

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Di masa globalisasi seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk terus mempersiapkan diri untuk mengantisipasi perubahan yang akan terjadi. Seiring dengan semakin berkembangnya kegiatan usaha, membuat persaingan antar pelaku ekonomi menjadi semakin ketat, agar perusahaan dapat bersaing maka perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan memikirkan strategi-strategi baru untuk meningkatkan performa karyawan serta mengoptimalkan segala aspek yang terkait dengan operasional perusahaan. Salah satu aspek sekaligus faktor pendukung yang harus diperhatikan agar tercapainya tujuan perusahaan yaitu sumber daya manusia (Rahmawati & Purwadhi, 2020).

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk perusahaan, karena berperan sebagai subjek untuk melaksanakan kebijakan dan operasional perusahaan. Suatu perusahaan harus memiliki sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas. Pada dasarnya setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan dilakukan oleh setiap individu, karena disiplin kerja yang baik akan membawa kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan (Sulistyorini & Panggayudi, 2021).

Disiplin dianggap sebagai tindakan manajemen yang mendorong karyawannya untuk mematuhi peraturan perusahaan, seperti waktu jam kerja, pakaian, penggunaan peralatan maupun perlengkapan kantor, dll. (Puspaningrum et al., 2019). Seperti yang

diungkapkan oleh Dewi & Harjoyo (2019:94), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, perlu adanya faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, salah satunya yaitu motivasi.

Motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan disiplin kerja yang lebih baik. Fenomena motivasi terjadi pada dimensi kebutuhan akan afiliasi, sehingga menyebabkan hubungan kerja yang tidak efektif antara pimpinan, bawahan dan rekan kerja, sehingga tidak tercipta disiplin kerja yang optimal. Seperti yang diungkapkan Agustini (2019:30), motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari individu (internal) dan dari luar individu (eksternal) yang membuat karyawan mau dan rela mengarahkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan karakteristik karyawan yang matang. Selain motivasi, penerapan sanksi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut Agustini (2019:99), mengatakan penerapan sanksi digunakan untuk mengetahui sejauh mana gambaran disiplin kerja bermanfaat bagi karyawan. Sanksi juga diharapkan dapat mendidik karyawan, bagaimana seharusnya karyawan itu berperilaku dalam menjalankan pekerjaan dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan. Selain motivasi dan penerapan sanksi, faktor yang

mendorong dalam meningkatkan kedisiplinan kerja adalah pemberian insentif pada karyawan.

Insentif digunakan sebagai alat perangsang yang ditawarkan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan yang memenuhi atau melampaui standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya mempertahankan karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai potensi maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai penghargaan atas prestasi kerja, semakin tinggi kinerja karyawan maka perusahaan juga harus memberikan imbalan yang lebih kepada karyawannya. Salah satu faktor lagi yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kedisiplinan yaitu penerapan *fingerprint* pada absensi kerja (Farida & Hartono, 2016:1).

Kemajuan teknologi di era sekarang banyak dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan performa karyawan, salah satunya yaitu penggunaan teknologi *fingerprint*. Adanya teknologi *fingerprint* diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Teknologi *fingerprint* digunakan untuk mendukung tujuan kehadiran, termasuk pengumpulan dan penyimpanan data waktu kedatangan, keberangkatan, dan pemrosesan data menjadi laporan, yang kemudian digunakan untuk mengembangkan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Alat ini dilengkapi dengan *software* untuk mencatat transaksi yang terjadi (Rahmawati & Purwadhi, 2020).

Penelitian ini dilakukan di PT Anugerah Grafika yang berada di Pati Jawa Tengah yang merupakan anak perusahaan dari PT. Dua Kelinci. Berdasarkan hasil

observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan dan HRD PT. Anugerah Grafika mengalami masalah masih adanya tindakan kurang disiplin karyawan meskipun sudah menggunakan *fingerprint* dalam absensi karyawan. Penerapan absensi *fingerprint* diharapkan dapat memudahkan atasan untuk melihat tingkat kedisiplinan setiap karyawan. Dalam usaha meningkatkan disiplin karyawan, PT. Anugerah Grafika menerapkan absensi fingerprint yang digunakan sejak tahun 2017 yang sebelumnya masih menggunakan absensi manual yang dinilai memiliki beberapa kelemahan seperti, pencatatan waktu keberangkatan dan pulang kerja karyawan yang dapat dimanipulasi oleh karyawan, karyawan juga dapat bolos kerja dengan menitipkan tanda tangan kepada rekan kerjanya. Oleh sebab itu, setiap perusahaan diharapkan untuk mengoptimalkan penggunaan sistem absensi elektronik seperti *fingerprint* untuk mencegah terjadinya kecurangan seperti manipulasi data dan penitipan absensi kerja karyawan, seperti yang dicantumkan oleh (Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor B/2338/M.PANRB/06/2016) tentang optimalisasi penggunaan absensi berbasis elektronik.

Penggunaan absensi *fingerprint* di PT. Anugerah Grafika ini juga dapat mengukur tingkat pemberian insentif dan sanksi pada karyawan. Karena sistem dari absensi *fingerprint* sendiri memiliki tingkat keakuratan yang sangat tinggi yang dapat melihat tingkat disiplin karyawan dalam bekerja, itu semua dapat dilihat dari jam masuk kerja hingga jam pulang kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang baik dengan masuk sebelum jam kerja, istirahat tepat waktu, dan pulang sesudah jam kerja akan mendapatkan insentif berupa tambahan gaji. Sebaliknya jika tingkat

kedisiplinan karyawan rendah dengan telat masuk kerja, jam istirahat tidak sesuai peraturan, atau bahkan pulang mendahului jam kerja akan mendapatkan sanksi berupa potongan gaji atas pelanggaran jam kerja tersebut.

Fenomena selanjutnya yang terjadi pada karyawan PT. Anugerah Grafika yaitu kurangnya motivasi yang terjadi pada karyawan, yaitu masih banyaknya karyawan yang mengetahui peraturan perusahaan tapi tidak dapat menerapkannya dengan benar, seperti dilarangnya bermain gadget pada saat bekerja karena dapat membahayakan karyawan tapi masih dijumpai banyaknya karyawan yang bermain gadget pada saat bekerja. Hal ini karena motivasi yang diberikan pada karyawan hanya terjadi pada saat perpanjangan kontrak karyawan yang berarti karyawan tetap dan karyawan yang tidak melakukan perpanjangan kontrak tidak akan mendapatkan motivasi dari atasan.

Dampak dari kurangnya motivasi yang diberikan karyawan ini juga dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Masalah yang terjadi kurangnya kedisiplinan karyawan yaitu, masih banyaknya karyawan yang tidak dapat mematuhi peraturan dari perusahaan seperti, pulang tidak pada waktunya, dan masih adanya karyawan yang mangkir sebelum jam istirahat. Banyak keterlambatan dan ketidakhadiran yang dilakukan oleh karyawan PT Anugerah Grafika menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang kurang disiplin meskipun perusahaan sudah menggunakan absensi *fingerprint*. Hal ini dapat dilihat dari rekap data keterlambatan dan ketidakhadiran yang dilakukan oleh karyawan yang terjadi pada tahun 2021 dan 2022. Berikut perbandingan persentase keterlambatan, dan ketidakhadiran karyawan PT Anugerah Grafika yang dijelaskan pada tabel 1.1 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Keterlambatan dan Ketidakhadiran Karyawan**  
**PT. Anugerah Grafika Tahun 2021 dan Tahun 2022**

BULAN	TAHUN 2021		TAHUN 2022	
	JUMLAH KETERLAMBATAN	JUMLAH KETIDAKHADIRAN	JUMLAH KETERLAMBATAN	JUMLAH KETIDAKHADIRAN
JAN	417	137	295	111
FEB	456	141	278	127
MAR	428	179	302	114
APR	344	171	230	146
MEI	165	194	243	97
JUN	162	137	252	119
JULI	208	80	223	146
AGS	170	75	217	139
SEP	143	75	199	136
OKT	170	105	184	137
NOV	245	131	215	123
DES	239	137	230	152
<b>JUMLAH</b>	<b>3147</b>	<b>1562</b>	<b>2868</b>	<b>1547</b>

Sumber : PT Anugerah Grafika, 2022.

Berdasarkan pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di PT. Anugerah Grafika pada tahun 2021 hingga tahun 2022 masih terdapat banyak karyawan yang kurang disiplin seperti keterlambatan dan ketidakhadiran yang dilakukan oleh karyawan. Terdapat jumlah sebanyak 3.147 kali jumlah karyawan yang mengalami keterlambatan dan 1.562 karyawan yang mengalami ketidakhadiran selama tahun 2021. Dan pada tahun 2022 karyawan yang mengalami keterlambatan bekerja sebanyak 2.688 kali dan karyawan yang tidak hadir dalam bekerja sebanyak 1.547 karyawan.

Penerapan disiplin kerja karyawan, PT. Anugerah Grafika menerapkan standar disiplin kerja yaitu persentase ketidakhadiran tidak melebihi dari 9%. Jika karyawan

memiliki tingkat persentase ketidakhadiran di atas 9%, maka karyawan tersebut dapat dikatakan disiplin kerja kurang baik. Namun pada data yang didapat oleh peneliti dari PT. Anugerah Grafika tahun 2021 dan 2022 masih ditemukan banyak karyawan yang memiliki tingkat persentase ketidakhadiran di atas 9%. Adapun data banyak ketidakhadiran karyawan dengan persentase di atas 9% adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Jumlah Karyawan Persentase Ketidakhadiran Di Atas 9%**  
**PT. Anugerah Grafika Tahun 2021 dan Tahun 2022**

BULAN	TAHUN 2021		TAHUN 2022	
	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KETIDAKHADIRAN KARYAWAN >9%	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KETIDAKHADIRAN KARYAWAN >9%
JAN	147	9	141	7
FEB	143	11	145	29
MAR	142	20	145	11
APR	144	19	143	23
MAY	142	19	143	20
JUN	143	30	143	13
JUL	140	5	155	12
AUG	139	4	153	6
SEP	138	1	153	10
OCT	138	9	153	11
NOV	138	11	152	10
DEC	141	10	152	13
JUMLAH		148	JUMLAH	165

Sumber : PT Anugerah Grafika, 2022.

Melihat pada tabel 1.2 terkait data rekap absensi ketidakhadiran karyawan yang di atas 9%, terlihat dengan jelas bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Anugerah Grafika yang kurang baik. Dibuktikan dengan jumlah 148 karyawan yang memiliki persentase ketidakhadiran di atas 9% yang terjadi pada tahun 2021. Dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 dengan jumlah 165 karyawan yang memiliki persentase

ketidakhadiran diatas 9%. Hal ini membuktikan masih terdapat adanya ketidak disiplin yang dilakukan oleh karyawan PT. Anugerah Grafika meskipun perusahaan sudah menggunakan absensi *fingerprint*.

Setiap akhir bulan perusahaan memiliki rekapan absensi dan presensi karyawan selama satu bulan karyawan bekerja. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya evaluasi karyawan terhadap disiplin kerja. Bagi karyawan yang tidak hadir ataupun datang terlambat biasanya pada rekapan absensi akan ditandai dengan warna yang berbeda-beda. Bagi karyawan yang melanggar aturan atau melanggar kedisiplinan akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan gaji atau bisa juga mendapatkan surat peringatan (SP) secara berskala (Putri Maulidya et al., 2021).

Perusahaan juga berhak memberhentikan karyawan yang mangkir kerja selama 5 hari berturut-turut seperti yang terdapat pada UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, pasal 168 ayat (1) dan (2) yang menyebutkan bahwa, (1) Pekerja yang mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja masuk bekerja. Jika karyawan diberhentikan karena alasan di atas, maka hak karyawan harus diberikan oleh perusahaan karena ketidakhadiran kerja masih diklasifikasikan sebagai pengunduran diri, bukan PHK oleh perusahaan.



Penelitian-penelitian mengenai disiplin kerja telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Azizah et al. (2022) mengatakan bahwa efektivitas absensi sidik jari (*fingerprint*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penerapan absensi *fingerprint* mengindikasikan bahwa terpenuhinya dimensi penerapan absensi *fingerprint* yang terdiri akurat, praktis dan sekuritas tinggi, maka dapat meningkatkan disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktafiana et al. (2020) mengatakan bahwa efektivitas penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan penelitian yang dilakukan di badan pengelolaan pendapatan keuangan dan aset daerah kabupaten Brebes dikatakan belum cukup efektif, dikarenakan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin. Peneliti menganggap dalam meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan menerapkan peraturan karyawan yang ketat dan pemberian peringatan kepada karyawan yang tidak taat pada peraturan.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Sulistyorini & Panggayudi (2021) mengatakan bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Sulistyorini & Panggayudi (2021) mengatakan pemberian insentif dapat meningkatkan disiplin kerja karena pemberian insentif dapat menyebabkan karyawan bertindak dan berperilaku yang baik dalam disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Purwadhi (2020) mengatakan bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini dikarenakan pemberian insentif tidak berpengaruh pada penerapan disiplin di FPOK UPI karena masih ada karyawan yang

melakukan pelanggaran disiplin, hal ini ditunjukkan dengan perolehan insentif karyawan yang masih rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Widi astuti & Sujatna (2021) mengatakan bahwa penerapan sanksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini karena karyawan di PT Valve Automation Indonesia cenderung berhati-hati dalam bertindak setelah mengetahui konsekuensi yang akan diberikan perusahaan jika melakukan kesalahan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatoni (2018) penerapan sanksi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan dari indikator sanksi preventif dan sanksi represif tidak memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada UPT Pengujian Kendaraan bermotor.

Candana et al. (2020) mengatakan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat tercermin dari disiplin karyawan tersebut. Candana et al. (2020) mengungkapkan bahwa penelitian yang dilakukannya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saiful Tri Winarno (2020) mengatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dikarenakan motivasi yang dimiliki karyawan sangat rendah, kepercayaan diri yang rendah menimbulkan hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan orang lain maupun pada saat bekerja. Peneliti menganggap motivasi saja tidak akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan dinas pertanian dan peternakan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati & Purwadhi (2020) dengan dua perbedaan. Perbedaan pertama terletak pada variabel, di mana penelitian yang dilakukan Rahmawati & Purwadhi (2020) memiliki dua variabel yakni efektivitas penerapan absensi *fingerprint* dan insentif, sedangkan pada penelitian ini peneliti menambahkan dua variabel yakni sanksi dan motivasi kerja, dengan ditambahkan variabel sanksi dan motivasi kerja peneliti bermaksud agar para karyawan dapat lebih meningkatkan kedisiplinan kerja dan diharapkan saat mereka bekerja dapat bekerja lebih baik dan mencapai potensi maksimal yang dimiliki karyawan. Perbedaan kedua terletak pada objek penelitian, di mana pada penelitian Rahmawati & Purwadhi (2020) mengambil objek pada pegawai FPOK UPI dan penelitian ini mengambil objek pada karyawan PT. Anugerah Grafika.

Objek penelitian ini adalah PT. Anugerah Grafika yang dikenal sebagai anak perusahaan PT. Dua Kelinci. Perusahaan ini bergerak dalam industri plastik dan printing yang memproduksi kemasan dan plastik yang digunakan untuk produk-produk dari PT. Dua Kelinci. Permasalahan yang ada di PT. Anugerah Grafika adalah kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan PT. Anugerah Grafika masih rendah. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Anugerah Grafika yang ada di Pati, Jawa Tengah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas mengingat pentingnya disiplin kerja karyawan agar perusahaan tetap dalam tujuan maka peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Efektivitas *Fingerprint*,**

## **Insentif, Sanksi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Grafika.**

### **1.2. Ruang Lingkup**

Penelitian ini mencakup karyawan PT. Anugerah Grafika yang akan meneliti masalah pengaruh efektivitas *fingerprint*, insentif, sanksi, dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada karyawan PT. Anugerah Grafika. Guna menghindari penyimpangan dari topik yang akan dipelajari, maka peneliti membatasi pada beberapa masalah yang meliputi :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah
  1. Variabel independen adalah efektivitas *fingerprint*, insentif, sanksi, dan motivasi kerja.
  2. Variabel dependen adalah disiplin kerja
- b. Penelitian mengambil obyek penelitian di PT. Anugerah Grafika
- c. Responden yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi
- d. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer berupa kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada seluruh karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi

### **1.3. Perumusan Masalah**

Fenomena yang terjadi pada PT. Anugerah Grafika dalam disiplin kerja karyawan masih kurang baik. Hal tersebut dapat dilihat dalam latar belakang yang menunjukkan masih banyaknya karyawan tidak hadir dan terlambat dalam bekerja walaupun perusahaan sudah menggunakan absensi *fingerprint*. Terbukti

keterlambatan karyawan terbanyak terjadi pada kuartal pertama sebanyak 14 karyawan, dan ketidakhadiran karyawan paling banyak terjadi pada kuartal kedua sebanyak 27 karyawan. Kedisiplinan karyawan yang rendah disebabkan oleh beberapa faktor, seperti ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan, ketidakhadiran karyawan karena sakit, serta faktor lainnya.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah pengaruh efektivitas *fingerprint* terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi?
- b. Apakah pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi?
- c. Apakah pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi?
- d. Apakah pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi?
- e. Apakah pengaruh efektivitas *fingerprint*, insentif, sanksi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh efektivitas *fingerprint* terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi

- b. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi
- c. Untuk menganalisis pengaruh sanksi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi
- d. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi
- e. Untuk menganalisis pengaruh efektivitas *fingerprint*, insentif, sanksi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Anugerah Grafika bagian produksi

### **1.5. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Diharapkan penelitian ini mampu menambah informasi, wawasan, dan pengetahuan mengenai pengaruh efektivitas *fingerprint*, insentif, sanksi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya serta menambah keilmuan bagi para mahasiswa.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan manajemen agar dapat meningkatkan kualitas karyawan untuk mencapai tujuan

perusahaan. Manajemen juga dapat membuat kebijakan menyangkut nilai-nilai efektivitas *fingerprint*, insentif, sanksi, dan motivasi terutama pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi sekaligus acuan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan.

