

**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI *FINGERPRINT* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. SINGGAR MULIA-BROWN&ROOT UNIT DURI-RIAU)**

***THE EFFECT OF APPLICATION OF FINGERPRINT ABSENTION ON EMPLOYEE DISCIPLINE
(CASE STUDY AT PT. SINGGAR MULIA-BROWN & ROOT UNIT DURI-RIAU)***

Intania Fernidella Salman¹, Ratri Wahyuningtyas²

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis,
Universitas Telkom

¹dellasalman@student.telkomuniversity.ac.id, ²ratriwahyu@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

PT. Singgar Mulia-Brown&Root Unit Duri-Riau merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. PT. Singgar Mulia-Brown&Root Unit Duri-Riau melakukan inovasi digital berupa absensi yang semula dilakukan secara manual menjadi digital yaitu absensi *fingerprint* atau sidik jari. Dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dengan menggunakan absensi *fingerprint* untuk mengontrol kehadiran karyawan agar tidak dapat dimanipulasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat penerapan absensi *fingerprint*, tingkat disiplin kerja karyawan, serta pengaruh absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT. Singgar Mulia-Brown&Root Unit Duri-Riau.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kuesioner skala 5 likert sebagai alat pengambilan data dengan sampel 256 responden. Pada penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan pada penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* termasuk dalam kategori sangat efektif dengan persentase 84,67% dan disiplin kerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 82,29%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Singgar Mulia-Brown&Root Unit Duri-Riau dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,3956% atau 39,56%.

Perusahaan sebaiknya selalu memperhatikan sistem dari absensi *fingerprint* agar tetap optimal dalam melakukan proses absensi karyawan. Perusahaan harus memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang masih melakukan pelanggaran dalam kedisiplinan kerja yaitu datang dan pulang yang tidak sesuai dengan jam kerja perusahaan.

Kata Kunci: Absensi *Fingerprint*, Disiplin Kerja Karyawan.

Abstract

PT. Singgar Mulia-Brown & Root Unit Duri-Riau is a company engaged in the service sector. PT. Singgar Mulia-Brown & Root Unit Duri-Riau carried out digital innovations in the form of attendance, which was originally done manually to digital, namely fingerprint or fingerprint attendance. Optimizing employee performance can be done by improving employee work discipline by using fingerprint attendance to control employee attendance so that it cannot be manipulated.

This study aims to determine the level of application of fingerprint attendance, the level of employee work discipline, and the effect of fingerprint attendance on employee work discipline at PT. Singgar Mulia-Brown & Root Unit Duri-Riau.

This study uses quantitative methods and a 5 Likert scale questionnaire as a means of collecting data with a sample of 256 respondents. In this study, the sampling technique used was simple random sampling. The analysis technique used in this research is descriptive analysis and simple linear regression analysis.

Based on the results obtained in this study, it shows that the application of fingerprint attendance is included in the very effective category with a percentage of 84.67% and employee work discipline is in the high category with a percentage of 82.29%. This shows that the application of fingerprint attendance has a positive and significant effect on the work discipline of employees of PT. Singgar Mulia-Brown & Root Unit Duri-Riau with a coefficient of determination of 0.3956% or 39.56%.

Companies should always pay attention to the fingerprint attendance system so that it remains optimal in carrying out the employee attendance process. The company must impose strict sanctions on employees who still violate work discipline, namely coming and returning that are not in accordance with the company's working hours.

Keywords: *Fingerprint Time Attendance, Employee Work Discipline.*

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan yang telah ditetapkan agar dapat tercapai. Dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia atau karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi

perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2014:3). Manajemen sumber daya manusia dapat mendisiplinkan sumber daya manusia atau karyawan untuk meningkatkan kinerja untuk mencapai perusahaan yang baik.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi aturan – aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, 2016:335). Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar bagi perusahaan maupun karyawan. Bagi perusahaan, disiplin kerja menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas.

Disiplin kerja harus dibina tegas oleh perusahaan, karena dengan adanya disiplin kerja karyawan yang baik akan berdampak pada produktivitas kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja yaitu masalah kehadiran atau absensi karyawan. Absensi adalah sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran pada suatu acara dan perusahaan menggunakan sistem absensi untuk mengetahui kehadiran dan ketidakhadiran karyawan (Setiawan dan Yulianti, 2017:75).

Peneliti mengambil objek di PT. Singgar Mulia-Brown & Root (SMBR) unit Duri-Riau. PT. Singgar Mulia-Brown & Root bergerak pada penyedia jasa untuk proyek-proyek ke perusahaan besar salah satunya PT. Chevron Pacific Indonesia. Pada tabel di bawah dapat dilihat data absensi karyawan PT. Singgar Mulia-Brown & Root Unit Duri-Riau periode tahun 2019 dari bulan Januari hingga bulan Desember sebagai berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau Tahun 2019
Bulan Januari – Desember

Periode 2019	Jam Masuk Kerja	Terlambat	% Terlambat	Jam Pulang Kerja	Pulang Cepat	% Pulang Cepat	Jumlah Karyawan
Januari	07.00	77	10,79%	16.00	19	2,66%	713
Februari	07.00	66	9,25%	16.00	33	4,62%	713
Maret	07.00	49	6,87%	16.00	54	7,57%	713
April	07.00	68	9,53%	16.00	33	4,62%	713
Mei	07.00	57	7,99%	16.00	40	5,61%	713
Juni	07.00	69	9,67%	16.00	47	6,59%	713
Juli	07.00	99	13,88%	16.00	34	4,76%	713
Agustus	07.00	105	14,72%	16.00	36	5,04%	713
September	07.00	105	14,72%	16.00	16	2,24%	713
Oktober	07.00	66	9,25%	16.00	24	3,36%	713
November	07.00	57	7,99%	16.00	31	4,34%	713
Desember	07.00	77	10,79%	16.00	30	4,20%	713
Total			10,45%			4,63%	

Sumber: Data Internal PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau yang telah diolah sendiri, 2020

Pada tabel 1 rekapitulasi absensi karyawan PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau dapat dilihat bahwa terjadinya pelanggaran kedisiplinan berdasarkan keterlambatan kedatangan kerja dan pulang cepat sebelum jam kerja berakhir. Pada bulan Mei dan November merupakan persentase keterlambatan terendah yaitu sebesar 7,99%. Sementara itu, pada bulan Agustus dan September merupakan persentase keterlambatan tertinggi yaitu sebesar 14,72%. Pada bulan September merupakan persentase pulang cepat terendah yaitu sebesar 2,24%. Sementara itu, pada bulan Maret merupakan persentase pulang cepat tertinggi yaitu sebesar 7,57%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau dari bulan Januari – Desember 2019 masih belum baik, karena masih adanya karyawan yang terus melakukan pelanggaran disiplin kerja yaitu keterlambatan kedatangan kerja dan pulang cepat yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau memiliki permasalahan yang sedang terjadi yaitu disiplin kerja karyawan yang belum baik, dikarenakan masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran dalam hal jam kerja. Pelanggaran yang dilakukan karyawan tersebut merupakan salah satu gejala ketidaksiplinan karyawan. Menurut Ganyang (2018:143) gejala ketidaksiplinan karyawan terlihat sebagai berikut: mengabaikan peraturan berbagai peraturan disiplin kerja yang berlaku di perusahaan sehingga sering melakukan pelanggaran, karyawan malas bekerja disebabkan tidak memiliki motivasi kuat untuk melaksanakan tugas-tugas sehari-hari, menanggukhan pekerjaan, menghindari tanggung jawab, antar karyawan saling mengandalkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, tingkat mangkir relatif tinggi, datang ke tempat kerja sering terlambat dan pulang mendahului dari jam yang telah ditentukan perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang tidak baik akan menghambat terwujudnya tujuan perusahaan.

Pada saat ini merupakan era perubahan dari manual atau dilakukan sendiri menjadi digital. Weisbock dan Hess (2018:2) berpendapat bahwa era saat ini adalah era transformasi (digital) untuk mendapatkan produktivitas dan disiplin kerja karyawan yang optimal, beberapa perusahaan melakukan inovasi digitalisasi pada pengelolaan sumber daya manusia. Inovasi adalah proses atau hasil pengembangan, pemanfaatan, atau mobilisasi pengetahuan,

keterampilan (termasuk keterampilan teknologi) dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki, proses yang dapat memberikan nilai yang lebih berarti (Setiawati dan Deliani, (2019:46). Sementara itu, inovasi digital mengacu pada sebuah inovasi yang diaktifkan oleh teknologi digital yang mengarah pada penciptaan bentuk-bentuk digital yang baru (Yoo dalam Eriksson, 2012:3).

Inovasi digital sudah dilakukan di beberapa perusahaan yang ada di Indonesia salah satunya adalah PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau. Inovasi digital yang dilakukan PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau yaitu pada sistem absensi atau kehadiran karyawan yang semula menggunakan absensi manual menjadi absensi digital berupa absensi yang menggunakan sidik jari atau *fingerprint*. Absensi *fingerprint* adalah salah satu mesin absensi jenis biometrik yang menggunakan metode pendeteksian melalui sidik jari karyawan untuk daftar kehadiran karyawan (Setiawati dan Yulianti, 2017:76). Dengan adanya teknologi ini, dapat menghindari terjadinya pemalsuan data absensi karyawan yang dilakukan secara manual seperti tanda tangan kehadiran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manajer *Human Resource Development* PT. Singgar Mulia-Brown & Root pada tanggal 30 Desember 2019, absensi *fingerprint* telah diterapkan dari tahun 2017 dan mulai efektif sejak tahun 2019. Absensi *fingerprint* sudah cukup efektif untuk digunakan karena dapat mengefesienkan waktu bagi karyawan melakukan absensi. Dengan adanya absensi *fingerprint* sangat mengurangi terjadinya manipulasi data kehadiran karyawan. Data absensi dapat diunduh (*download*) tiap bulannya untuk melihat berapa banyak karyawan yang melakukan pelanggaran seperti keterlambatan datang dan pulang sebelum waktu kerja berakhir. Namun, berdasarkan hasil rekapitulasi absensi tahun 2019 masih terjadi pelanggaran kedisiplinan dalam bentuk kedatangan dan pulang kerja yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga penerapan absensi *fingerprint* masih belum efektif di PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau.

2. Dasar Teori

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi – fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah, 2014:3). Menurut Dessler (2015:4), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja karyawan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal – hal yang berhubungan dengan keadilan. Marwansyah (2014:8) berpendapat, terdapat tujuh fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial dan penelitian sumber daya manusia.

2.2. Inovasi Digital

Yoo dalam Eriksson (2012:3) mengatakan inovasi digital mengacu pada sebuah inovasi yang diaktifkan oleh teknologi digital yang mengarah pada penciptaan bentuk-bentuk digital yang baru. Sementara itu, Ciriello *et al* (2018:3) mengatakan, inovasi digital adalah berinovasi produk, proses, atau model bisnis menggunakan platform teknologi digital sebagai sarana atau tujuan di dalam dan di seluruh organisasi

2.3. Absensi *Fingerprint*

Absensi adalah sebuah kegiatan pengambilan data guna mengetahui jumlah kehadiran pada suatu acara dan perusahaan menggunakan sistem absensi untuk mengetahui kehadiran dan ketidakhadiran karyawan (Setiawati dan Yulianti, 2017:75). Menurut Kartawijaya (2018:17) *fingerprint* merupakan alat atau mesin absensi yang menggunakan sidik jari para karyawan atau pengguna di suatu instansi ataupun perusahaan, dimana setiap orang memiliki sidik jari yang berbeda sehingga mesin tersebut tidak dapat dimanipulasi. Menurut Suwandi *et al.* (2018:2) mengatakan alat ukur untuk variabel absensi *fingerprint* sebagai berikut:

1. Kenyamanan
 - a. Pendaftaran yang mudah, berkaitan dengan registrasi yang simpel.
 - b. Tanpa alat pendukung, setiap karyawan tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah di registrasi.
 - c. Tanpa sandi, karyawan tidak perlu menekan *password* atau pin yang merepotkan. Karyawan hanya menaruhkan jarinya tepat di atas sensor sidik jari.
2. Keamanan
 - a. Tingkat keamanan tinggi, dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi.
 - b. Perbedaan setiap sidik jari, setiap sidik jari pengguna berbeda-beda atau unik.
 - c. Manipulasi absensi, dengan adanya absensi *fingerprint* pengguna atau karyawan tidak bias menitipkan absensi seperti yang dilakukan ketika menggunakan absensi tanda tangan, aman atau menggunakan kartu.
3. Efektivitas Waktu
 - a. Adanya perubahan, lihatlah perubahan pertama ketika perusahaan anda menggunakan absensi sidik jari.
 - b. Tepat waktu, karyawan akan datang lebih tepat waktu berbeda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari.
 - c. Proses yang cepat, absensi sidik jari mempunyai tingkat kecepatan pembacaan = 0,5 detik.

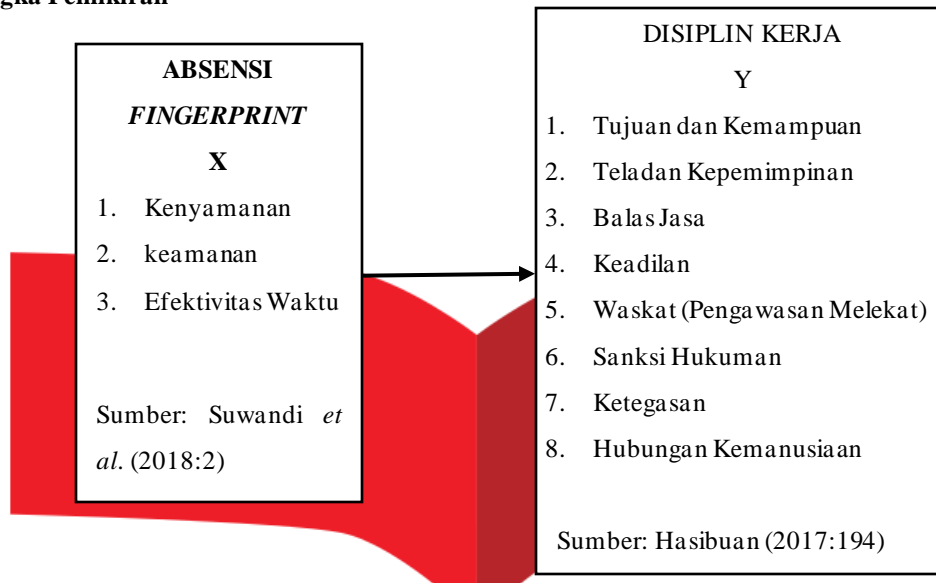
- d. Hasil lebih tepat, absensi sidik jari mempunyai tingkat akurasi yang tinggi.
- e. Data terpusat, pendataan absensi sidik jari terpusat dalam satu *database*.

2.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2016:335). Menurut Rivai dan Sagala (2013:825), disiplin kerja adalah alat komunikasi manajer dengan karyawan yang digunakan untuk mengubah perilaku dan mengupayakan peningkatan kesadaran dan kesiapan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2017:194) mengatakan, ada delapan faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
 - a. Kejelasan tujuan, tujuan yang akan dicapai oleh karyawan harus jelas.
 - b. Kemampuan yang ideal, kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan
 - a. Ketegasan pemimpin, peran pimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan atau panutan oleh bawahannya.
 - b. Kedisiplinan pemimpin, pimpinan harus menjadi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), maka para karyawan pun akan kurang disiplin.
3. Balas jasa
 - a. Kesejahteraan karyawan, balas jasa atau gaji kesejahteraan mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan.
 - b. Kecintaan karyawan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan akan semakin baik.
4. Keadilan
 - a. Bijak memberi balas jasa dan hukuman, keadilan menjadi salah satu pendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia yang merasa dirinya penting dan meminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat (Pengadilan Melekat)
 - a. Pengawasan, atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
 - b. Bimbingan, atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Sanksi hukuman
 - a. Sanksi hukum, sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
 - b. Taat peraturan, dengan adanya sanksi hukum yang berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku tidak disiplin karyawan berkurang.
7. Ketegasan
 - a. Berani bertindak, ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan
 - a. Hubungan yang baik antara rekan kerja, hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik bagi perusahaan. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Hasil olahan penulis, 2020

2.6. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan di atas, maka dugaan sementara atau hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₀ : Absensi *fingerprint* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau
- H₁ : Absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Singgar Mulia-Brown & Root unit Duri-Riau.

3. Metode Penelitian

3.1. Teknik Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif. Penelitian deskriptif adalah membuat penandaan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Neolaka, 2014:21).

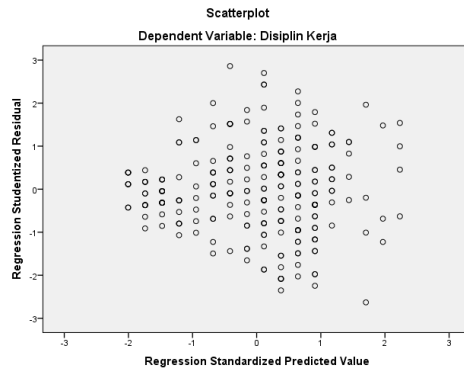
3.2. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Terdapat 25 pernyataan pada kuesioner untuk penelitian ini. Penggunaan skala yang terdiri dari 5 skala *likert* yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan untuk variabel absensi *fingerprint* sebesar 0,792 dan nilai *Cronbach's Alpha* yang didapatkan untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,850. Variabel absensi *fingerprint* merupakan variabel bebas pada penelitian ini dan variabel disiplin kerja merupakan variabel terikat pada penelitian ini.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan *Service Solution* (SPSS) untuk melakukan perhitungan data uji asumsi klasik. Terdapat dua uji yang dilakukan yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan maka nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,547. Menurut Indrawati (2015:189) dasar pengambilan keputusan ini adalah jika nilai *Asymp. Sig.* > nilai signifikansi (0,05) maka data simpulkan berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah oleh peneliti lolos uji normalitas dan data tersebut berdistribusi normal. Uji heteroskedastisitas yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara mengkorelasikan setiap variabel bebas dengan nilai mutlak residualnya menggunakan korelasi pearson dengan menggunakan *software* IBM SPSS 21.



Gambar 2. Grafik Scatterplot
Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat dilihat terdapat korelasi yang tidak signifikan. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik pada *scatterplot* diatas tidak berkumpul di suatu titik. Kesimpulan yang diambil yaitu bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi diatas.

4.2. Uji Analisis Regresi Linear

Uji analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh atau kontribusi variabel bebas yaitu absensi *fingerprint* terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja. Hasil uji regresi linier sederhana dengan menggunakan *software* IBM SPSS 21 dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 2 Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.486	2.889		7.091	.000
Absensi Fingerprint	.797	.062	.629	12.892	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel 3, maka didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 20,486 + 0,797X$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linear menunjukkan bahwa nilai konstanta yang didapat sebesar 20,486 yang berarti jika variabel absensi *fingerprint* konstan maka nilai disiplin kerja adalah sebesar 20,486. Sementara itu, untuk nilai koefisien regresi sederhana sebesar 0,797 dan bertanda positif yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan absensi *fingerprint*, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,797.

4.3. Uji Hipotesis

Uji t memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil uji t menggunakan *software* IBM SPSS 21 dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 3 Uji Hipotesis (Uji T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.486	2.889		7.091	.000
Absensi Fingerprint	.797	.062	.629	12.892	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang di olah, 2020

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat t hitung pada absensi *fingerprint* adalah 12,892. Perhitungan derajat bebas (df) = N - 2 = 256 - 2 = 254, maka ditemukan t tabel sebesar 1,650. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 12,892 > 1,650 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu, absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

5. Kesimpulan

Penerapan absensi *fingerprint* pada karyawan PT. Singgar Mulia -Brown & Root unit Duri-Riau tergolong ke dalam tingkatan yang sangat efektif. Disiplin kerja karyawan pada PT. Singgar Mulia -Brown & Root unit Duri-Riau tergolong ke dalam katagori tinggi. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah penerapan

absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Singgar Mulia -Brown & Root unit Duri-Riau. Hasil analisis data menunjukkan bahwa penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 39,56%.

Daftar Pustaka

- [1] Ciriello, R.F., Schwabe, G., dan Richter, A. (2018). Digital Innovation. *ResearchGate*. DOI: 10.1007/s12599-018-0559-8.
- [2] Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Eriksson, H. (2012). A Case Study on Quality Management and Digital Innovation: Relationship and Learning Aspects. *International Journal of Quality and Service Sciences*. DOI: 10.1108/17566691211288386.
- [4] Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- [5] Hasibuan, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [7] Kartawijaya, F. (2018). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Tenaga Kependidikan di SMP PGRI 20 Jakarta. *Seminar Nasional Inovasi dan Tren (SNIT)*. ISBN: 978-602-61268-5-6.
- [8] Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [9] Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [10] Rivai, V. dan Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [11] Setiamy, A. A., & Deliani, E. (2019). Strategi Inovasi Dan Kinerja Industri Rumahan Dalam Meningkatkan Minat Pembelian Konsumen Di Pasar Sukaramai Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 2 (1), 45-52.
- [12] Setiawan, D.R., dan Yulianti. (2017). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Majalah Ilmiah Institut STIAM I*. Vol.14, No.1.
- [13] Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Suwandi, M., Tambunan, H.M.S., dan Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No
- [15] Weisbock, F., dan Hess, T. (2018). *Understanding the Capabilities for Digital Innovations from a Digital Technology Perspective*. Jerman: LMU Munich.