

## Pengaruh Kepemimpinan dan Absensi *Fingerprint* Terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. KOMITRANDO GUNUNGGKIDUL Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Moderating*

Fitri Nur Cahyani<sup>1</sup>, Nur Rokhman<sup>2\*</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

\*Corresponding author: [nrokhman\\_semsi@yahoo.com](mailto:nrokhman_semsi@yahoo.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, penerapan model absensi *fingerprint* terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Komitrando Gunungkidul dengan disiplin kerja sebagai variable moderating. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2021 di PT. Komitrando Kabupaten Gunungkidul. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Komitrando Gunungkidul. Sampel dalam penelitian ini hanya karyawan produksi (sewing) dan yang sudah bekerja minimal 6 bulan saja karena yang dapat diukur produktivitas kerjanya hanya karyawan pada bagian sewing. Dengan demikian sampel pada penelitian ini adalah karyawan sewing pada PT. Komitrando Gunungkidul. Dari 100 pegawai tetap yang ada, hanya karyawan yang sudah bekerja minimal 6 bulan saja sehingga jumlah responden yang diambil sebanyak 60 karyawan sewing, dan pengambilannya menggunakan metode *purposive sampling* yaitu penentuan sampel dengan pertimbangan bahwa karyawan yang dapat diukur produktivitasnya hanya karyawan bagian jahit saja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh negative terhadap produktivitas karyawan, penerapan model absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan antara penerapan model absensi *fingerprint* dan produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, absensi model *fingerprint*, produktivitas kerja karyawan, disiplin kerja

### Abstract

*This study aims to determine the effect of the fingerprint attendance model on the work productivity of PT. Komitrando Gunungkidul with work discipline as a moderating variable. This research was conducted in January 2021 at PT. Komitrando Gunungkidul. Data collection was carried out using a questionnaire. The population in this study were employees of PT Komitrando Gunungkidul. The sample in this research is only production employees (sewing) and those who have worked at least 6 months because what can be measured the work productivity is only employees in the sewing section. Thus the sample in this study was a sewing employee at PT. Komitrando Gunungkidul. Of the 100 existing permanent employees, only employees who have worked for at least 6 months, so the number of respondents taken is 60 sewing employees, and the collection uses the purposive sampling method, namely determining the sample with the consideration that employees whose productivity can be measured are only sewing. The results of this study indicate that partially, leadership has a negative effect on employee productivity, the application of the fingerprint absentee model affects employee performance, work discipline has a negative and significant effect on leadership and work productivity, work discipline has a positive and significant effect on the application of the fingerprint absence model and work productivity. employees.*

**Keywords:** Leadership, application of fingerprint absence model, productivity, working discipline

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan prestasi pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Produktivitas merupakan salah satu indikator atau tolak ukur yang sangat penting yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Ravianto dalam Sutrisno, 2016). Sumber daya manusia merupakan elemen paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen, peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan efisiensi dalam berbagai bentuknya (Siagian dalam Sutrisno, 2016).

Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja menurut (Simanjuntak dalam Sutrisno, 2016) ada beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan: (a) Pelatihan; (b) Mental dan kemampuan fisik karyawan; (c) Hubungan antara atasan dan bawahan. Dalam penelitian ini peneliti memfokuskan pada faktor Kepemimpinan dan Kedisiplinan (mental). Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi dan mendidik akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan atasannya. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas karyawannya. Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk lebih giat dalam bekerja atau lebih produktif. Pengaruh yang mempengaruhi produktivitas lainnya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan, pulang pada saat pekerjaan sudah selesai.

Penerapan absensi model *fingerprint* sebagai variabel yang akan diteliti karena sebagaimana besarnya alat itu berguna untuk meningkatkan Produktivitas kerja karyawan dan Disiplin kerja karyawan, karena alat tersebut terhubung langsung dengan sidik jari seseorang dan tidak bisa digantikan dengan orang lain sehingga seorang karyawan diharuskan selalu tepat waktu untuk tiba di tempat bekerja. Karyawan yang disiplin akan memperlihatkan seberapa besar karyawan tersebut produktivitas dalam menjalankan pekerjaannya. Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sehingga tingkat kehadiran karyawan dapat dihitung berdasarkan harian, mingguan atau bulanan tergantung dari kebijakan perusahaan (Kasmir, 2016).

Berdasarkan *research gap* yang digunakan sebagai acuan penelitian, terdapat beberapa perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu dengan variabel terkait yaitu variabel yang membahas Kepemimpinan, Absensi serta Disiplin kerja. (a) Pengaruh Kepemimpinan dan Penerapan Absensi Model *fingerprint* Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderatin penelitian tersebut dilakukan oleh (Laura, 2019) dengan hasil Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Produktivitas dan Disiplin kerja, Penerapan Absensi model *fingerprint* berpengaruh positif pada Produktivitas dan Disiplin Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. (b) Pengaruh Penerapan Sidik Jari (*fingerprint*) terhadap Produktivitas guru melalui Motivasi Sebagai Variabel *Moderating* yang dilakukan

oleh (Lia Sepda Kristin, 2016) memperoleh hasil Absensi sidik jari (fingerprint) berpengaruh Positif terhadap Produktivitas dan Motivasi sedangkan Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas, (c) Peran moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Jumady, 2020) memperoleh hasil Kepemimpinan berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan.

PT. Komitrando Gunungkidul merupakan produsen pembuat tas merk ternama dengan pengalaman beroperasi dalam membuat tas yang berkualitas dan juga memiliki performa tinggi untuk menjamin kepuasan pelanggan tentunya. Sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan PT. Komitrando Gunungkidul selalu mencoba meningkatkan produktivitas karyawan yang akan mempengaruhi dengan produksi tas merk ternama pada perusahaan tersebut

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Sutrisno, dkk (2017) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas merupakan ukuran efisiensi produktif. Produktivitas mempunyai arti yang relatif atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Ravianto dalam Sutrisno 2016). Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) mengemukakan rumusan umum dari produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

### **Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan (2014) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Wilson (2012) kepemimpinan adalah sebagai kesanggupan untuk mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu.

### **Penerapan Absensi Model *fingerprint***

Sistem absensi merupakan sistem yang ada pada suatu instansi, yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi, dan jam atau waktu keluar masuk anggotanya. Sistem absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi (Muslikhun, Hasiholan dan Fathoni, 2016).

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2014) mendefinisikan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

***Keterkaitan Antar Variabel Penelitian*****Hubungan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja**

Kepemimpinan berpengaruh sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan Displin kerja. Menurut Sutrisno (2017), kepemimpinan memegang peran paling penting karena pemimpin itulah yang menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam mencapai tujuan, serta sejauh mana bawahan diikuti sertakan dalam penentuan tujuan.

$H_1$  : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan PT.Komitrando Gunungkidul

**Hubungan Absensi model fingerprint dengan Produktivitas kerja**

Menurut Kasmir (2015) Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai pulang kerja, jumlah kehadiran karyawan mempengaruhi produktivitas, jika kehadiran sesuai atau tidak sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan maka produktivitas kerja karyawan baik atau buruk.

$H_2$  : Penerapan absensi model fingerprint berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Komitrando Gunungkidul.

**Hubungan disiplin kerja terhadap hubungan antara kepemimpinan dan produktivias kerja karyawan**

Ketika seorang pemimpin dapat membangun ketegasan dalam diri mereka juga dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mengembangkan disiplin kerja pada karyawan sehingga jika pemimpin memiliki tingkat emosi yang stabil maka karyawan atau bawahan akan mengabdikan diri kepada atasan dengan lebih baik melalui disiplin kerja sebagai salah satu contohnya. Seperti dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Laura, 2019) memperoleh hasil Disiplin kerja memoderasi dan memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan

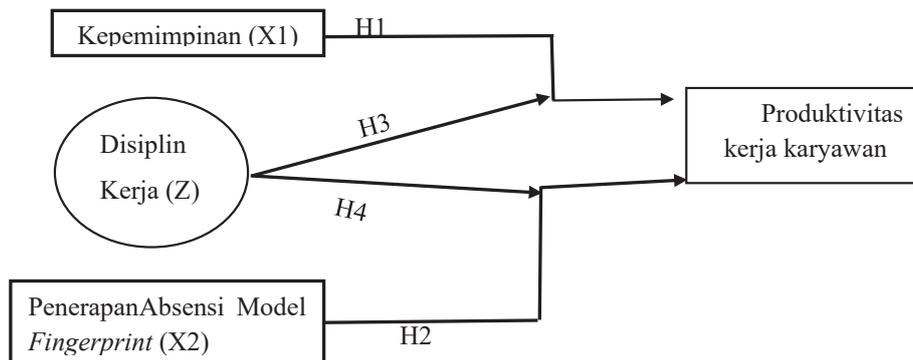
$H_3$  : Disiplin kerja mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan produktifitas kerja

**Hubungan disiplin kerja terhadap hubungan antara penerapan model absensi fingerprint dan produktivias kerja karyawan**

Menggunakan mesin pembantu yang dapat meningkatkan produktivitas serta disiplin kerja karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan agar produktivitas karyawan serta disiplin kerja karyawan dapat terbentuk dengan baik sehingga perusahaan mendapatkan hasil yang baik dari para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

Meningkatkan Disiplin kerja dapat dengan berbagai cara termasuk dengan menerapkan absensi dengan model terbaru yaitu dengan model fingerprint dimana karyawan mendapat kemudahan serta praktis dalam melaksanakan absen, penerapan absen ini pula seorang karyawan tidak dapat memalsukan absensi yang telah ada karena absensi model ini berbeda dengan absen manual dimana karyawan dapat mengisi absen tersebut kapan dan dimanapun, tetapi berbeda halnya dengan menerapkan absensi model fingerprint ini maka karyawan akan dipaksa menjadi karyawan yang disiplin terhadap waktu kerja yang sudah ditetapkan perusahaan.

$H_4$  : Disiplin kerja mempengaruhi hub antara penerapan finger print dan produktifitas kerja

**Kerangka penelitian****Gambar 1. 1 Kerangka Penelitian****METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlokasi di PT. KOMITRANDO GUNUNGKIDUL. Sumber data pada penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus sebanyak 60 karyawan pada PT. KOMITRANDO GUNUNGKIDUL. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yaitu menggunakan skala likert 1-5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kemudian dianalisis menggunakan Analisis Jalur atau *Path Analysis* dengan bantuan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 26.

**1. Uji Asumsi Dasar****a. Uji Normalitas**

Uji normalitas ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 atau 5%. Hasil dari Uji Normalitas dapat diketahui nilai *Asymp.Sig.* sebesar 0,80 > 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal

**2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

**a. Uji Multikolinearitas**

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas menggunakan *value inflation factor (VIF)* pada model regresi. Jika  $(VIF) < 5$  maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan dengan variabel bebas. Hasil dari Uji Multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel 1.

**Tabel 1 Hasil uji multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-4.132	2.775			-1.489	.145		
x1	.239	.107	.253		2.238	.031	.260	3.847
x2	.568	.144	.333		3.949	.000	.468	2.137
Z	.462	.120	.435		3.861	.000	.262	3.810

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh tabel 1. dapat dilia bahwa *nilai Variance Inflation Factor (VIF)* kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah 3.847, penerapan model absensi fingerprint ( $X_2$ ) sebesar 2.137, sedangkan pada variable moderasi atau variable disiplin kerja ( $Z$ ) sebesar 3.810, ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terdapat multikolinearitas (tidak terdapat masalah multikolinearitas).

1) Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 2. Hasil uji heterokedasitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.397	.639		2.186	.033
Total_X1	-.181	.066	-1.932	-2.763	.008
Total_X2	.048	.060	.236	.801	.427
Total_Z	.199	.084	1.596	2.379	.021

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan tabel 2. diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikanasi ketiga variabel diatas 0.05 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

**4. Analisis Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen (Wiyono, 2011). Dalam analisis data menggunakan bantuan program SPSS 25.00, maka dapat diperoleh hasil seperti pada table 3.

**Tabel 3. Hasil uji linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.103	1.155		-1.821	.74
X1	.296	.116	.366	2.497	.016
X2	.603	.108	.344	5.572	.000
Z	.318	.151	.296	2.106	.040

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_zZ + e$$

$$Y = (2.103) + 0.296X_1 + 0.603X_2 + 0.318Z + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut maka didapat hasil:

- i. Nilai konstanta sebesar -2.103  
 Nilai konstanta (a) menunjukkan adanya rentan yang sangat jauh antara produktivitas kerja karyawan dengan variabel kepemimpinan, penerapan model absensi fingerprint, dan disiplin kerja adalah -2.103 satuan.
- ii. Nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) variabel kepemimpinan sebesar 0.296. Artinya, variabel kepemimpinan memiliki hubungan searah (positif) terhadap produktivitas kerja karyawan.

Itu artinya setiap ada peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.296 satuan, dengan asumsi variabel bebas lain tetap atau konstan dan setiap ada penurunan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.296 satuan.

- iii. Nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) variabel motivasi kerja sebesar 0.603. Artinya variabel penerapan model absensi *fingerprint* memiliki hubungan searah terhadap produktivitas kerja karyawan. Itu artinya setiap ada peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.063 satuan dan setiap ada penurunan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.063 satuan
- iv. Nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) variabel disiplin kerja positif sebesar 0.318. Artinya, variabel disiplin kerja memiliki hubungan searah (positif) terhadap produktivitas kerja karyawan. Itu artinya setiap ada peningkatan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0.318 satuan, dengan asumsi variabel bebas lain tetap atau konstan dan setiap ada penurunan variabel disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.318 satuan.

## 5. Uji Hipotesis

### 1. Uji t (*t-test*)

Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05

Hasil uji t dalam penelitian ini disajikan pada tabel 5.10

Berdasarkan tabel 5.10 dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha=0.05$ ). maka diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

- i. Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.16 > 0.05$  maka tidak signifikan atau  $H_1$  ditolak yang artinya variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Komitrando Gunungkidul.
  - ii. Penerapan absensi model *fingerprint* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.00 < 0.05$  maka signifikan atau  $H_2$  diterima yang artinya variabel penerapan absensi model *fingerprint* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Komitrando Gunungkidul.
  - iii. Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.40 > 0.05$  sedangkan dalam uji hipotesa yang lainnya yaitu uji moderasi diperoleh hasil sebesar  $0.932 > 0.05$  dan dalam perolehan Zscore variabel kepemimpinan sebesar  $0.022 > 0.05$  maka hasil yang diperoleh yaitu negatif dan tidak signifikan atau  $H_3$  ditolak yang artinya variabel disiplin kerja tidak memoderasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan kepemimpinan PT. Komitrando Gunungkidul.
  - iv. Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.40 > 0.05$  sedangkan dalam uji hipotesa yang lainnya yaitu uji moderasi diperoleh hasil sebesar  $0.932 > 0.05$  dan Zscore penerapan absensi model *fingerprint* sebesar  $0.00 < 0.05$  maka hasil yang diperoleh yaitu positif dan signifikan atau  $H_4$  diterima yang artinya variabel disiplin kerja tidak memoderasi terhadap produktivitas kerja karyawan dan penerapan absensi model *fingerprint* PT. Komitrando Gunungkidul.
- a. *Goodness Of Fit*
- Menurut Ghazali (2018), uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Untuk menilai *goodness of fit* digunakan uji F. Uji F dimaksudkan untuk mendeteksi secara

keseluruhan apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai probability F statistik kurang dari 0,05 atau 5% maka semua variabel independen mampu memprediksi variabel dependen dengan baik.

- 1) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka semua variabel independen mampu memprediksi variabel dependen dengan baik.
- 2) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka semua variabel independen tidak mampu memprediksi variabel dependen dengan baik.

Hasil uji F dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4. dibawah ini:

**Tabel 4 Hasil uji goodness of fit**

**ANOVA<sup>a</sup>**

	model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	812,469	3	270,823	87.262	.000 <sup>b</sup>
	Residual	117,936	38	3.104		
	Total	930,405	41			

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa model layak atau semua variabel independen mampu memprediksi variabel dengan baik.

## 6. Koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk peresentase yang menunjukkan seberapa besar peresentase keragaman variabel (Y) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel (X) yang dapat memberi kontribusi terhadap variabel (Y).

**Tabel 5. Hasil uji Koefisiensi determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,934 <sup>a</sup>	,873	,863	1.7617

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, penerapan absensi model fingerprint

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,863 atau 86,3%, artinya bahwa 86,3% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (kepemimpinan, penerapan absensi model *fingerprint*), sedangkan sisanya 13,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang berupa variable moderasi yaitu (disiplin kerja).

## 7. Uji Moderasi

Dalam uji moderasi ini dapat menggunakan dari 3 uji moderasi yang ada yaitu, uji interaksi, uji selisih mutlak, uji residual. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji selisih mutlak. Bagian dari uji hipotesa ini menguji hipotesa 3 dan 4

**a. Uji Selisih Mutlak**

Uji Selisih Mutlak yaitu digunakan untuk menguji moderasi dengan menggunakan model selisih dari variable independen, dengan rumusnya:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3 |X1 - X2| + e$$

a : nilai konstanta

b : nilai koefisien regresi variabel

X1 : variabel independen 1

X2 : variable independen 2

|X1-X2 |:nilai mutlak dari selisih antara X1 dan X2

**Tabel 6. Hasil uji Selisih Mutlak**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.922	.372		107.252	.000
Zscore Kepemimpinan	2.375	1.007	.370	2.357	.022
Zscore Absensi	2.183	.466	.340	4.681	.000
Zscore Disiplin kerja	1.891	.913	.295	2.070	.043
Moderasi	.077	.898	.003	.085	.932

a. Dependent Variable: Total\_Y

Berdasarkan hasil uji pada table 6. didapati hasil sebagai berikut:

- i. pada *output coefficients* diperoleh koefisien regresi *variable* Kepemimpinan sebesar 2.375 dan nilai signifikan pada yaitu sebesar  $0.022 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Komitrando Gunungkidul.
- ii. Pada *output coefficients* diperoleh koefisien regresi *variable* Penerapan model absensi *fingerprint* sebesar 2.183 dan pada signifikan pada X2 yaitu penerapan model absensi *fingerprint* sebesar  $0.000 < 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan model absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Komitrando Gunungkidul.
- iii. Pada *output coefficients* diperoleh koefisien regresi *variable* Disiplin kerja sebesar 1.891 dan pada signifikan pada Z yaitu Disiplin kerja sebesar  $0.043 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh memoderasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Komitrando Gunungkidul.
- iv. Pada *output coefficients* diperoleh koefisien regresi *variable* Moderasi sebesar 0.077 dan pada signifikan pada Moderasi yaitu sebesar  $0.932 > 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa *variable* disiplin kerja tidak memoderasi terhadap kepemimpinan dengan produktivitas kerja karyawan

**E. Hasil dan Pembahasan**

Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan hasil regresi terakhir diperoleh nilai signifikan sebesar .016 menyatakan bahwa signifikansi lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien regresi dari kepemimpinan 0.296 . Hasil

ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Komitrando Gunungkidul. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dibuat oleh Netty Laura (2019), yang menunjukkan hasil kepemimpinan tidak berpengaruh atau negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan pada PT. Komitrando Gunungkidul menunjukkan bahwa terdapat banyak hal dalam seorang pemimpin untuk memimpin sebuah perusahaan yang perlu dibenahi oleh pemimpin sehingga para karyawan senantiasa menghormati dan dekat dengan pemimpin. Sehingga dalam menjalankan tugas dapat dilaksanakan dengan baik.

#### **Penerapan absensi model *fingerprint* terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil regresi terakhir diperoleh nilai signifikan sebesar 0.000 menyatakan bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi dari kepemimpinan 0.603. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan absensi model *fingerprint* pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Komitrando Gunungkidul. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dibuat oleh Netty Laura (2019) dan Lia Sepda Kristi (2016), yang menunjukkan hasil penerapan absensi model *fingerprint* berpengaruh atau positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan pada PT. Komitrando Gunungkidul menunjukkan bahwa dengan adanya kemudahan dalam merekam kehadiran seorang karyawan sehingga karyawan dapat memulai dan mengakhiri pekerjaannya dengan tepat waktu, tidak hanya itu absensi juga dapat digunakan dalam pemberian bonus tambahan gaji.

#### **Disiplin kerja terhadap kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan**

Berdasarkan signifikan pada uji regresi berganda yang dilakukan diperoleh hasil pada variable disiplin dimana menjadi variable moderasi sebesar 0.040 dimana angka tersebut melebihi 0,05 dan koefisien sebesar 0.318 untuk perbandingan dalam variable kepemimpinan signifikan yang diperoleh sebesar 0.016 dan koefisien 0.296, sedangkan dalam hasil uji selisih mutlak diperoleh dalam signifikansi kepemimpinan  $0.022 > 0.05$  dan sedangkan pada moderasi diperoleh angka 0.932 sehingga dapat dilihat dari perbandingan diatas bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan antara kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan PT. Komitrando Gunungkidul. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dibuat Netty Laura (2019) dimana disiplin kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan

#### **Disiplin kerja terhadap penerapan absensi model *fingerprint* dan produktivitas kerja karyawan**

Berdasarkan signifikan pada uji regresi berganda yang dilakukan diperoleh hasil pada variable disiplin dimana menjadi variable moderasi sebesar 0.040 dimana angka tersebut melebihi 0,05 dan koefisien sebesar 0.318 untuk perbandingan dalam variable penerapan absensi model *fingerprint* signifikan yang diperoleh sebesar .000 dan koefisien 0.603 sedangkan pada hasil uji selisih mutlak diperoleh hasil pada signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan pada moderasi sebesar 0.932 sehingga dapat dilihat dari perbandingan diatas bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap antara penerapan absensi model *fingerprint* dan produktivitas karyawan pada PT. Komitrando Gunungkidul. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dibuat Netty Laura (2019) dan Lia Sepda Kristi (2016) dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap penerapan absensi model *fingerprint* dan produktivitas kerja karyawan.

## KESIMPULAN

1. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Komitrando Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0.16 > 0.05$  dan nilai koefisien regresi sebesar  $0.296$ , dengan demikian  $H_1$  ditolak.
2. Penerapan model absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Komitrando Kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0.000 > 0.05$  dan nilai koefisien regresi sebesar  $0.603$ , dengan demikian  $H_2$  diterima.
3. Disiplin kerja terhadap Kepemimpinan dan Produktivitas kerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan pada PT. Komitrando Gunungkidul hal ini dilihat pada uji regresi berganda yang dilakukan diperoleh hasil pada variable disiplin dimana menjadi variable moderasi sebesar  $0.040$  dimana angka tersebut melebihi  $0,05$  dan koefisien sebesar  $0.318$  untuk perbandingan dalam variable penerapan absensi model *fingerprint* signifikan yang diperoleh sebesar  $0.000$  dan koefisien  $0.603$  sedangkan pada hasil uji selisih mutlak diperoleh hasil pada signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan pada moderasi sebesar  $0.932$ , dengan demikian  $H_3$  ditolak.
4. Disiplin kerja terhadap penerapan absensi model *fingerprint* dan produktivitas kerja karyawan diperoleh hasil  $0.040$  dimana angka tersebut melebihi  $0,05$  dan koefisien sebesar  $0.318$  untuk perbandingan dalam variable penerapan absensi model *fingerprint* signifikan yang diperoleh sebesar  $0.000$  dan koefisien  $0.603$  sedangkan pada hasil uji selisih mutlak diperoleh hasil pada signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan pada moderasi sebesar  $0.932$ , dengan demikian  $H_4$  ditolak.

## SARAN

1. Bagi PT. KOMITRANDO Gunungkidul  
HRD dan *team* sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan lagi kepemimpinan mengingat pengaruhnya yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan dapat dilakukan dengan selalu memberikan bimbingan dan masukan kepada bawahan, mampu mengatasi setiap permasalahan, dan juga memiliki sikap dan tanggung jawab terhadap organisasi.  
HRD dan *team* hendaknya memperhatikan disiplin karyawan. Penghargaan harus diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi dan hukuman harus jelas diberikan kepada karyawan yang tidak disiplin, karena dengan kedisiplinan yang tinggi produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Hasil koefisien determinasi atau nilai *Adjusted R Square* sebesar  $0,863$  atau  $86,3\%$ , artinya bahwa  $86,3\%$  variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen (kepemimpinan, penerapan absensi model *fingerprint*), sedangkan sisanya  $13,7\%$  dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang berupa variable moderasi yaitu (disiplin kerja).  
Hal ini menunjukkan bagi peneliti lain sebaiknya mengetahui apa saja variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti misalnya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja.

**REVERENSI**

- Edison, E., & Edison, Emron. Yohny anwar, I. komariyah. (2016). manajemen sumber daya manusia. In *Bandung: Alfabeta*.
- Ghozali. (2016). *Journal of Chemical Information and Modeling*
- Hasibuan, S.P, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Bumi Aksara Jakarta*.
- Jumady, e. (2020). Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Laura, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Penerapan Model Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Business Management Journal*.
- Mamduh, H. 2016. *Manajemen* . Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Martahi Saoloan Tambunan, H., & Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pada Pt.Telkom Indonesia Jakarta. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(2), 2614–3747.
- Nursalam, 2016, metode penelitian, & Fallis, A. . (2013).
- Peter, N. 2013. *Kepemimpinan : Teori dan Praktik, Edisi keenam*. Jakarta Barat : PT Indeks
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Isoquant : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen. (2008). *Panduan Penyusunan dan Penulisan Skripsi*. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Cetakan ke-8. In *Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta*.
- Wiyono, G. (2011). Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0. *Yogyakarta: UPP STIM YKPN*.