

Pengaruh Penerapan *Face Print* dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen)

Debby Iana Permata Sarry
Manajemen SI STIE Putra Bangsa Kebumen
Email : debbyiana03@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Penerapan *Face Print* dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Proportionate Random Sampling* pada setiap bagian yang mewakili seluruh populasi. Responden dalam penelitian ini adalah PNS yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen yang berjumlah 147 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, uji determinasi, uji t, sobel test dan analisis jalur. Alat bantu pengelolaan data menggunakan SPSS 23.0 for windows. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa penerapan *face print* berpengaruh terhadap motivasi, kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi, penerapan *face print* berpengaruh terhadap disiplin kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi dapat memediasi penerapan *face print* terhadap disiplin kerja, motivasi dapat memediasi kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: penerapan *face print*, kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja.

Abstract

This study aims to examine the effect of Face Print Application and Leadership on Work Discipline with Motivation as an intervening variable in Civil Servants of the Public Works and Spatial Planning Office of Kebumen Regency. The sampling technique used was the Proportionate Stratified Random Sampling technique in each part that represented the entire population. Respondents in this study were civil servants in the Public Works and Spatial Planning Office of Kebumen Regency, totaling 147 employees. This research uses descriptive analysis method and statistical validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, determination test, t test, single test and path analysis. Data management tools using SPSS 23.0 for windows. The t test shows that the application of face print has an effect on motivation, leadership affects motivation, the application of face print has an effect on work discipline, leadership has no effect on work discipline, motivation affects work discipline, motivation can mediate the application of face prints to work discipline, motivation can mediate leadership towards work discipline.

Keywords: face print application, leadership, motivation, work discipline.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, diharapkan akan ada kontribusi yang diberikan kepada organisasi dalam pencapaian tujuannya. 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. Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya

manusia adalah membangun kedisiplinan pegawai dalam organisasinya. Kedisiplinan seorang pegawai harus diterapkan dalam suatu organisasi karena kedisiplinan akan berdampak pada hasil kerja pegawai, sehingga akan mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari organisasi. Kedisiplinan merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, karena dengan adanya kedisiplinan seluruh aktifitas yang dilakukan menjadi lebih teratur dan terarah.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara pegawai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat

Hasibuan (2002 : 193) yaitu kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk menciptakan disiplin kerja pegawai, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan diantaranya yaitu dengan adanya penerapan absensi yang baik dan kepemimpinan yang dapat memotivasi pegawai untuk disiplin dalam bekerja.

Sistem absensi merupakan pencatatan kehadiran pegawai sebagai bentuk pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai yang ditetapkan oleh suatu komunitas, kelompok maupun instansi yang menggunakannya. Menurut Cahyana Faisal, (2006:26), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Dalam penerapan absensi manual, dari segi waktu kurang efektif dan efisien terutama organisasi yang mempunyai anggota yang berjumlah banyak. Selain itu, absensi manual juga mudah dimanipulasi datanya.

Pada era globalisasi ini, penerapan teknologi sangat berperan terutama dalam menangani masalah kehadiran. 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. Pada tahun 2017, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen mulai menerapkan absensi dengan sistem absensi biometrik. Hal ini dilakukan guna menerapkan disiplin waktu para pegawainya serta menghindari adanya korupsi waktu dan kecurangan-kecurangan lain yang dapat dilakukan oleh pegawai. Oleh karena itu, DPU PR Kabupaten Kebumen menerapkan alat absensi biometrik yang berjenis *face print* yang dapat digunakan oleh semua pegawai PNS pada setiap bagian.

Dengan diterapkannya proses absensi menggunakan *face print*, daftar kehadiran pegawai mengalami perubahan kearah yang lebih baik yang dibuktikan dengan data absensi. Selain diterapkannya absensi, adanya potongan terkait tunjangan kinerja yang diberikan organisasi bagi pegawainya yang melakukan absensi menambah disiplin pegawai dari segi kehadiran. Oleh karena itu, adanya penerapan sistem absensi biometrik berupa *face print* di DPU PR Kabupaten Kebumen diharapkan akan membuat proses absensi pegawai menjadi lebih efektif dan efisien, selain itu diharapkan para pegawai akan lebih disiplin dalam bekerja terutama dalam hal pengaturan waktu bekerja.

Kedisiplinan menjadi salah satu kunci terwujudnya tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Kebumen, pemimpin mampu menggerakkan para pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya reward dan punishment yang diberikan oleh pemimpin bagi para pegawainya sebagai motivasi dalam bekerja dinilai efektif dalam proses pendisiplinan di lingkungan DPU PR Kabupaten Kebumen. Selain itu, adanya peraturan yang jelas terkait pekerjaan yang disampaikan oleh pemimpin serta peraturan-peraturan yang ada dan dibuat benar-benar ditetapkan oleh pemimpin serta dilaksanakan tanpa ada perbedaan antara atasan dan bawahan. Hal tersebut membuat para pegawai tetap mempertahankan kedisiplinan yang di motivasi oleh peran pemimpinnya.

Menurut Hasibuan (2005) tingkat disiplin kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal yang salah satunya adalah motivasi kerja dari pegawai itu sendiri, sehingga pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi tentunya akan memiliki disiplin yang tinggi pula. Dari data absensi yang ada pada DPU PR Kabupaten Kebumen menunjukkan bahwa dengan diterapkannya absensi biometrik berupa *faceprint* menunjukkan data bahwa tingkat absensi pegawai rendah, yaitu lebih banyak pegawai yang masuk dan pulang kerja tepat waktu dibandingkan dengan pegawai yang terlambat atau pulang mendahului. Hal tersebut merupakan salah satu peran dari adanya potongan tunjangan kinerja terkait presensi yang diberlakukan DPU PR guna menciptakan motivasi pegawai yang berdampak pada disiplin waktu bekerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2005), yaitu salah satu tujuan pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Selain penerapan *face print*, seorang pemimpin juga berpengaruh dalam memotivasi karyawannya. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2013) mengatakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah penerapan *face print* berpengaruh terhadap motivasi pada PNS di DPU PR Kabupaten Kebumen?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada PNS di DPU PR Kabupaten Kebumen?
3. Apakah penerapan *face print* berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PNS di DPU PR Kabupaten Kebumen?

4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PNS di DPU PR Kabupaten Kebumen?
5. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PNS di DPU PR Kabupaten Kebumen?
6. Apakah penerapan face print berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PNS di DPU PR Kabupaten Kebumen?
7. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada PNS di DPU PR Kabupaten Kebumen?

Kajian Pustaka

Penerapan *Face Print*

Menurut Lee (2014) sistem absensi menggunakan face recognition merupakan sebuah sistem yang digunakan untuk mencatat kehadiran pegawai dengan memakai metode sistem pendeteksian wajah seseorang. Adapun indikator dari face print menurut Tofik (2010 : 9) yaitu :

1. Praktis
2. Akurat
3. Sekuritas Tinggi

Kepemimpinan

Anoraga (2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individu maupun kelompok kearah pencapaian tujuan dan mengarahkan orang-orang (bawahan) agar dapat bekerja sesuai dengan tugas dan kewajiban masing-masing secara efektif dan efisien. Menurut Anoraga (2004), kepemimpinan mempunyai indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan mengarahkan pegawai
2. Berfikir strategis
3. Memiliki pengetahuan dan kepribadian yang baik
4. Perhatian individual
5. Memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik

Motivasi

Robbins (2002) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Sondang P Siagian (2008), indikator dari motivasi yaitu :

1. Kemauan
2. Kerelaan
3. Tanggung jawab
4. Kewajiban
5. Tujuan

Disiplin Kerja

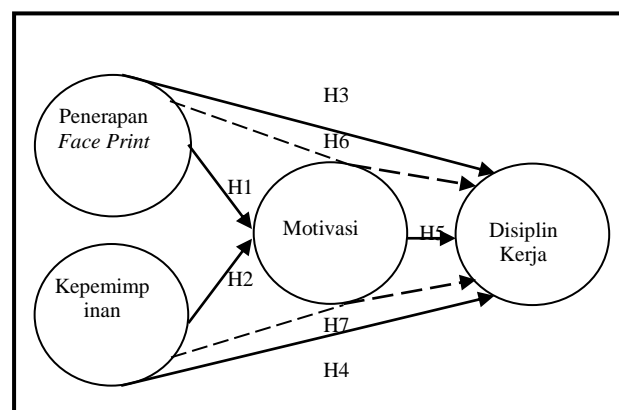
Bejo Siswanto (2005 : 291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku,

baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005 : 444) yaitu :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Model Empiris

Pada penelitian ini terdiri dari 2 data, yaitu data primer yang diperoleh langsung dari subyek yang diteliti berupa daftar jawaban atas pertanyaan responden berdasarkan kuesioner yang dibagikan peneliti pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen dan data sekunder yang berupa data atau catatan yang diperoleh dari Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara, dokumentasi, kuesioner dan studi pustaka.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh PNS yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen yang berjumlah 232 pegawai. Pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin biasanya digunakan dalam penelitian survey dimana jumlah sampelnya besar, sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi tetap dapat mewakili keseluruhan dari populasi yang ada. Berdasarkan rumus Slovin, jumlah sampel yang dapat diambil sebanyak 147 pegawai dan ditetapkan tingkat signifikansi 5% yang berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportionate Random Sampling* pada setiap bagian yang mewakili seluruh populasi. Teknik ini merupakan teknik pengambilan

sampel dari tiap-tiap sub populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota dari masing-masing sub populasi secara acak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Berdasarkan hasil uji validitas pada variable penerapan *face print*, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa pada kolom r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,1620) dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir *instrument* pada kuesioner variable penerapan *face print*, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* untuk variabel penerapan *face print*, kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Uji Multikolinieritas Struktural I

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Penerapan <i>Face Print</i> (X_1)	0,590	1,696
Kepemimpinan (X_2)	0,590	1,696

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Struktural II

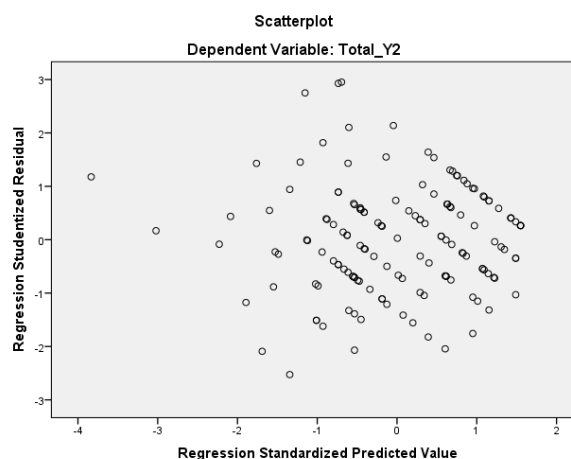
Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Penerapan <i>Face Print</i> (X_1)	0,439	2,276
Kepemimpinan (X_2)	0,545	1,834
Motivasi Karyawan (X_3)	0,480	2,082

Pada tabel 1 dan 2 dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinierity statistic semua variabel menunjukkan angka tolerance diatas 0,10 dan VIF dibawah 10. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini dapat dipakai karena tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

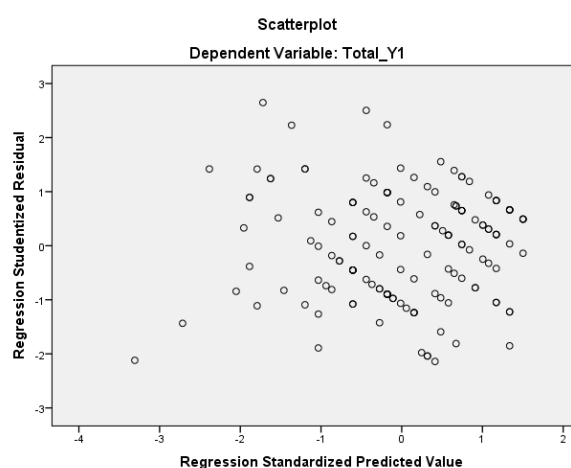
2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural I



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Struktural 2



Pada gambar 2 dan 3 dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki data yang terdistribusi uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Tabel 3. Uji Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
		147
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	1.59472058
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.067
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4. Uji Hasil Uji Kolmogorov Smirnov Model II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
		147
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	1.46591399
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.041
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) untuk tabel 3 sebesar $0,056 > 0,05$ dan tabel 4 sebesar $0,200 > 0,05$, maka hasil tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2009) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan 95% (0,95).

Tabel 5. Hasil Uji t Struktural I

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,227	1,034		5,05	,000
Total_X1	,707	,101	,528	7,02	,000
Total_X2	,275	,080	,258	3,42	,000
				9	1

a. Dependent Variable: Total_Y1

Penentuan t tabel untuk persamaan I dengan rumus $df = n - k$ ($147 - 2 = 145$), dimana n adalah sampel atau total responden dan k adalah jumlah variabel yang diteliti sehingga diperoleh angka pada t tabel sebesar 1,97646. Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

a. Penerapan Face Print (X1) terhadap Motivasi (Y1)

Nilai estimasi variabel penerapan *face print* dengan nilai t hitung sebesar $7,021 > t$ tabel sebesar 1,97646 ($7,021 > 1,97646$). Dilihat dari nilai signifikansi, penerapan *face print* memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan *Face Print* (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Y1).

b. Kepemimpinan (X2) terhadap Motivasi (Y1)

Nilai estimasi variabel kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar $3,429 > t$ tabel sebesar 1,97646 ($3,429 > 1,97646$). Dilihat dari nilai signifikansi, kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi (Y1).

Tabel 6. Hasil Uji t Struktural II

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,909	1,035		3,777	,000
Total_X1	,349	,108	,265	3,237	,002
Total_X2	,105	,077	,100	1,359	,176
Total_Y1	,471	,077	,480	6,133	,000

a. Dependent Variable: Total_Y2

Penentuan t tabel untuk persamaan II yaitu dengan rumus $df = n - k$ ($147 - 3 = 144$). Hasil persamaan diperoleh pada angka t tabel sebesar 1,97658. Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

a. Penerapan *Face Print* (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y2)

Nilai estimasi variabel penerapan *face print* dengan nilai t hitung sebesar 3,237 > t tabel sebesar 1,97658 (3,237 > 1,97658). Dilihat dari nilai signifikansi, penerapan *face print* memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan *Face Print* (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y2).

b. Kepemimpinan (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y2)

Nilai estimasi variabel kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar 1,359 < t tabel sebesar 1,97658 (1,359 < 1,97658). Dilihat dari nilai signifikansi, kepemimpinan memiliki nilai signifikan sebesar 0,176 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X2) tidak mempunyai pengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y2).

c. Motivasi (Y1) terhadap Disiplin Kerja (Y2)

Nilai estimasi variabel motivasi dengan nilai t hitung sebesar 6,133 > t tabel sebesar 1,97658 (6,133 > 1,97658). Dilihat dari nilai signifikansi, motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (Y1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y2).

2. Koefisien Determinasi

Jika R² yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti bahwa model yang digunakan semakin baik untuk menerangkan variasi variabel terikat yang ada.

Tabel 7. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,721 ^a	,520	,513	1,60576

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,513 atau dapat diartikan bahwa sebesar 51,3% Motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel Penerapan *Face Print* (X1) dan Kepemimpinan (X2), sedangkan sisanya 48,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Output Koefisien Determinasi Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,570	1,48121

a. Predictors: (Constant), Total_Y1, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y2

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* diperoleh 0,570 atau dapat diartikan bahwa sebesar 57% Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel Penerapan *Face Print* (X1), Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (Y1), sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain.

Analisis Korelasi

Menurut Sarwono (2005), analisis korelasi digunakan untuk mengetahui besaran antar variabel. Berikut hasil pengujian korelasi:

Tabel 9. Analisis Korelasi

Correlations					
		Total_X1	Total_X2	Total_Y1	Total_Y2
Tota l_X1	Pearson Correlation	1	,641**	,693**	,662**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	147	147	147	147
Tota l_X2	Pearson Correlation	,641**	1	,596**	,556**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	147	147	147	147
Tota l_Y1	Pearson Correlation	,693**	,596**	1	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	147	147	147	147
Tota l_Y2	Pearson Correlation	,662**	,556**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	147	147	147	147

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

Berdasarkan tabel 9, diketahui bahwa angka korelasi sebagai berikut :

- Antara Penerapan *Face Print* (X1) dengan kepemimpinan (X2) sebesar 0,641 yang berarti hubungan korelasi kuat.
- Antara Penerapan *Face Print* (X1) dengan motivasi (Y1) sebesar 0,693 yang berarti hubungan korelasi kuat.
- Antara Penerapan *Face Print* (X1) dengan disiplin kerja (Y2) sebesar 0,662 yang berarti hubungan korelasi kuat.

- d. Antara Kepemimpinan (X2) dengan motivasi (Y1) sebesar 0,596 yang berarti hubungan korelasi kuat.
- e. Antara Kepemimpinan (X2) dengan disiplin kerja (Y2) sebesar 0,556 yang berarti hubungan korelasi kuat.
- f. Antara Motivasi (Y1) dengan disiplin kerja (Y2) sebesar 0,724 yang berarti hubungan korelasi kuat.

Analisis Sobel

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) melalui variabel mediasi (M).

Gambar 4. Hasil Uji Sobel Struktural I

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.707	Sobel test: 4.60606955	0.07229526	0.0000041
b 0.471	Aroian test: 4.57964816	0.07271235	0.00000466
s _a 0.101	Goodman test: 4.63295358	0.07187575	0.0000036
s _b 0.077	Reset all	Calculate	

Hasil uji sobel struktural I menunjukkan bahwa penerapan face print terhadap disiplin kerja melalui motivasi memiliki p-value atau signifikansi sebesar 0,0000041 (p < 0,05) dan nilai sobel test statistic 4,60606955 lebih besar dari t tabel sebesar 1,97646. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi antara variabel penerapan face print dan disiplin kerja.

Gambar 5. Hasil Uji Sobel Struktural II

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.275	Sobel test: 2.99672033	0.04322225	0.00272901
b 0.471	Aroian test: 2.96674198	0.043659	0.00300973
s _a 0.080	Goodman test: 3.02762622	0.04278104	0.00246483
s _b 0.077	Reset all	Calculate	

Hasil uji sobel struktural II menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap disiplin kerja melalui motivasi memiliki p-value atau signifikansi sebesar 0,00272901 (p < 0,05) dan nilai sobel test statistic 2,99672033 lebih besar dari t tabel sebesar 1,97646. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat memediasi antara variabel kepemimpinan dan disiplin kerja.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.

Substruktural 1

$$Y1 = PY1 X1 + PY1 X2 + PY1 X3 + \epsilon1$$

$$\epsilon1 = \sqrt{1 - R2} = \sqrt{1 - 0,573} = 0,427$$

$$Y1 = 0,328 X1 + 0,499 X2 + \epsilon1$$

Substruktural 2

$$Y2 = PY2 X1 + PY2 Y1 + PY2 Y3 + \epsilon2$$

$$\epsilon1 = \sqrt{1 - R2} = \sqrt{1 - 0,764} = 0,236$$

$$Y1 = -0,092 X1 + 0,294 X2 + 0,703 Y1 + \epsilon1$$

1. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

- a. X1 → Y1 = 0,528

- b. X2 → Y1 = 0,258
- c. X1 → Y2 = 0,265
- d. X2 → Y2 = 0,100
- e. Y1 → Y2 = 0,480

2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect / IE)

- a. X1 → Y1 → Y2 = (0,528 x 0,480) = 0,25344
- b. X2 → Y1 → Y2 = (0,258 x 0,480) = 0,12384

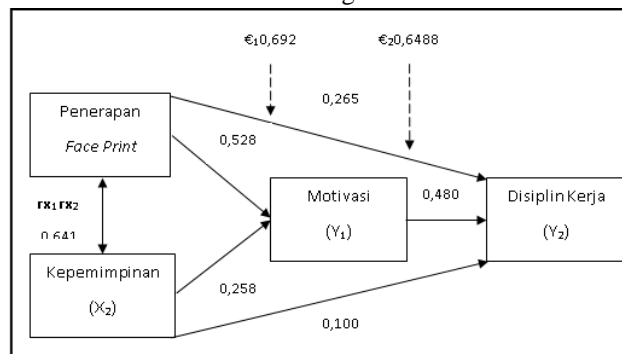
3. Pengaruh Total (Total Effect / TE)

- a. X1 → Y1 → Y2 = (0,528 + 0,2534) = 0,78144
- b. X2 → Y1 → Y2 = (0,258 + 0,12384) = 0,38184
- c. → X1 Y1 = 0,528
- d. → X2 Y1 = 0,258
- e. → X1 Y2 = 0,265
- f. → X2 Y2 = 0,100
- g. → Y1 Y2 = 0,480

Diagram Analisis Jalur

Diagram analisis jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Gambar 6. Diagram Jalur



Berdasarkan Gambar IV-6 diagram jalur dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel penerapan *face print* berpengaruh sebesar 0,528 terhadap motivasi.
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,258 terhadap motivasi.
3. Variabel penerapan *face print* berpengaruh sebesar 0,265 terhadap disiplin kerja.
4. Variabel kepemimpinan berpengaruh sebesar 0,100 terhadap disiplin kerja.
5. Variabel motivasi berpengaruh sebesar 0,480 terhadap disiplin kerja.
6. Nilai residu sebesar 0,692 menunjukkan bahwa motivasi dapat dijelaskan oleh variabel penerapan *face print* (X1) dan kepemimpinan (X2) sebesar 0,692%.

7. Nilai residu sebesar 0,6488 menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel penerapan *face print* (X1), kepemimpinan (X2) dan motivasi (Y1) sebesar 0,6488 atau 64,8%.

Pembahasan

1. Pengaruh Penerapan *Face Print* terhadap Motivasi

Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *face print* terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *face print* mempunyai pengaruh terhadap motivasi yang ditunjukkan oleh uji t hitung sebesar 7,021 lebih besar dari t tabel sebesar 1,97646 ($7,021 > 1,97646$) dan nilai signifikan penerapan *face print* sebesar $0,000 < 0,05$.

Pengaruh penerapan *face print* yang positif dan signifikan terhadap motivasi menunjukkan bahwa dengan adanya sistem absensi berbasis *face print* dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam bekerja. Motivasi dalam penerapan *face print* termasuk dalam motivasi yang diberikan secara tidak langsung (*indirect motivation*) yaitu motivasi yang diberikan melalui fasilitas-fasilitas untuk menunjang gairah atau kelancaran kerja sehingga pegawai betah dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian, adanya penerapan *face print* dimana fungsi alat ini yaitu merekam kehadiran pegawai dalam bekerja secara cepat, tepat dan akurat sangat tepat apabila digunakan sebagai upaya pengendalian maupun pengawasan kerja terutama dalam dunia pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo, Cikusin, dan Afiffuddin pada tahun 2017 bahwa variabel absensi berbasis *finger print* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Dosen Universitas Islam Malang.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi yang ditunjukkan oleh uji t hitung sebesar 3,429 lebih besar dari t tabel sebesar 1,97646 ($3,429 > 1,97646$) dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar $0,001 < 0,05$.

Pengaruh kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap motivasi menunjukkan bahwa pegawai DPU PR menilai bahwa kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan berkualitas. Pemimpin DPU PR dinilai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan memiliki tujuan yang jelas serta memberi manfaat bagi pegawai dan organisasi, sehingga mampu menciptakan motivasi kerja pegawai. Selain itu, saran atau pendapat dari pegawai secara

terbuka diterima oleh pimpinan DPU PR, kondisi tersebut mencerminkan bahwa terdapat kepercayaan pimpinan atas pelaksanaan tugas oleh pegawainya. Kepercayaan pimpinan tersebut mendorong timbulnya motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian I Gusti Ngurah Truly M. tahun 2014 yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.

3. Pengaruh Penerapan *Face Print* terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *face print* terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *face print* memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh uji t hitung sebesar 3,237 lebih besar dari t tabel sebesar 1,97656 ($3,237 > 1,97656$) dan nilai signifikan penerapan *face print* sebesar $0,002 < 0,05$.

Penerapan *face print* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja mengidentifikasi bahwa dengan adanya penerapan absensi *face print* pada DPU PR memberikan pengaruh terhadap disiplinnya pegawai yang dibuktikan dengan penelitian. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Luluk Kusniati tahun 2016 bahwa penggunaan *face recognition* dapat meningkatkan disiplin kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan (PNS) di sekolah.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis keempat bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh t hitung sebesar 1,359 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,97656 ($1,359 < 1,97656$) dan nilai signifikan kepemimpinan sebesar $0,176 > 0,05$.

Sesuai dengan hasil tersebut bahwa, kepemimpinan pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen tidak menimbulkan efek disiplin kerja pada pegawai. Peran pemimpin tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karena dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai terhadap organisasi maka akan sepenuhnya pegawai merasa terikat dan secara tidak langsung menimbulkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuhrah Nadima Ulfah Damri pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja secara signifikan. Namun, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian

yang dilakukan oleh Haswin (2012) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis kelima bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan oleh uji t hitung sebesar 6,133 lebih besar dari ttabel sebesar 1,97656 ($6,133 > 1,97656$) dan nilai signifikan motivasi sebesar $0,000 < 0,05$.

Pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi pada DPU PR yang mengutamakan pemenuhan kebutuhan sosial, serta dibarengi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri, fisiologis, penghargaan, dan keamanan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dari aspek kualitas kedisiplinan, kuantitas kerja, kompensasi, lokasi kerja, dan konservasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Zahari tahun 2015 bahwa Variabel motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

6. Pengaruh Penerapan *Face Print* terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis keenam bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan *face print* terhadap disiplin kerja melalui motivasi karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan pengaruh langsung (X_1 terhadap Y_2) sebesar 0,265 sedangkan pengaruh tidak langsung (X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1) sebesar 0,253 dan pengaruh total sebesar 0,518. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi karyawan dapat memediasi antara variabel penerapan *face print* dengan variabel disiplin kerja pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.

Apabila ingin meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan *face print* maka harus meningkatkan motivasi dahulu sebagai perantara antara penerapan *face print* dan disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin tinggi pula penerapan *face print* dapat berdampak pada disiplin kerja pegawai.

7. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis ketujuh bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin

kerja melalui motivasi karyawan. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh langsung (X_2 terhadap Y_2) sebesar 0,100 sedangkan pengaruh tidak langsung (X_2 terhadap Y_2 melalui Y_1) sebesar 0,124 dan pengaruh total sebesar 0,224. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi antara variabel kepemimpinan dengan variabel disiplin kerja pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen.

Apabila organisasi ingin meningkatkan disiplin kerja melalui kepemimpinan maka harus meningkatkan motivasi dahulu sebagai perantara meningkatkan disiplin kerja melalui kepemimpinan.

PENUTUP

Simpulan

1. Penerapan *face print* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PNS DPU PR Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa penerapan *face print* berpengaruh terhadap motivasi pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen diterima.
2. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PNS DPU PR Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen diterima.
3. Penerapan *face print* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PNS DPU PR Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa penerapan *face print* berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen diterima.
4. Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada PNS DPU PR Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen ditolak.
5. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PNS DPU PR Kabupaten Kebumen. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen diterima.
6. Motivasi dapat memediasi antara variabel penerapan *face print* dan variabel disiplin kerja pada PNS DPU

PR Kabupaten Kebumen. Sehingga hipotesis keenam yang menyatakan bahwa penerapan *face print* berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen dengan motivasi sebagai variabel intervening diterima.

7. Motivasi dapat memediasi antara variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja pada PNS DPU PR Kabupaten Kebumen. Sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Pegawai PNS Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen dengan motivasi sebagai variabel intervening diterima.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang dipakai dalam penelitian ini hanya terdiri dari variabel penerapan *face print*, kepemimpinan dan motivasi sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada sebagian PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen, diharapkan dari penulis untuk peneliti selanjutnya dilakukan tidak terbatas pada Pegawai Negeri Sipil dan dilaksanakan di beberapa wilayah penelitian agar memperoleh isu terbaru.

Implikasi

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan peneliti yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *face print* berpengaruh terhadap motivasi. Untuk mempertahankan penerapan *face print* agar tetap berkontribusi tinggi dalam memotivasi, hendaknya pihak organisasi selalu memantau, meninjau, dan memperbaiki pelaksanaan sistem absensi *face print* yang sudah ada agar penerapan *face print* dapat tetap berjalan sesuai fungsinya bahkan lebih baik lagi.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal tersebut disebabkan kurangnya perhatian dan pengarahan tugas dari pemimpin karena jumlah pegawai yang banyak dan terbagi dalam beberapa wilayah. Untuk meningkatkan disiplin kerja melalui kepemimpinan diperlukan sikap berperilaku kepada pegawai sesuai dengan

peraturan yang ditetapkan ditempat kerja dan menunjukkan kedisiplinan yang didukung dengan sumber daya yang baik agar mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Selain itu, perlu ditingkatkannya peran pemimpin dalam mendelegasikan pekerjaan seperti memberikan penjelasan dan pengarahan kepada pegawai terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.

- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Untuk mempertahankan motivasi dalam bekerja diperlukan suasana kerja yang harmonis karena dengan suasana kerja yang harmonis akan mendorong pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja. Suasana kerja yang harmonis dapat diciptakan melalui pembagian beban kerja yang seimbang antar pegawai, sehingga tidak ada kesenjangan antar karyawan. Suasana kerja yang harmonis juga dapat diciptakan dengan komunikasi yang baik. Salah satu hal yang seringkali dilupakan pimpinan adalah cara melakukan komunikasi dengan bawahan. Pemimpin sebaiknya melakukan komunikasi dengan bawahan dengan menggunakan bahasa dan nada lebih halus sehingga bawahan merasa lebih dihargai di dalam organisasi.
- d. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja sudah baik dilihat dari rekapitulasi keharidaran pegawai. Organisasi dapat memperhatikan kedisiplinan dengan cara diadakan rapat khusus pendisiplinan antara atasan dengan bawahan. Terangkan tentang tujuan organisasi dan target yang hendak dicapai sebab ada pegawai yang datang kerja tidak mengetahui tujuan kedatangannya. Setelah itu jelaskan kembali *jobdesc* dari masing-masing pegawai agar mereka bisa lebih bertanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan sehari-hari agar tidak terdapatnya karyawan yang *double job*. Setelah itu bicarakan kembali *punishment* terhadap pelanggaran disiplin khususnya waktu kerja, dari mulai pemotongan insentif teguran lisan, tulisan hingga pemberhentian.

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Pengaruh Penerapan *Face Print* terhadap Motivasi
Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *face print* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, sehingga dengan adanya sistem absensi berbasis *face print* dapat menjadi motivasi bagi pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunaryo, Cikusin, dan Afiffuddin pada tahun 2017 bahwa Variabel Absensi Berbasis *Finger Print* Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi Kerja Dosen Universitas Islam Malang.
- b. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Maka semakin baik peran pemimpin dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian I Gusti Ngurah Truly M. tahun 2014 yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSJ Menur Surabaya.
- c. Pengaruh Penerapan *Face Print* terhadap Disiplin Kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *face print* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa dengan adanya penerapan absensi *face print* dapat memberikan pengaruh terhadap disiplinnya pegawai yang dibuktikan dengan penelitian. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian Luluk Kusniati tahun 2016 bahwa penggunaan *face recognition* dapat meningkatkan disiplin kehadiran pendidik dan tenaga kependidikan (PNS) di sekolah.
- d. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja. Sesuai dengan hasil tersebut bahwa, kepemimpinan pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen tidak menimbulkan efek disiplin kerja pada pegawai yang berarti peran pemimpin tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Haswin (2012) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur.
- e. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawainya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh penelitian M. Zahari tahun 2015 bahwa variabel motivasi secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi.

- f. Pengaruh Penerapan *Face Print* terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi
Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi antara variabel penerapan *face print* dan disiplin kerja pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen. Dengan adanya hasil tersebut maka semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai akan semakin tinggi pula penerapan *face print* dapat berdampak pada disiplin kerja pegawai.
- g. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja melalui Motivasi
Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat memediasi antara variabel kepemimpinan dan variabel disiplin kerja pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen. Dengan adanya hasil tersebut maka semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai akan semakin tinggi pula kepemimpinan dapat berdampak pada disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2004. Manajemen Bisnis. Cetakan Ke 3, Jakarta : Rineka Cipta.
- Faisal, Hubungan Penerapan Absensi Finger Print (Sidik Jari) Dengan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Studi Kasus Di Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam, Skripsi Manajemen Agribisnis, Institut Pertanian Bogor, 2006
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gusti, N. T. M., & Ida, A. B. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 1 No.1. hal. 22 – 42.
- Kusniati, Luluk. 2016. Penggunaan Face Recognition untuk Meningkatkan Disiplin Kehadiran Pegawai Negeri Sipil. Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan, Volume 25, Nomor 1

- Lee, E. 2014. Sistem Absensi Menggunakan Face Recognition. (online). (<http://www.scribd.com/doc/87973676/Sistem-Absensi-Menggunakan-FaceRecognition>), diakses tanggal 18 Februari 2014
- Nadima, Zuhrah. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Biro Administrasi Pemerintahan Umum Provinsi Riau. *JOM Fekon*, Vol 4 No. 1
- Rivai Veithzal. 2005. *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. 10th edition. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta : Bumi Aksara
- Tofik, M. 2010. *Panduan Praktis Membuat Aplikasi Penggajian Microsoft Excel 2007*. Jakarta: Media Kita
- Wibowo, 2013, 'Perilaku dalam Organisasi', PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zahari, M. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol.6 No.1