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Sistem Absensi fingerprint memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap disiplin kerja karyawan PT Matahari Department Store Palu Grand Mall, sesuai dengan pengujian yang menggunakan variabel disiplin kerja ini. Oleh karena itu, kemampuan sistem absensi fingerprint untuk mempromosikan kebiasaan kerja yang positif meningkat seiring dengan jumlah karyawan yang menggunakannya. Dengan kata lain, “Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula sistem manajemen absensi fingerprint.” Temuan jajak pendapat menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Meskipun setiap responden memiliki sudut pandangnya sendiri, sebagian besar karyawan merasa bahwa disiplin kerja sangat penting dan akan bermanfaat bagi mereka di masa mendatang. Berdasarkan komentar-komentar ini, tampak bahwa beberapa karyawan mempraktikkan disiplin kerja yang ketat. Respons bervariasi karena perbedaan pendapat, pandangan, dan situasi responden. Akibatnya, beberapa responden terus meremehkan pendekatan absensi berbasis fingerprint.

Sistem Absensi fingerprint memiliki dampak yang menguntungkan dan substansial terhadap disiplin kerja karyawan PT Matahari Department Store Palu Grand Mall, sesuai dengan pengujian yang menggunakan variabel disiplin kerja ini. Oleh karena itu, kemampuan sistem absensi fingerprint untuk mempromosikan kebiasaan kerja yang positif meningkat seiring dengan jumlah karyawan yang menggunakannya. Dengan kata lain,

“Semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik pula sistem manajemen absensi fingerprint.” Temuan jajak pendapat menunjukkan bahwa karyawan pada umumnya memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Meskipun setiap responden memiliki sudut pandangnya sendiri, sebagian besar karyawan merasa bahwa disiplin kerja sangat penting dan akan bermanfaat bagi mereka di masa mendatang. Berdasarkan komentar-komentar ini, tampak bahwa beberapa karyawan mempraktikkan disiplin kerja yang ketat. Respons bervariasi karena perbedaan pendapat, pandangan, dan situasi responden. Akibatnya, beberapa responden terus meremehkan pendekatan absensi berbasis fingerprint.

Penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gusti Ayu Wimba (2022) dengan judul “Pengaruh Presensi Biometrik (fingerprint), Motivasi Kerja dan Reward Finansial terhadap Disiplin Kerja”, yaitu Presensi Biometrik (fingerprint), Motivasi Kerja dan Reward Finansial berpengaruh positif secara parsial dan simultan serta berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Desa di Kantor Desa Pemektan Kaja Kecamatan Denpasar Utara Kabupaten Denpasar. Presensi fingerprint dinilai<sup>9</sup> lebih baik dibandingkan dengan manajemen presensi manual yang dapat dibuat sendiri maupun dimodifikasi. Perilaku pegawai yang tidak disiplin merupakan akibat dari kurangnya pengetahuan dan ketidaksiapan dalam bertindak dan berperilaku sesuai dengan konvensi, aturan, dan ketentuan yang berlaku.

Namun, penelitian ini bertentangan dengan, "Pengaruh Penerapan Sistem Absensi fingerprint, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Karyawan PT terhadap Disiplin Kerja". fingerprint

---

<sup>9</sup> Maisaroh, Akbar. W. 2017 The effect of leadership styles on employees innovative

tidak memengaruhi disiplin kerja karyawan di Wings Surabaya. Seperti yang Anda lihat, perilaku sumber daya manusia sangat bervariasi tergantung pada orang, lingkungan, dan faktor lainnya.<sup>10</sup>

### **1. Pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Matahari Departement Store Palu Grand Mall**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Matahari Department Store Pal Grand Mall. Disiplin kerja dan motivasi di tempat kerjasangat erat kaitannya, dan beberapa orang menyatakan bahwa motivasi di tempat kerja memiliki dampak yang menguntungkan. Oleh karena itu, kemungkinan tercapainya disiplin kerja meningkat seiring dengan tingkat dorongan kerja seseorang. Salah satu komponen terpenting dari disiplin kerja adalah motivasi karyawan. Hal ini dikarenakan ketika seseorang terdorong untuk bekerja, mereka akan lebih loyal dan antusias terhadap pekerjaan mereka, serta mereka akan terhindar dari perilaku yang tidak pantas di tempat kerja. Jadi, ketika seseorang memiliki sudut pandang yang baik, sikap mereka akan membaik. Semakin baik sikap seseorang, semakin buruk pula kesan terhindar dari perilaku yang tidak pantas di tempat kerja. Jadi, ketika seseorang memiliki sudut pandang yang baik, sikap mereka akan membaik. Semakin baik sikap seseorang, semakin buruk pula kesan yang orang tersebut miliki terhadap sikapnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja seseorang diatursendiri, dan bahwa setiap individu memiliki faktor yang berbeda yang memengaruhi motivasi kerja, seperti dorongan

---

<sup>10</sup> dan Kompensasi Financial terhadap Disiplin Kerja. Prodi Manajemen. dan R&D. Bandung: Alfabeta. disiplin kerja Pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi. Vol.3, No.2

untuk berprestasi, memperluas lingkaran sosial mereka, menguasai pekerjaan, dan sifat dasar mereka. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut dikaitkan dengan disiplin kerja seseorang.<sup>11</sup>

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mampu mencapai target kerja, bertanggung jawab, dan menjadi contoh yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gilang Dwi Jatnika (2021) yang berjudul "Pengaruh Kurangnya Penggunaan fingerprint, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Bekasi", yang berarti semakin kuat motivasi kerja seseorang maka semakin baik pula disiplin kerjanya.<sup>12</sup> Hal senada juga diungkapkan I Gusti Ayu Wimba (2022). Dalam penelitiannya ia menemukan bahwa etos kerja yang baik dapat melahirkan disiplin kerja yang baik.

### **E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Matahari Department Store Palu Grand Mall. Penerapan sistem absensi akan menentukan kedisiplinan kerja yang baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Matahari Department Store Palu Grand Mall. Karyawan yang

---

<sup>11</sup> Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan.

<sup>12</sup> Puspaningrum. D. 2019. Pengaruh penerapan sistem absensi fingerprint, motivasi Remaja Rosdakarya Offset.

memiliki motivasi kerja tinggi memiliki disiplin kerja yang lebih tinggi karena perilakunya menjadi lebih tepat, cerdas, dan bertanggung jawab.

#### **F. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Karyawan sebaiknya memperbaiki pola kehadiran dan lebih terarah dalam memberikan motivasi kerja untuk menumbuhkan budaya disiplin kerja yang akan meningkatkan kesejahteraan mereka dalam jangka panjang.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel-variabel yang belum pernah diteliti sebelumnya, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel disiplin kerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jaskarta: Penerbit Salemba. Empat.
- Etta Mamang Sangadji, Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta Fromm
- Erich, 2016. *Sosiologi Dakwah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Handoko, T Hani. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi 1. Yogyakarta : BPPE
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: BumiAksara
- Henry Simamora (2012), *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher Hurlock, Elizabeth B. (2011). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga
- Kerlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Ahmadi. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia ( Human Resource Management )*. Edisi keempat Belas. Jakarta. Salemba Empat.
- Prijodarminto, Soegeng. 2010. *Disiplin Menuju Sukses*. Jakarta: Pradaya paramita. S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sowatno. (2001). *Manajemen Stratejik*, Citapustaka Perintis, Bandung.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru. Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Taufik. Moch 2010. *Pengembangan modul pembelajaran berbasis sains, lingkungan, teknologi, masyarakat dan Islam (Salingtemasis)*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.

Wawan Setiawan, 2017. *Era Digital dan Tantangannya*. Universitas Pendidikan Indonesia

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wibowo. 2014. *Prilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Winardi,2010, *Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi*, Jakarta:Kencana.