

**EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN HOTEL PATRA
COMFORT JAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

**STMIK
NUSA MANDIRI**

DIANA NURAINI

11150185

Program Studi Sistem Informasi

STMIK Nusa Mandiri

Jakarta

2019

PERSEMBAHAN

*Barangsiapa menempuh suatu jalan dalam rangka menuntut ilmu,
niscaya Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.*

(HR.Muslim)

Dengan mengucap puji syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan untuk mereka yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk selalu berjuang dan belajar.

1. Bapak Mista dan Ibu Mardiyah tercinta yang telah membesarkan dan yang selalu memberi semangat dalam penulisan skripsi ini, dan selalu mendoakan anakmu ini dengan tulus dan ikhlas untuk meraih kesuksesan saya.
2. Tete SITI Jaenaroh dan adik-adikku SITI Anisa Oktaviani, Ilham Aditya, keponakan tercinta “Lina Nuraini” .
3. Teruntuk Novaliya Ayuningtyas, SITI Fatimah Fatmawati dan Rahmah Silvia Safitri terima kasih banyak untuk kalian yang selalu bersedia untuk direpakan dalam pembuatan skripsi ini.
4. 11.8A.11 terima kasih untuk 4 tahunnya .

*Tanpa meraka,
Aku dan karya ini tidak akan pernah ada*

1. **NAME** _____ 2. **DATE** _____ 3. **PERIOD** _____ 4. **SCORE** _____

1. **NAME** _____
 2. **DATE** _____
 3. **PERIOD** _____
 4. **SCORE** _____

1. **NAME** _____
 2. **DATE** _____
 3. **PERIOD** _____
 4. **SCORE** _____

1. **NAME** _____
 2. **DATE** _____
 3. **PERIOD** _____
 4. **SCORE** _____

1. **NAME** _____
 2. **DATE** _____
 3. **PERIOD** _____
 4. **SCORE** _____

1. **NAME** _____
 2. **DATE** _____
 3. **PERIOD** _____
 4. **SCORE** _____



The first part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation $f(x) = \int_0^x f(t) dt$. It is shown that $f(x)$ is a constant function. The second part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation $f(x) = \int_0^x f(t) dt$. It is shown that $f(x)$ is a constant function. The third part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation $f(x) = \int_0^x f(t) dt$. It is shown that $f(x)$ is a constant function. The fourth part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation $f(x) = \int_0^x f(t) dt$. It is shown that $f(x)$ is a constant function. The fifth part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation $f(x) = \int_0^x f(t) dt$. It is shown that $f(x)$ is a constant function. The sixth part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation $f(x) = \int_0^x f(t) dt$. It is shown that $f(x)$ is a constant function. The seventh part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation $f(x) = \int_0^x f(t) dt$. It is shown that $f(x)$ is a constant function. The eighth part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation $f(x) = \int_0^x f(t) dt$. It is shown that $f(x)$ is a constant function. The ninth part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation $f(x) = \int_0^x f(t) dt$. It is shown that $f(x)$ is a constant function. The tenth part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation $f(x) = \int_0^x f(t) dt$. It is shown that $f(x)$ is a constant function.





PANDUAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjan yang berjudul “Efektifitas Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Disiplin kerja karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta” adalah hasil karya tulis Diana Nuraini dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini :

Nama : Diana Nuraini
Alamat : Kp.Rawa Kalong Rt06/05 No. 06 Jl. Manggis 4 Ds.Karang satria
Kec. Tambun Utara kab. Bekasi kode pos 17568
No. tlp : 089507989918
E-mail : diananuraini23@gmail.com

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Dimana Skripsi ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, **“EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN HOTEL PATRA COMFORT JAKARTA”**.

Tujuan penulisan skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Program Sarjana STMIK Nusa Mandiri Jakarta. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ketua STMIK Nusa Mandiri Jakarta
2. Wakil Ketua I STMIK Nusa Mandiri Jakarta
3. Ketua Program Studi Sistem Informasi STMIK Nusa Mandiri Jakarta
4. Ibu Anna Mukhyaroh, M.Kom, selaku Dosen Pembimbing I Skripsi
5. Bapak/ibu dosen Sistem Informasi STMIK Nusa Mandiri Jakarta yang telah memberikan penulis dengan semua bahan yang diperlukan
6. Ibu Rosdian Hasanah selaku Personal Manager Hotel Patra Comfort Jakarta
7. Bapak Catur Setiyono selaku Manager Hotel Patra Comfort Jakarta
8. Para staff/karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta
9. Orang tua tercinta yang telah memberikan semangat dan doa yang mustajab

10. Rekan-rekan mahasiswa/i kelas 11.8A.11

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebutkan satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh sekali dari kata sempurna, untuk itu penulis mohon kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Bekasi, 05 Agustus 2019

Penulis



Diana Nuraini



ABSTRAK

Diana Nuraini (11150185), Efektifitas Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerja pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Absensi *fingerprint* adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut karyawan tidak dapat memanipulasi data kehadirannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektifitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta. Peneliti menggunakan metode kuantitatif, instrumen penelitian mengenai efektifitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta berupa kuesioner dan objek penelitian adalah karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta sebanyak 30 responden dari karyawan yang diambil. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa berhubungan yang terjadi antara variabel X (absensi *fingerprint*) dengan variabel Y (disiplin kerja) adalah sebesar 0,494. Dapat disimpulkan bahwa absensi *fingerprint* berhubungan secara positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan derajat korelasi sedang.

Kata kunci : disiplin, absensi fingerprint dan efektifitas

Abstract

Diana Nuraini (11150185), Effectiveness of Fingerprint Attendance Application on Employed Work Discipline Hotel Patra Comfort Jakarta.

Discipline is a form of control for the execution of employees always in the corridor of prevailing laws and regulations. Fingerprint attendance is an attendance machine that uses fingerprints, where the fingerprint of each person is not the same, therefore with the machine the employee can not manipulate its presence data. The purpose of this research is to know the effectiveness of the implementation of fingerprint attendance against the working discipline of Hotel Patra Comfort Jakarta. Researchers use quantitative methods, research instruments on the effectiveness of the application of fingerprint attendance to employee work discipline Hotel Patra Comfort Jakarta in the form of questionnaires and research objects are employees of Hotel Patra Comfort Jakarta as many as 30 respondents from the employees taken. Based on the calculation results that the related that occurs between variable X (fingerprint attendance) with variable Y (the work Displin) is 0.494. It can be concluded that the fingerprint attendance is positively connected to the employee's work discipline with a moderate correlation degree.

Keywords: displin, fingerprint attendance and effectiveness

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH..	iv
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PANDUAN PENGGUNAAN HAK CIPTA.....	vi
Kata Pengantar	viii
Abstrak.....	ix
Daftar Isi.....	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Tabel.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
10.1.....	L
atar Belakang Masalah.....	1
10.2.....	I
identifikasi Masalah.....	3
10.3.....	M
aksud dan Tujuan	3
10.4.....	M
etode Penelitian.....	4
A. Observasi.....	4
B. Wawancara	4
C. Studi Pustaka	4
10.5Ruang Lingkup	4
10.6Hipotesis Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
2.1 Tinjauan Pustaka.....	6
2.1.1 Definisi Efektivitas	6
2.1.2 Definisi Absensi.....	6
2.1.3 Definisi Sistem Absensi (<i>Fingerprint</i>).....	7
2.1.4 Definisi Karyawan	7
2.1.5 Regresi Linear Sederhana.....	7
2.1.6 Definisi SPSS	8
2.1.7 Definisi TAM (<i>Technology Acceptance Model</i>).....	9
2.2 Penelitian Terkait	11
2.3 Tinjauan Organisasi/Objek Penelitian.....	12
2.3.1 Sejarah Perusahaan.....	12
2.3.2 Struktur Organisasi.....	15
2.3.3 Visi dan Misi.....	17



BAB III METODOLOGI PENELITIAN18

3.1 Tahapan Penelitian	18
3.2 Instrumen Penelitian	20
3.3 Uji Validitas.....	21
3.4 Uji Reliabilitas	21
3.5 Uji Normalitas	22
3.6 Metode Pengumpulan Data, Populasi, dan Sampel Penelitian	23
3.6.1 Metode Pengumpulan Data	23
3.6.2 Populasi.....	24
3.6.3 Sampel Penelitian	24
3.7 Metode Analisis Data	25
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	25
3.7.2 Analisis Data Kuantitatif	25
3.7.3 Koefisien Kolerasi	25
3.7.4 .4 Regresi Linear Sederhana	27
3.7.5 Uji Linearitas	28
3.7.6 Uji Signifikansi.....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN31

4.1 Gambaran umum Responden.....	31
4.2. Instrumen Penelitian	33
4.2.1 Uji Validitas Manual.....	33
4.2.2 Uji Realibilitas	40
4.2.3 Uji Normalitas	44
4.3. Analisis Data Kuantitatif	47
4.3.1 Analisis Hubungan	47
4.3.2 Analisis Pengaruh.....	49

BAB V PENUTUP.....57

5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	58

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LEMBAR KONSULTASI
SURAT KETERANGAN
LAMPIRAN

Daftar Gambar

Gambar II.1 Model Technology Acceptance Model (TAM)	9
Gambar II.2 Struktur Organisasi HRD Hotel Patra Jasa Comfort Jakarta	16



DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Tabel Skor Dalam Penelitian	21
Tabel III.2	Tabel Penolong Dalam Perhitungan Nilai Korelasi Secara Manual..	27
Tabel III.3	Tabel Penolong Uji Linearitas	29
Tabel IV.1	Usia Responden.....	32
Tabel IV.2	Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel IV.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	33
Tabel IV.4	Data Jawaban Responden.....	34
Tabel IV.5	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X1	35
Tabel IV.6	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X2	35
Tabel IV.7	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X3	36
Tabel IV.8	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X4	36
Tabel IV.9	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X5	36
Tabel IV.10	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X6	37
Tabel IV.11	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X7	37
Tabel IV.12	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X8	37
Tabel IV.13	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X9	38
Tabel IV.14	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X10	38
Tabel IV.15	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X11	38
Tabel IV.16	Penolong Uji Validitas Pertanyaan X12	39
Tabel IV.17	Hasil Perhitungan Uji Validitas Secara Manual.....	39
Tabel IV.18	Hasil Perhitungan Menggunakan SPSS.....	40
Tabel IV.19	Descriptive Statistics	41
Tabel IV.20	Penolong Uji Reabilitas	41
Tabel IV.21	Reabilitas Statistics.....	44
Tabel IV.22	Hasil Perhitungan Menggunakan SPSS.....	45
Tabel IV.23	Ringkasan Hasil Uji Product Moment	45
Tabel IV.24	Garis Diagonal.....	46
Tabel IV.25	One Kolmogorov Smirnov Test	47
Tabel IV.26	Penolong Korelasi	48
Tabel IV.27	Correalations	49
Tabel IV.28	Penolong regresi Linier Sederhana	50
Tabel IV.29	Descriptive Statistics Siginifikan.....	54
Tabel IV.30	Correalations Signifikansi.....	54
Tabel IV.31	Variabel Entered/Removed	54
Tabel IV.32	Model Summary	54
Tabel IV.33	Anova	55
Tabel IV.34	Coefficients	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dapat dirasakan pada bidang ekonomi dan manajemen yang semakin baik yaitu dengan munculnya peralatan – peralatan canggih yang dapat mempermudah usaha manusia untuk meningkatkan produktifitas kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorong, kaya, rasa, dan karsa. Sumber manusia selalu ada setiap sumber daya dalam suatu organisasi, oleh karena itu memiliki karyawan yang mempunyai produktifitas tinggi merupakan impian dari setiap perusahaan.

Dalam setiap pelaksanaan pasti memerlukan adanya aspek penting dalam perusahaan yang akan menjalankan usaha dan ide menjadi usaha. Dalam beberapa perencanaan sumber daya manusia, perlu menganalisis hal-hal sebagai berikut desain pekerjaan, deskripsi pekerjaan, dan kapasitas sumber daya manusia.

Menurut (Hylenearti, 2016) menyimpulkan bahwa:

Dalam sebuah perusahaan, mesin absensi sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan agar perusahaan tersebut dapat melihat kedisiplinan karyawan melalui absensi waktu masuk dan waktu pulang karyawan yang dilakukan setiap harinya. Karyawan yang bekerja sesuai dengan jam kerjanya adalah harapan setiap perusahaan. Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu tolak ukur kesuksesan dari sebuah perusahaan. Karena dengan demikian, sangat membantu sekali dalam kemajuan perusahaan.

Namun tidak semua perusahaan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas karyawan adalah melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi oleh setiap karyawan, seperti yang diterapkan di Hotel Patra Comfort Jakarta.

Menurut Utomo dalam (Nurmalasari, Hartini, Adiwihardja, & Muniroh, 2018) menyimpulkan bahwa:

Bedasarkan dari faktor tersebut apabila tidak terpenuhi dengan baik dapat menyebabkan seorang inividu malas, serta terjadinya pelanggaran kontra implisit antara karyawan dengan perusahaan yang berdampak pada tingkat absensi kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Absensi dalam ketidakhadiran merupakan sebagai indikator psikologis, penyesuaian medis, atau sosial untuk bekerja.

Menurut Abdillah & Wajdi dalam (Nurmalasari et al., 2018) menyimpulkan bahwa “Sering tidak hadirnya seorang karyawan, datang dan pulang tidak sesuai jam kerja, kembali ke kantor setelah jam istirahat melewati ketentuan yang sudah ditetapkan merupakan perilaku yang menunjukan moral buruk”.

Melihat pentingnya absensi terhadap disiplin karyawan, Hotel Patra Comfort Jakarta menerapkan sistem kehadiran dengan menggunakan penerapan mesin absensi (*Fingerprint*). Dengan menggunakan sistem ini karyawan tidak dapat memanipulasi data kehadiran dan akan terlihat secara detail waktu kehadiran dan pulang karyawan.

Menurut (Diah Indriani Suwondo, 2015) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari kepatuhan karyawan pada peraturan perusahaan, cara berpakaian dan kesiapan karyawan dalam memperbaiki kesalahan.

Menurut (Subiantoro, 2018) menyimpulkan bahwa : Absensi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah instansi pemerintah. Dengan sistem absensi yang baik maka diharapkan dapat membantu dalam mengendalikan proses penyelesaian pekerjaan sehingga didapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Absensi *fingerprint* adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap – tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat di manupulasi. Teknologi yang digunakan adalah

teknologi sidik jari, hal ini dikarenakan sidik jari lebih murah dan akurat disbanding teknologi yang lainnya.

Menurut (Sofyanty, 2019) menyimpulkan bahwa: kinerja adalah pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis ingin mengetahui kedisiplinan karyawan dengan adanya efektifitas penerapan absensi (*fingerprint*) di Hotel Patra Comfort Jakarta.

1.2 Identikasi Permasalahan

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan Absensi yang berjalan saat ini Hotel Patra Comfort Jakarta?
2. Bagaimana tanggapan karyawan atas implementasi Penerapan Absensi di Hotel Patra Comfort Jakarta?
3. Seberapa besar pengaruh penerapan absensi terhadap kedisiplinan kerja karyawan di Hotel Patra Comfort Jakarta?

1.3 Maksud dan Tujuan

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mempunyai maksud dan tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui sistem absensi efektifitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Comfort Jakarta
2. Untuk mengetahui efektifitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Patra Comfort Jakarta

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan Program Strata Satu (S1) Program Studi Sistem Informasi pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer (STMIK) Nusa Mandiri Jakarta.

1.4 Metode Penelitian

A. Observasi

Penulis melakukan pengamatan secara langsung terhadap sistem mesin absensi fingerprint pada Hotel Patra Comfort Jakarta dengan melakukan riset lebih lanjut pada objek yang menjadi permasalahan dalam penulisan skripsi ini.

B. Wawancara

Penulis melakukan pengumpulan data dengan mewawancarai secara langsung pada beberapa bagian yang ada di Hotel Patra Comfort Jakarta yang terlihat dalam penulisan skripsi ini.

C. Studi Pustaka

Penulis mempelajari buku – buku serta jurnal-jurnal yang memiliki hubungan dalam permasalahan yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

1.5 Ruang Lingkup

Dalam hal ini peneliti akan membatasi ruang lingkup mengenai efektivitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan Patra Comfort Jakarta.

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dan akan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan hasil dari refleksi peneliti berdasarkan landasan teori yang digunakan sebagai argumentasi berdasarkan rumusan masalah.

Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis yang berhubungan (asosiatif), yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dengan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis sebagai berikut:

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan/karyawati Hotel Patra Comfort Jakarta.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara efektivitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan/karyawati. Hotel Patra Comfort Jakarta.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian skripsi ini tidak lepas dari teori – teori yang mendukung kemudahan dalam menganalisa pengaruh sistem informasi terhadap disiplin kerja karyawan yang diharapkan dapat membantu secara maksimal. Maka penulis menjelaskan beberapa teori pendukung yang bertujuan untuk memudahkan dan membantu penulis.

2.1.1. Definisi Efektivitas

Menurut Siagian dalam (Nurmalasari, Hartini, Adiwihardja, & Muniroh, 2018) menyimpulkan bahwa :

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berate semakin tinggi efektivitasnya.

Efektivitas menurut pengertian di atas mengartikan bahwa indikator efektivitas dalam arti tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapainya sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

2.1.2. Definisi Absensi

Pengertian absensi secara umum adalah suatu pendataan kehadiran, bagian dari laporan aktifitas suatu instansi atau komponen-komponen instansi itu sendiri yang berisi data-data kehadiran yang disusun dan diatur sedemikian rupa sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan.

2.1.3. Definisi Absensi Fingerprint

Menurut (Ismawati & Mazia, 2016) menyimpulkan bahwa: Mesin absensi sidik jari adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat di manipulasi. Teknologi yang digunakan pada mesin sidik jari adalah teknologi biometrik, ada beberapa teknologi biometrik yang digunakan yaitu sidik jari, tangan, bentuk wajah, suara dan retina. Namun yang paling banyak digunakan adalah teknologi sidik jari, hal ini dikarenakan teknologi sidik jari lebih murah dan akurat dibanding teknologi lainnya.

2.1.4. Disiplin Karyawan

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu tolak ukur kesuksesan dari sebuah perusahaan. Karena dengan demikian, akan sangat membantu sekali dalam kemajuan perusahaan.

Menurut (Rachman, 2016) mengatakan bahwa: Kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

2.1.5. Regresi Linier Sederhana

Menurut (Heriyati & Arfhan Prasetyo, 2018) mengatakan bahwa “Salah satu alat yang digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier rumus regresi linier sederhana”, yaitu:

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan:

Y = variabel terikat
 X = variabel bebas
 a = konstanta
 b = konstanta

2.1.6. Definisi SPSS

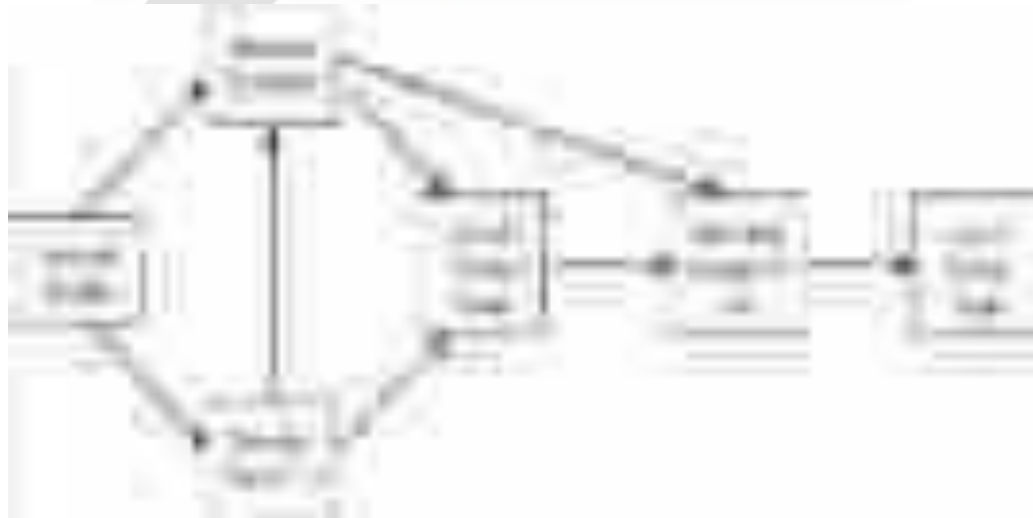
SPSS merupakan program olah data statistik yang sudah sangat populer dan banyak pemakainya. SPSS sendiri kepanjangan dari *Statistical Product and Service Solution* yaitu *software* untuk keperluan olah data statistik. SPSS sebagai *software* statistik pertama kali dibuat tahun 1968 oleh tiga mahasiswa *Standfort University*, yaitu Norman H. Nie, C. Hanlai Hull dan Dale H. Bent. Saat itu *software* yang dioperasikan pada computer *mainframe*. Setelah penerbit terkenal McGraw-Hill menerbitkan user manual SPSS, program tersebut menjadi populer. Pada tahun 1984, SPSS pertama kali muncul dengan versi PC (bisa dipakai untuk computer desktop) dengan nama SPSS/PC+, dan sejalan dengan mulai mengeluarkan versi Windows. Dan untuk memantapkan posisinya. (Duwi Priyatno, 2018).

1. *Processor Intel Pentium* atau kompetibelnya, dapat juga *processor AMD Athlon* dan kompatibelnya. Clock speed yang disarankan adalah 1,5 GHz ke atas.
2. Memori (RAM) minimal 2 GB.
3. Kapasitas *hardisk* minimal 2 GB.
4. Untuk sistem operasi Windows, bisa menggunakan Microsoft Windows 7 (32 bit atau 64 bit), windows XP (*Professional* 32 bit) atau Windows Vista (32 bit atau 64 bit), Windows 8 dan Windows 10.
5. Untuk sistem operasi Linux, bisa menggunakan Debian, Ubuntu, atau Red Hat Enterprise Linux (RHEL).
6. Untuk sistem operasi Machintosh (Mac Os), bisa menggunakan Yosemite, Mavericks, El Capitan, atau Mountain Lion.

2.1.7. Definisi TAM (*Technology Acceptance Model*)

Technology Acceptance Model atau TAM merupakan suatu model penerimaan sistem teknologi informasi yang akan digunakan oleh pemakai. TAM menambah dua konstruk utama kedalam model TRA. Dua konstruk utama ini adalah kegunaan persepsian (*perceived usefulness*) dan kemudahan penggunaan persepsian (*perceived ease of use*) (Jogiyanto, 2008).

Menurut (Siswantoro, 2017) menyimpulkan bahwa: Model TAM berasal dari teori psikologis untuk menjelaskan perilaku pengguna teknologi informasi yang berlandaskan pada kepercayaan (*beliefs*), sikap (*attitude*), minat (*intention*) dan hubungan perilaku pengguna (*User Behavior Relationship*). Tujuan model ini adalah untuk dapat menjelaskan faktor-faktor utama dari perilaku pengguna teknologi informasi terhadap penerimaan penggunaan teknologi informasi itu sendiri.



Sumber : Mustakini dalam (Nurmalasari et al., 2018)

Gambar II.1. Model Technology Acceptance Model (TAM)

Berikut adalah kelemahan dan kelebihan TAM (*Technology Acceptance Model*) :

TAM mempunyai beberapa kelebihan dan juga kelemahan . kelebihan – kelebihan TAM adalah sebagai berikut :

1. TAM merupakan model perilaku (*behavior*) yang bermanfaat untuk menjawab pertanyaan mengapa banyak sistem teknologi informasi gagal diterapkan karena pemakainya tidak mempunyai niat (*intention*) untuk menggunakannya.
2. TAM dibangun dengan dasar teori yang kuat.
3. TAM telah diuji dengan banyak penelitian dan hasilnya sebagian besar mendukung dan menyimpulkan bahwa TAM merupakan model yang baik. Bahkan TAM telah banyak diuji dibandingkan dengan model yang lain misalnya dengan *Theory Planned Behavior* (TPB) dan hasilnya juga konsisten bahwa TAM cukup baik.
4. Kelebihan TAM yang paling penting adalah model ini merupakan model yang parsimoni (*parsimonious*) yaitu model yang sederhana tapi valid.

Berikut adalah kelemahan – kelemahan TAM :

Disamping kelebihan – kelebihan TAM tersebut, TAM juga mempunyai beberapa kekurangan sebagai berikut :

1. TAM hanya memberikan informasi atau hasil yang sangat umum saja tentang niat dan perilaku pemakai sistem dalam menerima sistem teknologi informasi.
2. Perilaku pemakai sistem teknologi informasi di TAM tidak di kontrol dengan control perilaku (*behavior control*) yang membatasi niat perilaku seseorang.

3. Penelitian – penelitian TAM umumnya hanya menggunakan sebuah sistem informasi saja. Kenyataannya pemakai sistem dihadapkan dengan lebih dari satu sistem informasi.
4. Penelitian – penelitian TAM kebanyakan hanya menggunakan subyek tunggal sejenis saja, misalnya hanya menggunakan sebuah organisasi saja, sebuah departemen saja, atau sebuah kelompok mahasiswa tenti saja misalnya MBA atau MM. Penggunaan subyek tunggal ini mempunyai kelemahan di validitas eksternal, yaitu hasilnya tidak dapat di generalisasikan lintas organisasi lainnya secara umum.
5. Penelitian – penelitian ini umumnya adalah penelitian *cross sectional* yang hanya melibatkan waktu satu periode tetapi dengan banyak sampel individu.
6. Umumnya model penelitian TAM kurang dapat menjelaskan sepenuhnya antar hubungan (*causation*) variabel-variabel didalam model.
7. Tidak mempertimbangkan perbedaan kultur.

2.2. Penelitian Terkait

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis sedikit banyak terinspirasi dan mereferensi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dalam latar belakang masalah pada skripsi ini. Adapun penelitian yang berhubungan dengan skripsi ini yaitu:

Dalam sebuah perusahaan, mesin absensi fingerprint sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan agar perusahaan tersebut dapat melihat kedisiplinan karyawan melalui absensi waktu masuk dan waktu pulangny karyawan yang dilakukan setiap harinya. Karyawan yang bekerja sesuai dengan jam kerjanya adalah harapan setiap perusahaan. Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu tolak ukur kesuksesan dari

sebuah perusahaan. Karena dengan demikian, sangat membantu sekali dalam kemajuan perusahaan. Namun tidak semua perusahaan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas karyawan adalah melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi oleh setiap karyawan, seperti yang diterapkan di Hotel Patra Comfort Jakarta.

Menurut Utomo dalam (Nurmalasari et al., 2018) menyimpulkan bahwa: Berdasarkan dari faktor tersebut apabila tidak terpenuhi dengan baik dapat menyebabkan seorang individu malas, serta terjadinya pelanggaran kontra implisit antara karyawan dengan perusahaan yang berdampak pada tingkat absensi kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan. Absensi dalam ketidakhadiran merupakan sebagai indikator psikologis, penyesuaian medis, atau sosial untuk bekerja.

Menurut Abdillah & wajdi dalam ((Nurmalasari et al., 2018) menyimpulkan bahwa “Sering tidak hadirnya seorang karyawan, datang dan pulang tidak sesuai jam kerja, kembali ke kantor setelah jam istirahat melewati ketentuan yang sudah ditetapkan merupakan perilaku yang menunjukkan moral buruk”.

Menurut Hasibuan dalam ((Rachman, 2016) menyimpulkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dan norma-norma social yang berlaku.

2.3. Tinjauan Organisasi/Objek Penelitian

2.3.1. Sejarah Perusahaan

Hotel Patra Jasa Jakarta yang berlokasi di Jln. A. Yani No.2. semula bernama “PERTAMINA SEAMEN CLUB” diresmikan pengoperasiannya oleh Direktur Utama Pertamina waktu itu Letjen **DR. Ibnu Sutowo** pada tanggal 23 November 1973. Dibangunnya Pertamina Seamen Club didasarkan pada pemikiran untuk menunjang kegiatan operasi perminyakan dengan menjadikan Pertamina Seamen Club sebagai base untuk menampung para awak kapal tengker pengangkut minyak selama bersandar di pelabuhan Tanjung Priok.

Hotel dengan kapasitas 52 kamar ini untuk pertama kali dipimpin oleh **Sabardi Somadiputra** sebagai pimpinan Hotek berikutnya. Dalam rangka kembalinya Pertamina ke tugas pokok dibidang perminyakan sesuai UU No. 8 tahun 1971 tentang Pertamina secara bertahap asset-aset yang dikelola Pertamina diluar kegiatan Migas diserahkan ke anak Perusahaan Pertamina untuk dioperasikan secara komersil. Pada tanggal 4 Januari 1984 Pertamina Seaman Club diserahkan pengelolaannya dari direktorat Perkapalan dan Telekomunikasi Pertamina ke PT Patra Jasa sebagai salah satu anak Perusahaan Pertamina dan sejak itu sebutan Pertamina Seaman Club berganti nama menjadi **Hotel Patra Jasa Jakarta**.

Pimpinan Pertama Hotel Patra Jasa Jakarta setelah dikelola PT. Patra Jasa sejak tanggal 4 Januari 1984 adalah **Tutun Gunawan** yang bertugas sampai akhir tahun 1989 dengan sebutan Jabatan sebagai Resident Manager. Pimpinan Hotel berikutnya adalah **H. Heriman Soeroso** dengan sebutan jabatan General Manager yang berdinis selama 1 (satu) tahun sejak akhir 1989 s/d akhir 1990, yang kemudian digantikan oleh General Manager berikutnya yaitu **Syamsuddin Rifai** sampai dengan akhir tahun 1991.

Pada awal 1992 sesuai surat keputusan Direksi PT Patra Jasa No.002/Kpts/Dir/PAJ/1994 pada tanggal 5 Januari 1994 **H. M. Amin Rohani** dilantik sebagai General Manager Hotel Patra Jasa Jakarta berikutnya dan atas pemerintahan sendiri mengakhiri masa baktinya di PT Patra Jasa sampai dengan 30 April 1999. Kemudian 5 Januari ditetapkan sebagai Hari **ULANG TAHUN** Hotel Patra Jasa Jakarta (5 Januari 1984). Pada tanggal 1 Mei 1999, sesuai surat keputusan surat Direksi PT Patra Jasa No.017/Kpts/Dir.PAJ/1999 tanggal 27 April 1999, **H. Marsono** dilantik sebagai General Manager Hotel Patra Jasa Jakarta berikutnya sampai dengan 14 Februari 2000. Tanggal 15 Februari 2000 General Manager berikutnya digantikan

oleh **Budiyono.S** sesuai dengan surat Keputusan Direksi PT Patra Jasa No.004/Kpts/DIR/PAJ/2000 tanggal 2 febrari 2000 menjabat sebagai General Manager sampai masa Persiapan Pensiun (MPP) pada tanggal 8 Desember 2002.

Sesuai SK Dirut PT Patra Jasa No.190/Kpts/DIRUT.PJ/XII/2002 tanggal 3 Desember 2002 General Manajer berikutnya adalah **Yulius Suleiman Fleur** yang menjabat mulai tanggal 16 Desember 2002 sampai dengan 23 April 2003. Selanjutnya sebagai Pjs. General Manajer diberikan kepada **I. Wayan Parwata** susai dengan surat edaran Direktorat SDM & Umum Manager Senior Hubungan Industrial PT Patra Jasa No. 166/HUB-IND-PJ/SE/IV/2003, tanggal 30 April 2003 sampai dengan 28 Mei 2003. Pada tanggal 29 Mei 2003 berdasarkan surat keputusan Direktur Utama PT Patra Jasa No. 018/Dirut-PJ/KPTS/V/2003 General Manager berikutnya dijabat oleh **Asni Tarigan** sampai dengan 31 Agustus 2004.

PT Patra Jasa sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang hospitality selama ini telah melakukan perubahan, perbaikan dan selalu berbenah diri, anantara lain adalah awal September 2004 pembuatan dan peluncuran logo baru “ **PATRA JAKARATA HOTEL**”. Pada tanggal 1 September 2004 berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT. Patra Jasa No.115/Kpts/DIR.SDM&U-PJ/VIII/2004 General Manajer berikutnya digantikan oleh **I Wayan Parwata**. Dan kemudian berdasarkan Keputusan Direktur Utama PT Patra Jasa No.007/DIRUT-PJ/Kpts/II/2005 tertanggal 27 Januari 2005 Jabatan General Manager selanjutnya adalah **Sigit Pramono** sampai dengan 8 juu 2006. Berdasarkan surat keputusan Direktur Utama PT Patra Jasa No.038/DIRUT-PJ/Kpts/VI/2006 tertanggal 8 Juni 2006 melalui berita acara serah terima jabatan bahwa General Manager selanjutnya digantikan oleh **Bambang Supriyatno**. General Manager berikutnya digantikan oleh

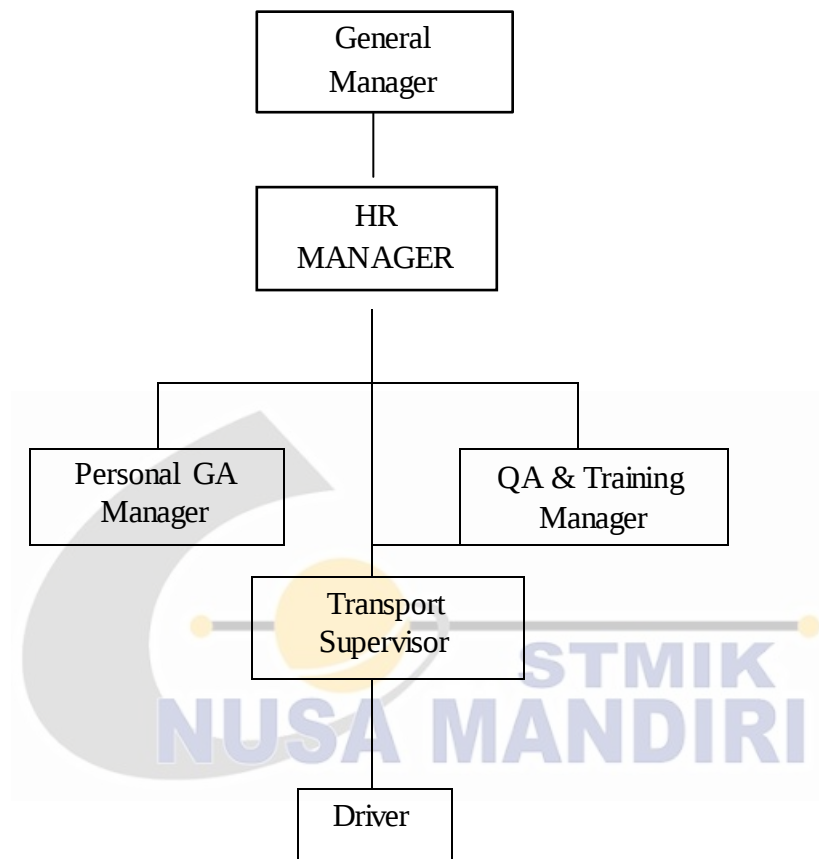
M. Amir Rohani berdasarkan surat keputusan Direktur Utama PT Patra Jasa No.057/DIRUT-PJ/Kpts/XI/2006 & No.070/DIRUT-PJ/Kpts/XI/2006.

Januari tahun 2007 pejabat General Manager berikutnya digantikan oleh **JUNAIDI** menjabat sampai dengan juli 2009. Surat Keputusan Direktur Utama PT.Patra Jasa No. 026/DIRUT-PJ/Kpts/VI/2010 tertanggal 30 Juni 2010 General Manager selanjutnya digantikan oleh **SRI HARJANA** sampai dengan tanggal 10 April 2013. Selanjutnya General Manager digantikan oleh **AGUS SANTOSO** berdasarkan Surat Keputusan Direktur Utama PT.Patra Jasa No. 032/DIRUT-PJ/Kpts/IV/2013 tertanggal 5 April 2013 sampai dengan Mei 2014. Kemudian General Manager berikutnya digantikan oleh **SUKIR** pada tanggal 3 Juni 2014 sampai dengan 2 Mei 2016.

Pada bulan Agustus 2017 nama Patra Jasa Jakarta Hotel meluncurkan nama barunya menjadi **PATRA COMFORT JAKARTA**. General Manager berikutnya adalah **SUWARDI** pada tanggal 2 Mei 2016 sampai dengan 15 Desember 2017, selanjutnya diganti kan oleh **I Gusti Made Juniarta** sampai dengan 9 Mei 2018. General Manager berikutnya adalah **Yul Budi Haryanto** sampai dengan sekarang. Demikian sejarah singkat **PATRA COMFORT JAKARTA**.

2.3.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu proses penempatan atau pembagian tugas yang dilakukan, pembatasan tanggung jawab serta wewenang dari masing-masing bagian dalam tugas. Dalam hal ini struktur organisasi yang dijalankan atau ditetapkan pada Hotel Patra Comfort Jakarta adalah sebagai berikut :



Sumber : Divisi HRD Patra Comfort Jakarta (2012)

Gambar II.2. Struktur Organisasi HRD Hotel Patra Comfort Jakarta

Berdasarkan ketentuan HRD Hotel Patra Comfort Jakarta, susunan organisasinya terdiri dari :

1. General Manager

General manager adalah puncak pimpinan dari sebuah organisasi hotel. Ia bertanggung jawab atas keseluruhan penyelenggara hotel dan kinerja seluruh karyawannya.

2. HR Manager

HR Manager adalah pejabat yang bertugas mengelola sumber daya manusia untuk keberhasilan hotel. HR Manager harus menguasai hukum dan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, baik local, nasional, maupun internasional. Ia bertugas menerima dan mengangkat pegawai baru, menyelenggarakan semua administrasi kepegawaian dan kegiatan karyawan, serta mengadakan pelatihan terhadap karyawan.

3. Personal GA Manager

Personal GA Manager adalah sebuah posisi yang berada dibawah pimpinan divisi umum atau kepala operasional. Ia bertugas mendukung kegiatan operasional hotel dan melakukan koordinasi dengan departemen lain untuk mengetahui kebutuhan mereka serta merencanakan anggaran pengadaan barang atau jasa berserta biaya pemeliharanya.

4. QA & Training

QA & Training ialah mempunyai peran sebagai pelatih pengembangan karyawan seperti memberi pelatihan motivasi diri terhadap pekerjaan, pengembangan diri untuk mencapai tujuan, membantu menumpukan percaya diri, dan termasuk cara berperilaku yang sepantasnya di lingkungan baik eksternal maupun internal. Ia bertugas merencanakan dan membuat anggaran dana untuk biaya operasional pelatihan dalam jangka waktu yang tetap.

5. Transport Supervisor

Transport Supervisor adalah jabatan yang berfungsi untuk menampung semua complain dan menyelesaikan masalah sebisa mungkin tanpa harus melibatkan manager. Ia bertugas membuat pengumuman dan arahan sebagaimana yang diarahkan oleh manager.

2.3.3. Visi dan Misi

A. Visi Hotel Patra Comfort Jakarta

Menjadi perusahaan yang terdepan dalam industry property, hospitaly, dan multi jasa.

B. Misi Hotel Patra Comfort Jakarta

Membangun bisnis yang berkesinambungan secara jangka panjang dan menerapkan tata kelola perusahaan, tanggung jawab social, manajemen mutu, resiko dan keuangan yang baik.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tahapan Penelitian

Kegiatan penelitian merupakan suatu proses memperoleh atau mendapatkan suatu pengetahuan atau memecahkan masalah yang dihadapi, yang dilakukan secara ilmiah, sistematis dan logis. Dalam penelitian dibidang apapun, tahapan-tahapan terjadi pemidifikasian dalam pelaksanaannya oleh peneliti sesuai dengan kondisi dan situasi yang dihadapi tanpa mengabaikan prinsip-prinsip umum yang digunakan dalam proses penelitian

Menurut Swarjana dalam (Nurmalasari, Hartini, Adiwihardja, & Muniroh, 2018) penelitian ini terdapat beberapa tahapan, yaitu:

A. Tahapan Persiapan

Tahapan ini dimulai dengan mengkaji permasalahan yang ada kemudian melakukan studi literatur tentang penelitian sejenis yang pernah dilakukan.

B. Identifikasi Masalah

Melakukan identifikasi tentang maslah apa yang akan dibahas berkaitan dengan factor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

C. Studi Pustaka

Mempelajari literature yang akan digunakan sebagai kajian teori dalam penelitian ini.

D. Menentukan Variabel dan Sumber Data

Menentukan variabel – variabel yang berpengaruh dan membutuhkan data – data seperti apa yang akan dibutu

hkan berdasarkan populasi, sampel dan cara pengambilan sampel. Kemudian menentukan subjek penelitian dan respondennya.

E. Hipotesis

Mengemukakan pernyataan awal tentang factor pengaruh efektifitas penerapan absensi terhadap disiplin kerja karyawan.

F. Menentukan dan Menyusun Intrumen Penelitian (Kueisioner)

Tahap ini adalah penentuan instrumental penelitian yaitu dengan menggunakan kuisisioner. Penyusunan kuisisioner terbagi dalam dua bagian yaitu identitas responden dan variabel yang menjadi factor yang diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

G. Mengumpulkan Data

Menyebarkan kuesioner dengan target kepada 30 responden karyawan.

H. Pengelolaan Data

Pengelolaan data terdiri dari pemberian kode variabel dan perhitungan dengan program SPSS.

I. Analisa Data

Menganalisa hasil pengolahan data berdasarkan hasil penelitian dan teori yang ada.

J. Menarik Kesimpulan

Kesimpulan diambil berdasarkan analisa data dan diperiksa apakah sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian.

3.2. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam suatu penelitian dapat berupa kuisioner, sehingga skala pengukuran. Instrument adalah menentukan satuan yang diperoleh, sekaligus jenis data atau tingkatan data, apakah data tersebut berjenis nominal, ordinal, interval maupun rasio. Instrument yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti. Sedangkan skala pengukuran instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2012).

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan, menjadi indikator, dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator yang dapat diukur. Kemudian sub indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan yang perlu dijawab oleh responden. Jawaban setiap item instrument yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang jawaban setiap item diberi skor, seperti berikut:

Tabel III.1
Skor dalam penelitian

Jawaban	Skor Pertanyaan
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Sangat Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Siregar, 2012)

3.3. Uji Validitas

Validitas merupakan instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software SPSS 25.

Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila :

1. Jika koefisien korelasi *Product Moment* melebihi 0,3
2. Jika koefisien korelasi *Product Moment* > r-tabel (α ; n-2), n = jumlah sampel.
3. Nilai Sig. $\leq \alpha$

Maka rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi digunakan rumus *Product Moment* adalah :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

X = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total variabel untuk responden ke-n

3.4. Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu data dinyatakan realibel apabila dua atau lebih peneliti atau objek yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data yang dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Suatu data yang realibel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid (Prof.Dr.Sugiyono, 2017). Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan software

SPSS 25. Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan dengan analisis reabilitas berdasarkan koefisien *alpha cronbach* dengan semua skala dan indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,6.

Tahapan perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*, yaitu:

1. Menentukan nilai varians setiap butir pertanyaan

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

2. Menentukan nilai variabel total

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

3. Menentukan reabilitas instrument

$$r_{11} = \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \left[1 - \frac{k}{n} \right]$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

X = Nilai skor yang dipilih

σ_{i2} = Varians total

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

K = Jumlah butir pertanyaan

r_{11} = Koefisien reabilitas instrument

3.5. Uji Normalitas

Uji normalitas data terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang berdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi (Duwi Priyatno, 2018). Metode yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah metode Kolmogorov-Smirnov. Metode Kolmogorov-Smirnow membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoritik dengan frekuensi kumulatif distribusi empirik (observasi). Berikut prosedur uji normalitas, yaitu sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis.

H_0 : Distribusi data absensi fingerprint.

H_a : Distribusi data disiplin kerja karyawan.

- b. Kriteria Pengujian

Jika Signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak.
 Jika Signifikansi $> 0,05$ maka H_a diterima.

- c. Membuat Kesimpulan

dari output bahwa signifikansi $> 0,005$ sehingga H_0 diterima.

3.6. Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian

3.6.1. Metode Pengumpulan Data

untuk mendapatkan data-data yang dapat menunjang penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi

Penelitian ini dilakukan secara langsung, yaitu dengan datang langsung ke Hotel Patra Comfort Jakarta. Untuk melakukan pengamatan dan meneliti

secara langsung data-data yang berkaitan dengan bahan laporan secara cermat dan sistematis.

2. Wawancara

Penelitian ini dilakukan dengan mewawancarai narasumber secara langsung, yaitu dengan datang langsung ke Hotel Patra Comfort Jakarta dan melakukan wawancara dengan Devisi HRD Hotel.

3. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta. Peneliti menyediakan kuisiner pada tanggal (27/06/2019) kepada karyawan yang berada di Hotel Patra Comfort Jakarta.

4. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen-dokumen yang diperoleh dari tempat penelitian, yaitu HRD Hotel Patra Comfort Jakarta.

3.6.2. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta.

3.6.3. Sampel Penelitian

Sampel adalah suatu prosedur dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Adapun teknik yang digunakan untuk penentuan sampel adalah menggunakan Nonprobability Sampling. Nonprobability Sampling merupakan setiap unsur dalam populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama

untuk dipilih sebagai sampel, bahkan probabilitas anggota tertentu untuk terpilih tidak diketahui (Siregar, 2012). Dalam teknik Nonprobability Sampling terdapat beberapa teknik pengambilan sampel, teknik yang dipakai oleh peneliti yaitu Sampling Jenuh. Teknik ini merupakan teknik penelitian bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil yang (30) diambil menjadi sampel.

3.7. Metode Analisa Data

Menurut (Febriyanti & Widiyanto, 2017) menyimpulkan bahwa: Analisis data atau pengelolaan data merupakan satu langkah penting dalam penelitian, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul.

3.7.1. Analisa Statistik Deskriptif

Metode analisa statistik deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis profil responden.

3.7.2. Analisa Data Kuantitatif

Menurut (Hertyana, 2016) data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka. Data dipilih menjadi dua jenis yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden. Selain itu data diperoleh juga dari hasil wawancara dan observasi dengan pihak perusahaan.
2. Data Sekunder yaitu data pendukung yang diperoleh dari literatur, seperti buku-buku,

internet dan lainnya yang dianggap relevan dengan topic penelitian. Selain itu juga dapat diperoleh dari dokumen perusahaan.

3.7.3. Kofisien Korelasi

Kofisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kektuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel. Nilai koefisein (r) = $(-1 < 0 \leq)$, untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada diantara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negative (-).

Misalnya :

- a) Apabila $r = -1$ korelasi negative sempurna, terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan Y. jika variabel X naik maka variabel Y turun.
- b) Apabila $r = 1$ korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y. jika variabel X naik maka variabel Y naik.

Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Menurut Siregar dalam (Heriyati & Arfhan Prasetyo, 2018) korelasi *person product moment* adalah untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y), dan data berbentuk interval dan rasio. Langkah-langkah menentukan korelasi (r) sebagai berikut:

- a) Menentukan tabel penolong untuk memudahkan dalam perhitungan nilai korelasi secara manual.

Tabel III. 2

Tabel penolong untuk dalam perhitungan nilai korelasi secara manual

Data (n)	Variabel Bebas (X)	Variabel tidak bebas (Y)	x	Y	XY
1					
2					
4					

5					
N					
jumlah	$\Sigma=...$	$\Sigma=...$	$\Sigma=...$	$\Sigma=...$	$\Sigma=...$

b) Menghitung nilai r

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan: hitung

$$\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

n = jumlah data (responden)

x = variabel bebas

y = variabel terkait

c) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) atau lebih terhadap variabel Y (terikat)

Rumus : $KD = (r) \times 100\%$

3.7.4. Regresi Linier Sederhana

Menurut (Heriyati, 2018) mengatakan bahwa “Salah satu alat yang digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang dengan berdasarkan data masa lalu, atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) adalah menggunakan regresi linier. rumus regresi linier sederhana”, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = variabel terikat
 X = variabel bebas
 a = konstanta
 b = konstanta

Langkah-langkah menentukan persamaan regresi linier adalah sebagai berikut:

- a) Membuat table penolong, untuk memudahkan dalam perhitungan regresi secara manual.

Tabel III.3

Contoh tabel penolong uji linearitas

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1					
2					
3					
4					
....					
N					
	X	Y	XY	X ²	Y ²

- b) Menghitung nilai konstanta b.

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

- c) mencari nilai konstanta α

$$\alpha = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

- d) membuat persamaan regresi

$$Y = \alpha + b \cdot X$$

3.7.5. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi person. Dua variabel dikatakan mempunyai

hubungan linear bila signifikansi lebih dari 0,05, atau teori lain mengatakan jika signifikansi kurang dari 0,05, akan dikatakan linear (Duwi Priyatno, 2018).

Menurut (Nurmalasari et al., 2018) mengatakan bahwa uji linieritas Membuat Hipotesis

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja dengan pengaruh sistem absensi fingerprint.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja dengan pengaruh sistem absensi fingerprint.

1. Kaidah pengujian pada uji linieritas Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

2. Menentukan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel}

3. Untuk mencari nilai dari F_{hitung} dan nilai F_{tabel} berikut tahapannya:

Menghitung jumlah kuadrat regresi [$JK_{reg(a)}$]

$$(JK_{reg(a)}) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

Mencari jumlah kuadrat regresi [$JK_{reg(b:a)}$]

$$\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{n}$$

[$JK_{reg(b:a)}$] = b ($\sum Y^2$)
Mencari jumlah kuadrat residu [JK_{res}]
[JK_{res}] = $\sum Y^2 - \{ JK_{reg(b:a)} + JK_{reg(a)} \}$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi [$RJK_{reg(b:a)}$] $RJK_{reg(a)} = JK_{reg(a)}$

5. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi [$RJK_{reg(b:a)}$]

$$[RJK_{reg(b:a)}] = [JK_{reg(b:a)}]$$

6. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu [RJK_{res}]

$$[RJK_{res}] = \frac{JK_{res}}{n - 2}$$

Mencari nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{reg(b:a)}}{RJK_{res}}$$

7. Menentukan nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel

$$F_{\text{tabel}} = (α/2 ; 1, n-2)$$

8. Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

9. Membuat keputusan apakah H_a atau H_0 yang diterima.

3.7.6. Uji Signifikan (Korelasi *Product Moment Pearson*)

Langkah-langkah uji signifikan adalah sebagai berikut:

a) Membuat hipotesis dalam bentuk kalimat

H_0 : Diduga penerapan absensi *fingerprint* tidak berpengaruh terhadap disiplin karyawan

H_a : Diduga penerapan absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap disiplin karyawan

b) Kaidah Pengujian

Jika, $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima
 Jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak

c) Kaidah pengujian berdasarkan nilai protabilitas. Dimana jika protabilitas (sig)

$> \alpha$, maka H_0 diterima dan jika protabilitas (sig) $< \alpha$, maka H_0 ditolak.

d) Membuat keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kendali responden yang dapat memberikan informasi untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya responden adalah karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta. Dari (93) jumlah karyawan dan memperoleh 30 kuesioner yang digunakan untuk analisis data.

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran responden yang berisi usia, jenis kelamin dan jabatan yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data gambaran umum responden ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Semua informasi mengenai hasil penelitian dan informasi responden tersebut diperoleh dari hasil distribusi kuesioner yang diperoleh kembali.

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang diri dari responden.

1. Usia Responden

Tabel IV.1
Usia Responden

Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
20-29 tahun	11	36,666%
30-39 tahun	12	40,001%

>40 tahun	7	23,333%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Pengeloaan Data, (2019)

Berdasarkan tabel IV.1 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 11 orang, maka $(11 : 30) \times 100\% = 36,666$, usia 30-39 tahun sebanyak 12 orang, maka $(12 : 30) \times 100\% = 40,001\%$ dan usia >40 tahun sebanyak 7 orang, maka $(7 : 30) \times 100\% = 23,333\%$

2. Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Perempuan	13	43,333%
Laki - laki	17	56,667%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Pengeloaan Data, (2019)

Berdasarkan table IV.2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang, maka $(13 : 30) \times 100\% = 43,333\%$ dan yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 17 orang, maka $(17 : 30) \times 100\% = 56,667\%$

3. Pendidikan Terakhir

Table IV.3
Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SMA/SMK SEDERAJAT	8	26,666%
Diploma (D3)	6	20.001%
Sarjana (S1)	16	53,333%
Total	30	100%

Sumber : Hasil Pengelolaan Data, (2019)

Berdasarkan tabel IV.3 dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan terakhir SMA/SMK Sederajat sebanyak 8 orang, maka $(8 : 30) \times 100\% = 26,667\%$, untuk Diploma (D3) sebanyak 6 orang, maka $(6 : 30) \times 100\% = 20,001\%$, dan Sarjana (S1) sebanyak 16 orang, maka $(16 : 30) \times 100\% = 53,333\%$

4.2. Instrumen Penelitian

4.2.1. Uji Validitas Instrumen

Tabel IV.4
Data Jawaban Responden

N0.	Item Pertanyaan															Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Y1	Y2	Y3	
1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	51
2	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	59
3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	56
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	67
5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	68
6	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	69
7	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	67
8	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	64
9	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	68
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
13	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	66
14	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	55
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
16	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	57
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	70
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	64
20	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	63
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
22	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	56
23	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	61
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	72
26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	62
27	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	64
29	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
30	4	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	68

Sumber : Hasil Pengelolaan Data, (2019)

A. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan analisis data, maka terlebih dahulu mengolah dan menganalisis skala penerapan absensi *fingerprint* dan skala disiplin karyawan dari responden menjadi data yang berupa tabulasi kuesiner. Cara yang penulis tempuh adalah mencocokkan jawaban responden sesuai dengan pedoman sebelumnya yaitu unsur item positif memiliki skala skor jawaban Sangat Setuju nilai 5, Setuju nilai 4, Netral nilai 3, Sangat Tidak Setuju nilai 2, Tidak Setuju nilai 1.

Hasil skor skala jawaban responden yang diolah dan dianalisa dalam bentuk tabulasi. Dari tabulasi hasil skala penerapan absensi *fingerprint* dan skala disiplin karyawan masing – masing dicari nilai validitas tiap butir dengan rumus *product moment*.

1. Uji validitas pertanyaan X1

Tabel IV.5
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X1

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	131	1905	8356	579	121795	17161	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,494$$

2. Uji validitas pertanyaan X2

Tabel IV.6
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X2

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	133	1905	8477	579	121795	17689	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,403$$

3. Uji validitas pertanyaan X3

Tabel IV.7
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X3

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	131	1905	8350	581	121795	17161	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,366$$

4. Uji validitas pertanyaan X4

Tabel IV.8
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X4

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	119	1905	7635	483	121795	14161	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,824$$

5. Uji validitas pertanyaan X5

Tabel IV.9
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X5

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	135	1905	8622	617	121795	18225	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,558$$

6. Uji validitas pertanyaan X6

Tabel IV.10
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X6

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	129	1905	8241	563	121795	16641	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,597$$

7. Uji validitas pertanyaan X7

Tabel IV.11
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X7

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	119	1905	7635	483	121795	14161	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,824$$

8. Uji validitas pertanyaan X8

Tabel IV.12
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X8

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	121	1905	7744	499	121795	14641	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,635$$

9. Uji validitas pertanyaan X9

Tabel IV.13
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X9

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	126	1905	8067	540	121795	15876	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,698$$

10. Uji validitas pertanyaan X10

Tabel IV.14
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X10

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	132	1905	8441	592	121795	17424	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,613$$

11. Uji validitas pertanyaan X11

Tabel IV.15
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X11

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	120	1905	7677	488	121795	14400	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,701$$

12. Uji validitas pertanyaan X12

Tabel IV.16
Penolong Uji Validitas Pertanyaan X12

N	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum XY$	$(\sum x)^2$	$(\sum Y)^2$	$(\sum x)^2$	$(\sum y)^2$
30	123	1905	7875	513	121795	15129	3629025

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,760$$

a. Menghitung r_{tabel}

N = 30, $\alpha = 0,05$ (taraf signifikan 5%)

Sehingga, nilai $r_{(0,05,30-2)}$ pada *table product moment* = 0,361

b. Membuat keputusan

Pernyataan dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel IV.17
Hasil perhitungan Uji Validitas secara manual

Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
X1	0,494	0,361	Valid
X2	0,403	0,361	Valid
X3	0,366	0,361	Valid
X4	0,824	0,361	Valid
X5	0,558	0,361	Valid
X6	0,597	0,361	Valid
X7	0,824	0,361	Valid
X8	0,635	0,361	Valid
X9	0,698	0,361	Valid
X10	0,613	0,361	Valid
X11	0,701	0,361	Valid
X12	0,760	0,361	Valid
Y1	0,462	0,361	Valid
Y2	0,715	0,361	Valid
Y3	0,680	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, (2019)

Tabel IV.18
 Hasil perhitungan menggunakan SPSS

Descriptive Statistics		Descriptive Statistics		Descriptive Statistics	
Variable	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Range
1. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
2. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
3. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
4. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
5. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
6. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
7. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
8. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
9. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
10. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
11. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
12. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
13. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
14. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
15. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
16. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
17. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
18. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
19. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
20. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
21. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
22. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
23. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
24. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
25. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
26. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
27. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
28. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
29. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
30. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
31. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
32. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
33. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
34. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
35. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
36. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
37. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
38. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
39. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
40. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
41. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
42. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
43. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
44. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
45. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
46. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
47. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
48. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
49. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
50. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
51. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
52. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
53. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
54. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
55. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
56. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
57. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
58. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
59. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
60. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
61. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
62. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
63. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
64. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
65. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
66. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
67. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
68. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
69. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
70. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
71. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
72. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
73. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
74. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
75. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
76. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
77. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
78. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
79. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
80. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
81. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
82. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
83. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
84. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
85. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
86. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
87. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
88. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
89. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
90. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
91. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
92. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
93. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
94. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
95. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
96. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
97. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
98. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
99. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75
100. Net C	1.43	.31	1.00	1.75	.75

Tabel IV.19

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1	4,37	,490	30
X2	4,43	,504	30
X3	4,37	,556	30
X4	3,97	,615	30
X5	4,50	,572	30
X6	4,30	,535	30
X7	3,97	,615	30
X8	4,03	,615	30
X9	4,20	,610	30
X10	4,40	,621	30
X11	4,00	,525	30
X12	4,10	,548	30
Y1	4,47	,629	30
Y2	4,20	,551	30
Y3	4,20	,551	30
Skor_total	63,50	5,342	30

4.2.2. Uji Reabilitas

- 1) Nilai varian setiap butir pertanyaan

Tabel IV.20

Penolong Uji Reabilitas Secara Manual

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
$\sum(x_i)^2$	579	597	581	483	617	563	483	499	540	592	488	513	610	538	538
$(\sum x_i)^2$	17161	17689	17161	14161	18225	16641	14161	14641	15876	17424	14400	15129	17956	15876	15876
Var butir	0,232	0,246	0,299	0,366	0,317	0,277	0,366	0,366	0,360	0,373	0,267	0,290	0,382	0,293	0,293
Jumlah varbutir	4,726														
Var total	27,583														
R ₁₁	0,888														

Sumber : Hasil Pengelolaan Data,(2019)

2. Menghitung nilai varians setiap butir pertanyaan

a) Pertanyaan butir 1

$$\sigma^2_1 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,232$$

b) Pertanyaan butir 2

$$\sigma^2_1 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,246$$

c) Pertanyaan butir 3

$$\sigma^2_1 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,299$$

d) Pertanyaan butir 4

$$\sigma^2_1 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,366$$

e) Pertanyaan butir 5

$$\sigma^2_2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,317$$

f) Pertanyaan butir 6

$$\sigma^2_2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,277$$

g) Pertanyaan butir 7

$$\sigma^2_2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,366$$

σ_1

h) Pertanyaan butir 8

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,366$$

i) Pertanyaan butir 9

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,360$$

j) Pertanyaan butir 10

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,373$$

k) Pertanyaan butir 11

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,267$$

l) Pertanyaan butir 12

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,290$$

m) Pertanyaan butir 13

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,382$$

n) Pertanyaan butir 14

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}}{N} = 0,293$$

σ_1

0) Pertanyaan butir 15

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 0,293$$

σ_1

3) Menghitung total nilai varians

$$\begin{aligned} \sigma^2 &= 0,232 + 0,246 + 0,299 + 0,366 + 0,317 + 0,277 + 0,366 + 0,366 + 0,360 \\ &+ 0,373 + 0,267 + 0,290 + 0,382 + 0,293 + 0,293 \\ &= 4,726 \end{aligned}$$

4) Menghitung nilai varians total

$$\sigma_1^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n} = 27,583$$

σ_1

5) Menghitung nilai reliabilitas instrumen

$$R_{11} = \left[\frac{k}{\Sigma} \right] \left[1 - \frac{\sigma^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$R_{11} = 0,888$

Instrumen penelitian dinyatakan reliable, karena nilai $r_{11} = 0,888 > 0,6$

Sementara itu hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS

Tabel IV.21
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	15

Dari perhitungan manual dan juga perhitungan dengan menggunakan teknik *Alpha Conbach* yang tersaji pada tabel (IV.21) diatas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliable karena nilai $r_{11} = 0,888 > 0,6$.

4.2.3. Uji Normalitas

Tabel IV. 22

Perhitungan menggunakan SPSS



Tabel IV. 23

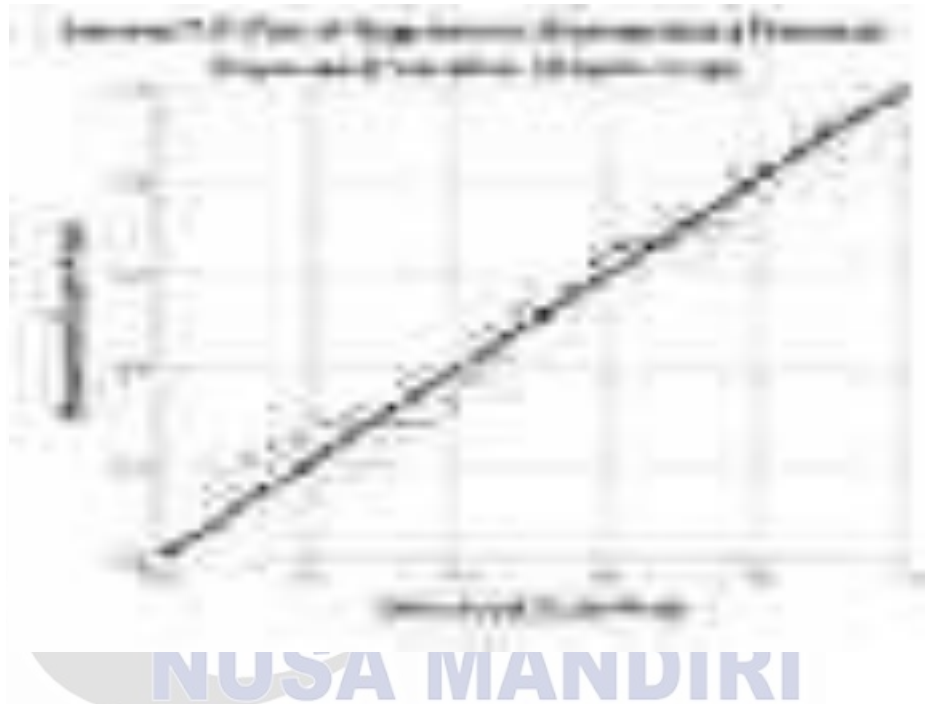
Ringkasan Hasil Uji Product Moment (r_{tabel})

No. Item	R_{hitung}	$F_{\text{tabel}} 5\% (30)$	Sig	Kriteria
1	0,557	0,361	0,001	Valid
2	0,883	0,361	0,000	Valid
3	0,511	0,361	0,004	Valid
4	0,558	0,361	0,001	Valid
5	0,883	0,361	0,000	Valid
6	0,677	0,361	0,000	Valid
7	0,731	0,361	0,000	Valid
8	0,632	0,361	0,000	Valid
9	0,731	0,361	0,000	Valid
10	0,724	0,361	0,000	Valid

Sumber : Hasil pengelolaan data, 2019

Berdasarkan pada perhitungan, perhitungan dengan menggunakan SPSS, hasil uji product moment dapat disimpulkan bahwa data yang dinyatakan valid ada 10 item dimana nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Tabel IV. 24 Garis Diagonal



Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa data dikatakan realibel, jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dan sebaliknya jika data atau titik tidak menyebar jauh dari arah garis atau titik mengikuti diagonal maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel IV.25
Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,84548044
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,085
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan pada tabel IV. 25, menjelaskan hasil uji normalitas dengan metode One Sampel Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi $\leq 0,05$, kesimpulan data tidak berdistribusi normal. Jika signifikansi $> 0,05$, data berdistribusi normal. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 sehingga memiliki kesimpulan data absensi fingerprint berdistribusi normal ($0,200 > 0,05$).

4.3. Analisis Data Kuantitatif

4.3.1. Analisis Hubungan

1. Koefisien Korelasi

A. Perhitungan Manual

Tabel IV.26
Penolong Nilai Korelasi

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	42	9	1764	81	378
2	47	12	2209	144	564
3	47	9	2209	81	423
4	53	14	2809	196	742
5	55	13	3025	169	715
6	56	13	3136	169	728
7	52	15	2704	225	780
8	52	12	2704	144	624
9	53	15	2809	225	795
10	48	12	2304	144	576
11	58	12	3364	144	696
12	51	12	2601	144	612
13	51	15	2601	225	765
14	43	12	1849	144	516
15	50	12	2500	144	600
16	44	13	1936	169	572
17	49	15	2401	225	735
18	57	13	3249	169	741
19	51	13	2601	169	663
20	50	13	2500	169	650
21	48	13	2304	169	624
22	43	13	1849	169	559
23	48	13	2304	169	624
24	59	15	3481	225	885
25	57	15	3249	225	855
26	50	12	2500	144	600
27	50	12	2500	144	600
28	51	13	2601	169	663
29	50	12	2500	144	600
30	54	14	2916	196	756
Jumlah	1519	386	77479	5034	19641

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Menghitung nilai r

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$= 0,494$$

Tabel IV.27
Correlations

		x	y
x	Pearson Correlation	1	,494**
	Sig. (2-tailed)		,006
	N	30	30
y	Pearson Correlation	,494**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	30	30

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

Berdasarkan pada perhitungan, baik secara manual maupun perhitungan dengan menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel X (absensi fingerprint) dengan Y (disiplin kerja) adalah sebesar $r = 0,494$. Dapat disimpulkan bahwa absensi fingerprint berhubungan secara positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan derajat hubungan korelasi sedang.

2. Koefisien Determinasi

Untuk mencari koefisien determinasi dapat menggunakan persamaan :

$$\begin{aligned}
 KD &= (r)^2 \times 100\% \\
 &= (0,494)^2 \times 100\% \\
 &= 0,244 \times 100\% \\
 &= 24,4\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hitung diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,244, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 24,4%.

4.3.2. Analisa Pengaruh

1. Regresi Linier Sederhana

A. Perhitungan Manual

1. Persamaan Regresi

a) Membuat tabel penolong

Tabel IV.28
Penolong Regresi Linier Sederhana

No	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	42	9	1764	81	378
2	47	12	2209	144	564
3	47	9	2209	81	423
4	53	14	2809	196	742
5	55	13	3025	169	715
6	56	13	3136	169	728
7	52	15	2704	225	780
8	52	12	2704	144	624
9	53	15	2809	225	795
10	48	12	2304	144	576
11	58	12	3364	144	696
12	51	12	2601	144	612
13	51	15	2601	225	765
14	43	12	1849	144	516
15	50	12	2500	144	600
16	44	13	1936	169	572
17	49	15	2401	225	735
18	57	13	3249	169	741
19	51	13	2601	169	663
20	50	13	2500	169	650
21	48	13	2304	169	624
22	43	13	1849	169	559
23	48	13	2304	169	624
24	59	15	3481	225	885
25	57	15	3249	225	855
26	50	12	2500	144	600
27	50	12	2500	144	600
28	51	13	2601	169	663
29	50	12	2500	144	600

30	54	14	2916	196	756
Jumlah	1519	386	77479	5034	19641

Sumber : Hasil Pengolahan Data, (2019)

b) Nilai Konstanta b

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$= 0,170$$

c) Nilai konstanta α

$$\alpha = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

$$= 847,9$$

Jadi persamaan regresinya adalah

$$Y = \alpha + b \cdot X = Y = 0,170 + 847,9 X$$

$$\text{Disiplin_Kerja} = 847,9 + 0,170 * \text{Sistem_Absensi_Fingerprint}$$

2. Uji Linieritas

Berikut ini adalah langkah-langkah dalam melakukan uji linieritas.

1. Membuat Hipotesis

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja dengan pengaruh sistem absensi fingerprint.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja dengan pengaruh sistem absensi fingerprint.

2. Kaidah pengujian pada uji linieritas

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

3. Menentukan nilai F_{hitung} dan nilai F_{tabel}

Untuk mencari nilai dari F_{hitung} dan nilai F_{tabel} berikut tahapannya:

- a. Menghitung jumlah kuadrat regresi [$JK_{\text{reg}}(\alpha)$]

$$\frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$JK_{\text{reg}}(\alpha) = \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

=

$$= 4,966,5333$$

- b. Mencari jumlah kuadrat regresi [$JK_{\text{reg}(b/\alpha)}$]

$$\frac{\sum X \cdot \sum Y}{N}$$

$$[JK_{\text{reg}(b/\alpha)}] = b \left(\sum XY - \frac{\sum X \cdot \sum Y}{N} \right)$$

=

$$= 17,580,466$$

- c. Mencari jumlah kuadrat residu [JK_{res}]

$$= 17,542$$

- d. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi [$RJK_{\text{reg}(b/\alpha)}$]

$$RJK_{\text{reg}(b/\alpha)} = \frac{JK_{\text{reg}(b/\alpha)}}{n-2}$$

$$= 4,966,5333$$

- e. Mencari rata-rata jumlah kuadrat regresi [$RJK_{\text{reg}(b/\alpha)}$]

$$[RJK_{\text{reg}(b/\alpha)}] = \frac{[JK_{\text{reg}(b/\alpha)}]}{n-2}$$

$$= 17,580,466$$

- f. Mencari rata-rata jumlah kuadrat residu [RJK_{res}]

$$[RJK_{\text{res}}] = \frac{JK_{\text{res}}}{n-2}$$

$$= 626$$

- g. Mencari nilai F_{hitung}

$$F_{\text{hitung}} = \frac{RJK_{\text{reg}(b/\alpha)}}{RJK_{\text{res}}}$$

$$= 28,0$$

- h. Menghitung nilai F_{tabel} nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel

F

$$F_{\text{tabel}} = (F_{\alpha/2 ; 1, n-2})$$

$$= F(0,025 ; 28)$$

$$= 1,701$$

4. Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

Karena hasil $F_{hitung} = 28,0 > F_{tabel} = 1,701$ maka H_0 ditolak

5. Mengambil keputusan

Karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , maka H_0 ditolak, sehingga H_a diterima. Dengan demikian model regresi linier sederhana dapat digunakan dalam pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta.

3. Uji Signifikan (Korelasi *Pearson Product Moment*)

Tabel IV.29

Descriptive Statistics Signifikan					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
disiplin kerja	30	42	59	50,63	4,422
sistem absensi fingerprint	30	9	15	12,87	1,525
Valid N (listwise)	30				

Dari tabel IV.29 dapat dianalisis sebagai berikut:

Nilai rata-rata pengaruh sistem absensi fingerprint adalah sebesar 12.87 dengan standar deviasi sebesar 1.525. Dengan standar deviasi sebesar 1.525, artinya jika dihubungkan dengan rata-rata pengaruh sistem absensi fingerprint 12.87/karyawan, maka pengaruh sistem absensi fingerprint akan terkisar antara 12.87 $\pm$ 1.525. Disiplin kerja karyawan rata-rata 50.63 dengan standar diviasi sebesar 4,422. Yang diambil dari responden yang menjadi sampel sebanyak 30 orang.

Tabel IV.30

Correlations Signfikansi			
		disiplin kerja	sistem absensi fingerprint
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	,494**
	Sig. (2-tailed)		,006
	N	30	30
sistem absensi fingerprint	Pearson Correlation	,494**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	
	N	30	30

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

Tabel IV.31

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Tabel IV.32
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,494 ^a	,244	,217	3,91355

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Dari tabel IV.32 dapat dianalisis sebagai berikut :

Menunjukkan bahwa hubungan (korelasi) antara sistem absensi fingerprint dengan disiplin kerja cukup kuat positif, yaitu 0,494. Arti positif adalah

hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) searah. Maksud searah disini, semakin tinggi pengaruh sistem absensi fingerprint, maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah pengaruh sistem absensi fingerprint, maka semakin menurun disiplin kerja karyawan. Serta kontribusi kerja disumbangkan pengaruh sistem absensi fingerprint (X) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) 24,4%.

Tabel IV.33
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,123	1	138,123	9,018	,006 ^b
	Residual	428,844	28	15,316		
	Total	566,967	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x

Dari tabel IV.33 , tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Hipotesis

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Patra Jasa Comfort Jakarta.

H_a : Model regresi linier sederhana untuk memprediksi pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Patra Jasa Comfort Jakarta.

b. Kaidah pengujian

Uji diambil berdasarkan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel}

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_a ditolak.

Berdasarkan tabel IV.33, diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,006 > 0,005$ dan nilai $F_{hitung} 9.018 > F_{tabel} 4,18$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak maka H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh X terhadap Y.

c. Keputusan

Model regresi linier sederhana dapat digunakan memprediksi pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta.

Tabel IV.34

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,246	2,881		,152
	absensifingerprint	,170	,057	,494	,006

a. Dependent Variable: disiplin kerja karyawan

Dari tabel IV.34 tersebut, dapat dianalisis sebagai berikut :

Diketahui nilai Constant (a) sebesar 4,246, sedang nilai sistem absensi fingerprint (b / koefisien regresi) sebesar 0,494 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,246 + 0,494X$$

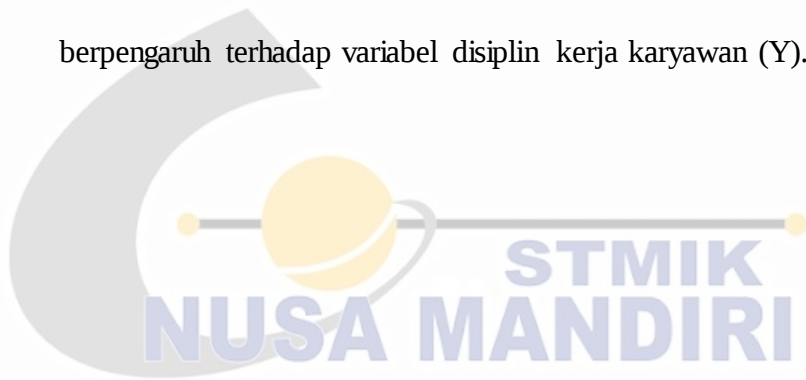
a. Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

Bahwa nilai konstiten variabel disiplin kerja adalah 4,246 dan setiap penambahan 1% nilai sistem absensi fingerprint, maka nilai disiplin kerja

bertambah sebesar 0,494. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

b. Keputusan:

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel IV.34 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,006 > 0,005$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem absensi fingerprint (X) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y).
- 2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3.003 > t_{tabel} 1.701$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem absensi fingerprint (X) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y).



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi Fingerprint Disiplin kerja karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta, maka penulis menarik kesimpulan dari penelitian ini yang berdasarkan paparan dan bahasan pada bab sebelumnya, yaitu :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem efektifitas penerapan absensi fingerprint disiplin kerja karyawan Hotel Patra Comfort Jakarta. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis hubungan koefisien korelasi, baik secara manual maupun menggunakan SPSS, antara variabel X (absensi fingerprint) dengan variabel Y (disiplin kerja karyawan) dalam penerapan absensi fingerprint Hotel Patra Comfort Jakarta adalah 0,494.
2. Berdasarkan nilai signifikan untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,006 > 0,005$ dan nilai $F_{hitung} 9,018 > F_{tabel} 4,18$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh X terhadap Y.

Berdasarkan pada perhitungan baik secara manual maupun menggunakan SPSS , dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel X (absensi fingerprint) dengan variabel Y (disiplin kerja) adalah sebesar $r = 0,494$ dapat disimpulkan bahwa absensi fingerprint berhubungan secara positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan hubungan korelasi sedang.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian ini, maka penulis memberikan saran yaitu:

1. Bagi karyawan yang sering terlambat hadir dapat ditindak mulai dari teguran sampai pemberian sanksi. Dan dengan adanya penerapan absensi fingerprint dapat berpengaruh positif untuk karyawan karena dengan adanya mesin absensi fingerprint ini dapat meningkatkan kualitas karyawan adalah melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi oleh setiap karyawan.
2. Untuk karyawan yang kehadirannya bagus akan mendapatkan apresiasi dari Hotel Patra Comfort Jakarta.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Diah Indriani Suwondo, E. M. S. (2015). *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*. 17(2), 135–144. Diambil dari http://repository.petra.ac.id/17243/1/Publikasi1_91022_2356.pdf
- Duwi Priyatno. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta: penerbit ANDI.
- Febriyanti, F., & Widiyanto, K. (2017). *PENGUKURAN PENGGUNAAN E-LEARNING PADA SMK – SMAK BOGOR DENGAN TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM)*. 2(2), 32–38. Diambil dari <http://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/jitk/article/view/380/336>
- Heriyati, & Arfhan Prasetyo. (2018). *ANALISIS PENGARUH KEMANFAATAN SISTEM PRESENSI BERBASIS FINGER PRINT TERHADAP KEMUDAHAN BAGI KARYAWAN PADA PT. LUCKY SAMUDRA PRATAMA*. 4(2), 84–89. Diambil dari <http://www.ejournal-umht.org/index.php/tik/article/viewFile/132/101>
- Hertyana, H. (2016). *Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PR.Deltacomsel Indonesia*. II(2), 42–48. Diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jtk/article/view/1614/1176>
- Ismawati, D., & Mazia, L. (2016). *Efektivitas Penerapan Sistem Kehadiran Guru Dengan Menggunakan Fingerprint Terhadap Tingkat Kedisiplinan*. 3(2), 350–359. Diambil dari <https://docplayer.info/48794006-Efektivitas-penerapan-sistem-kehadiran-guru-dengan-menggunakan-fingerprint-terhadap-tingkat-kedisiplinan.html>
- Jogiyanto. (2008). *Sistem Informasi Keperilakuan* (revisi). Yogyakarta: penerbit ANDI.
- Nurmalasari, Hartini, S., Adiwihardja, C., & Muniroh. (2018). *Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hillconjaya Sakti Jakarta*. 55–60. Diambil dari <https://pdfs.semanticscholar.org/4617/2e46da965aa3cc5fd3e24e31943a25265bd7.pdf>
- Prof.Dr.Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ke-25; Prof.Dr.Sugiyono, ed.). Bandung: 2017.
- Rachman, R. (2016). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dampaknya pada kinerja*. 95–102. Diambil dari <https://konferensi.nusamandiri.ac.id/proceeding/index.php/snipstek/article/view/161>

Siregar, S. (2012). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Sofyanty, D. (2019). *KINERJA KARYAWAN PT BANK DKI DITINJAU DARI ASPEK KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI*. 4(2), 9–16. Diambil dari <https://docplayer.info/135963536-Kinerja-karyawan-pt-bank-dki-di-tinjau-dari-aspek-kepemimpinan-transformasional-dan-iklim-organisasi.html>

Subiantoro, S. (2018). *PERANCANGAN SISTEM ABSENSI PEGAWAI BERBASIS WEB Studi Kasus : Kantor Kecamatan Purwodadi*. 6(2), 184–189. Diambil dari <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/4868/2837>





Case 1: 100% of the population is infected		Case 2: 50% of the population is infected		Case 3: 25% of the population is infected	
Time (days)	Number of infected individuals	Time (days)	Number of infected individuals	Time (days)	Number of infected individuals
0	100	0	50	0	25
1	100	1	50	1	25
2	100	2	50	2	25
3	100	3	50	3	25
4	100	4	50	4	25
5	100	5	50	5	25
6	100	6	50	6	25
7	100	7	50	7	25
8	100	8	50	8	25
9	100	9	50	9	25
10	100	10	50	10	25
11	100	11	50	11	25
12	100	12	50	12	25
13	100	13	50	13	25
14	100	14	50	14	25
15	100	15	50	15	25
16	100	16	50	16	25
17	100	17	50	17	25
18	100	18	50	18	25
19	100	19	50	19	25
20	100	20	50	20	25
21	100	21	50	21	25
22	100	22	50	22	25
23	100	23	50	23	25
24	100	24	50	24	25
25	100	25	50	25	25
26	100	26	50	26	25
27	100	27	50	27	25
28	100	28	50	28	25
29	100	29	50	29	25
30	100	30	50	30	25
31	100	31	50	31	25
32	100	32	50	32	25
33	100	33	50	33	25
34	100	34	50	34	25
35	100	35	50	35	25
36	100	36	50	36	25
37	100	37	50	37	25
38	100	38	50	38	25
39	100	39	50	39	25
40	100	40	50	40	25
41	100	41	50	41	25
42	100	42	50	42	25
43	100	43	50	43	25
44	100	44	50	44	25
45	100	45	50	45	25
46	100	46	50	46	25
47	100	47	50	47	25
48	100	48	50	48	25
49	100	49	50	49	25
50	100	50	50	50	25

The PACT program is a voluntary, confidential, and confidential program that provides a safe and secure environment for the collection, storage, and disposal of hazardous waste. The program is designed to ensure that hazardous waste is handled in a safe and secure manner, and that the waste is disposed of in a safe and secure manner.

The PACT program is a voluntary, confidential, and confidential program that provides a safe and secure environment for the collection, storage, and disposal of hazardous waste. The program is designed to ensure that hazardous waste is handled in a safe and secure manner, and that the waste is disposed of in a safe and secure manner.

The PACT program is a voluntary, confidential, and confidential program that provides a safe and secure environment for the collection, storage, and disposal of hazardous waste. The program is designed to ensure that hazardous waste is handled in a safe and secure manner, and that the waste is disposed of in a safe and secure manner.

The PACT program is a voluntary, confidential, and confidential program that provides a safe and secure environment for the collection, storage, and disposal of hazardous waste. The program is designed to ensure that hazardous waste is handled in a safe and secure manner, and that the waste is disposed of in a safe and secure manner.

The PACT program is a voluntary, confidential, and confidential program that provides a safe and secure environment for the collection, storage, and disposal of hazardous waste. The program is designed to ensure that hazardous waste is handled in a safe and secure manner, and that the waste is disposed of in a safe and secure manner.

The PACT program is a voluntary, confidential, and confidential program that provides a safe and secure environment for the collection, storage, and disposal of hazardous waste. The program is designed to ensure that hazardous waste is handled in a safe and secure manner, and that the waste is disposed of in a safe and secure manner.

KUISIONER PENELITIAN

Efektifitas Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Disiplin

Kerja Karyawan Pada Hotel Patra Jasa Comfort Jakarta.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : P / L

Umur : () 20 – 29 Tahun

() 30 – 39 Tahun

() > 40 Tahun

Pendidikan Terakhir : () SMA/SMK Sederajat

() Diploma (D3)

() Sarjana (S1)

DAFTAR PERTANYAAN

Persepsi Kemudahan Pengguna (Perceived Ease Of Use)	SS	S	N	TS	STS
Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> mudah dipahami					
Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> mudah diakses					
Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> mudah digunakan					
Persepsi Kegunaan (Perceived Usefulness)					
Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> mempercepat dalam absensi dengan mudah menempelkan sidik jari					
Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan					
Dapat meningkatkan efektivitas					
Sikap Menggunakan (Attitude Toward Using)					

Saya senang menggunakan absensi <i>Fingerprint</i> karena lebih efisien waktu					
Saya menikmati proses absensi yang lebih efisien waktu					
Saya sangat mengapresiasi kebijakan hotel terhadap penggunaan sistem absensi <i>fingerprint</i> ini					
Niat Perilaku (Behavior Intention to Use)					
Saya selalu ingin tepat waktu dalam kehadiran karena dengan adanya Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> ini bisa meminimalisir keterlambatan dalam absensi					
Sistem Absensi <i>Fingerprint</i> tidak membosankan					
Saya berharap untuk tidak berhenti menggunakan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i>					

Penggunaan Sesungguhnya (Actual Use)					
Saya selalu menggunakan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i>					
Saya memberi masukan kepada perusahaan hotel untuk menggunakan <i>fingerprint</i> untuk lebih efisien dalam bekerja					
Saya puas dengan penggunaan Sistem Absensi <i>Fingerprint</i>					