

Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deltacomsel Indonesia

Hylenarti Hertiyana¹

Abstract—Applying Fingerprint attendance system can help companies to control employee work time more efficiently. Results The response from the respondents on the output performance of employees responded well because the average value of the entire statement is at 4.04 which is in the interval from 3.40 to 4.19. Meanwhile, the output performance of employees at PT. Deltacomsel Indonesia can be said to be good for the average value of the entire statement is at 4.04 which is in the interval from 3.40 to 4.19. Respondents to the utilization of Fingerprint Time Attendance System at PT. Deltacomsel Indonesia is good, with an overall average score of 3.97 which is in the interval from 3.40 to 4.19. Fingerprint Time Attendance System influence on the performance of employees at PT. Deltacomsel Indonesia is still very low. It can be seen Calculation of the coefficient of determination is done by squaring the correlation coefficient (r_s) so that the correlation coefficient of 0.89%. This figure means 0.89% of employee performance is affected by Fingerprint Time Attendance System and the remaining 99.11% influenced by factors other than the fingerprint attendance system..

Keywords: attendance system, fingerprint, performance

Abstrak—Menerapkan Sistem absensi Fingerprint dapat membantu perusahaan dalam mengontrol jam kerja karyawan dengan lebih efisien. Hasil Tanggapan dari responden atas output kinerja karyawan ditanggapi baik karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,04 yang berada pada interval 3,40-4,19. Sedangkan, Output kinerja karyawan di PT. Deltacomsel Indonesia dapat dikatakan baik karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,04 yang berada pada interval 3,40-4,19. Untuk Tanggapan Responden terhadap Pemanfaatan Sistem Absensi Fingerprint pada PT. Deltacomsel Indonesia adalah baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,97 yang berada pada interval 3,40-4,19. Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint terhadap kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia juga masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat Perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r_s) sehingga diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,89%. Angka tersebut berarti 0,89% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Sistem Absensi Fingerprint dan sisanya sebesar 99,11% dipengaruhi oleh faktor lain selain Sistem absensi fingerprint.

Kata Kunci: sistem absensi, fingerprint, kinerja

¹ Program Studi Sistem Informasi, STMIK Nusa Mandiri Jakarta, Jl. Damai No. 8 Warung Jati Barat (Margasatwa) Jakarta Selatan email: hylena.manaloe@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, mesin absensi sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan agar perusahaan tersebut dapat melihat kedisiplinan karyawan melalui absensi waktu masuk dan 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, akan sangat membantu sekali dalam kemajuan perusahaan. Dijaman yang sudah serba canggih seperti ini, bagi perusahaan besar yang memiliki banyak karyawan membutuhkan mesin absensi yang tidak lagi manual karena ada saja karyawan yang akan titip absen dengan menggunakan mesin manual. Sudah saatnya Perusahaan menggunakan mesin absensi yang otomatis. Karena dengan adanya mesin ini kita dapat tahu Jam Masuk, Pulang, Telat, Pulang Cepat, dan lembur karyawan semuanya secara otomatis. Mesin absensi manual yang menggunakan kartu sudah dianggap tidak efisien begitu juga dengan mesin absen barcode, mekanik atau yang lainnya.

Saat ini ada sistem absensi yang sedang populer dan sudah banyak diterapkan dibanyak perusahaan. Sistem absensi tersebut adalah sistem absensi sidik jari. Sistem absensi sidik jari merupakan sistem absensi yang menggunakan sidik jari sebagai alat perantara mengukur kedisiplinan karyawan. Dengan menggunakan sistem absensi sidik jari ini, sudah tidak ada lagi karyawan yang bisa menitipkan absen. Hal ini dikarenakan sidik jari manusia sangat unik, sehingga tidak ada seorangpun yang memiliki sidik jari yang identik dengan orang lain, meskipun antara saudara kembar. Uniknya lagi kesepuluh jari setiap orang pun berbeda-beda. Melalui fakta ini, maka penggunaan sidik jari untuk absensi di perusahaan bisa menjadi solusi cara absensi yang lebih baik karena dengan sidik jari tidak ada lagi istilah "Titip Absen".

PT. Deltacomsel Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa tower rental yang mana satu tower bisa ditempati oleh beberapa operator.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul "Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint terhadap kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia"

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Pengertian Metode Penelitian

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapat data dengan tujuan dan kegunaan tertentu [1].

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di pergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian.

b. Studi Lapangan

Studi lapangan yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara observasi, dan kuesioner.

C. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menetapkan variabel terbagi menjadi dua yaitu:

a. Variabel X (Variabel Bebas)

Variabel bebas (independen) dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dimana dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Sistem Absensi Fingerprint.

b. Variabel Y (Variabel Terikat)

Variabel terikat (dependen) dalam bahasa Indonesia merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan.

D. Populasi dan Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [1].

Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [1].

Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi adalah karyawan PT. Deltacomsel Indonesia. Sedangkan sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT. Deltacomsel Indonesia.

Memberikan saran-saran tentang ukuran sampel untuk penelitian seperti berikut [1]:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10

kali jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen+dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.

4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Dengan mengacu pada saran nomor satu, maka penulis mengambil sampel sebanyak 30 orang karyawan PT. Deltacomsel Indonesia.

E. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pertanyaan kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk derajat kebebasan (dk) = $n-k$. Jika r_{hitung} untuk r tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari r_{tabel} (lihat corrected item-total correlation) maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk [2].

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan dua cara, yaitu:

1. Repeated Measure atau Pengukuran Ulang.

Dalam waktu yang berbeda, seseorang karyawan atau responden di beri butir pertanyaan dan alternatif jawaban yang sama. Butir pertanyaan dikatakan andal jika jawabannya sama.

2. One Shot atau Pengukuran Sekali Saja

Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antarskor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer *Statistical program for society science* (SPSS), dengan fasilitas Cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

F. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan kebutuhannya yaitu:

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar. Dalam hal ini penulis menggunakan ketiga hal tersebut untuk menyajikan data dengan sebaik-baiknya agar dapat dimengerti.
- b. 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.

Data yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan dua macam metode analisis data, yaitu:

1. Analisis Kualitatif
Analisis Kualitatif yaitu mengenai objek penelitian yang merupakan data kualitatif dianalisis berdasarkan perbandingan dengan teori dari literatur dengan yang penulis dapatkan selama penelitian.
2. Analisis Kuantitatif
Analisis Kuantitatif yaitu penganalisaan data dengan menggunakan rumus-rumus statistik yaitu analisis koefisien korelasi determinasi, dan uji hipotesis. Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner yang diperoleh dengan cara memberikan bobot dari setiap pertanyaan berdasarkan *skala Likert*.

G. Koefisien Korelasi

Penulis menggunakan metode analisis korelasi Rank Spearman dimaksudkan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel independen (Sistem absensi fingerprint) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun dalam SPSS, pembahasan tentang korelasi ditempatkan pada menu Correlate.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuat lemahnya hubungan variabel X dan Y, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel 4.1 berikut ini [1].

Tabel 1. Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: [1]

H. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), biasanya dinyatakan dalam persentase. Koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Kd = r_s^2 \times 100\% \quad (1)$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r_s = Koefisien Korelasi Rank Spearman

I. Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang berarti antara variabel X (Sistem absensi fingerprint) dengan variabel Y (kinerja karyawan) signifikan atau

tidak, maka penulis mengadakan pengujian hipotesis dengan menggunakan pengujian langsung membandingkan antara hasil perhitungan korelasi Rank Spearman (r_s) dengan angka Kritis Nilai (t) atau disebut juga t_{table} .

Hipotesis

H_0 : Sistem absensi fingerprint tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Sistem absensi fingerprint mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : r = 0$

$H_1 : r \neq 0$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Tanggapan Karyawan Terhadap Penggunaan Sistem Absensi Fingerprint pada PT. Deltacomsel Indonesia

1. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan 30 lembar kuesioner kepada para karyawan PT. Deltacomsel Indonesia. Kuesioner ini terdiri dari tiga bagian, yaitu bagian pertama tentang profil karyawan, bagian kedua adalah tanggapan karyawan PT. Deltacomsel Indonesia mengenai Sistem Absensi Fingerprint dan bagian ketiga adalah Tanggapan karyawan mengenai penggunaan Sistem Absensi Fingerprint terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan gambaran karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, berikut akan diuraikan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, jabatan didalam perusahaan, status pekerjaan, dan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan tersebut. Adapun data yang penulis peroleh mengenai profil responden adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Pria	20	66,67%
Wanita	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Tabel 3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentasi (%)
< 20 Tahun	0	0
20 – 30 Tahun	14	46,67%
31 – 50 Tahun	14	46,67%
> 50 Tahun	2	6,6%
> 65 Tahun	0	0
Total	30	100%

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Tabel 4. Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentasi (%)
Menikah	20	66,67%
Belum Menikah	10	33,33%
Pernah Menikah	0	0
Total	30	100%

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Tabel 5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentasi (%)
Direktur	2	6,67%
Manajer	6	20%
Staff	15	50%
Office Boy (OB)	3	10%
Lainnya	4	13,33%
Total	30	100%

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Tabel 6. Klasifikasi Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Frekuensi	Persentasi (%)
Tetap	30	100%
Kontrak	0	0
Magang	0	100%
Total	30	

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Tabel 7. Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Usia	Frekuensi	Persentasi (%)
< 1 Tahun	0	0
> 1 Tahun	0	0
> 3 Tahun	5	16,67%
> 5 Tahun	18	60%
> 10 Tahun	7	23,33%
Total	30	100%

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

2. Analisa Tanggapan Responden terhadap kinerja karyawan yang baik di PT. Deltacomsel Indonesia

Setelah menyebarkan kuesioner kepada responden dapat diketahui tanggapan mengenai kinerja karyawan yang baik di PT. Deltacomsel Indonesia. Setiap jawaban dari responden diberi nilai berdasarkan skala Likert. Berikut ini kriteria penilaiannya:

- SS = Sangat Setuju diberi skor 5
- ST = Setuju diberi skor 4
- N = Netral diberi skor 3
- TS = Tidak Setuju diberi skor 2
- STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Setelah jawaban dari responden diberi nilai, selanjutnya dicari rata-rata dari setiap jawaban responden tersebut maka dibuat interval. Dalam penelitian ini penulis menentukan banyak kelas interval

sebesar 5. Rumus yang digunakan yang digunakan adalah sebagai berikut [3]:

$$P = \frac{\text{rentang}}{\text{Banyak kelas}} \quad (2)$$

Dimana:

- P = Panjang kelas interval
- Rentang = Data terbesar – Data terkecil
- Banyak Kelas = 5

Jadi, panjangnya kelas interval adalah

$$P = \frac{5-1}{5} \quad (3)$$

Maka interval dari criteria penilaian rata-rata adalah sebagai berikut:

$$P = 0,8$$

- Sangat Buruk (SBR)/Sangat rendah (SR) = 1,00-1,79
- Buruk (BR)/Rendah (R) = 1,80-2,59
- Cukup Baik (CB)/Cukup Tinggi (CT) = 2,60-3,39
- Baik (B)/Tinggi (T) = 3,40-4,19
- Sangat Baik (SB)/Sangat Tinggi = 4,20-5,00

Untuk lebih memudahkan dalam menganalisis jawaban dari para responden, berikut ini hasil dalam bentuk tabel secara keseluruhan.

Tabel 8. Analisa Tanggapan Responden atas Output Kinerja Karyawan di PT. Deltacomsel Indonesia

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Skor	Med	Ket
1	Anda selalu datang tepat waktu.	17 56,67%	10 33,33%	1 3,33%	2 6,67%	0	132	4,4	Baik
2	Karyawan sudah bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan.	21 70%	8 26,67%	1 3,33%	0	0	140	4,66	Sangat Baik
3	Bekerja sesuai ketentuan jam kerja perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan.	11 36,67%	14 46,67%	5 16,66%	0	0	126	4,2	Baik
4	Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu tolak ukur kriteria kinerja karyawan yang baik.	2 6,67%	17 56,67%	0	11 36,67%	0	100	3,33	Cukup Baik
5	Kinerja baik karyawan mampu meningkatkan kesuksesan perusahaan.	1 3,33%	19 63,33%	7 23,33%	3 10%	0	108	3,6	Cukup Baik
TOTAL		52	68	14	16	0	606	20,2	Baik
								4,04	

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari responden atas output kinerja karyawan di PT. Deltacomsel Indonesia dapat dikatakan baik karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,04 yang berada pada interval 3,40-4,19.

Diharapkan dapat terus dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan lagi.

3. Analisa Tanggapan Responden Terhadap Pemanfaatan Sistem Absensi Fingerprint pada PT. Deltacomsel Indonesia

Setelah menyebar kuesioner kepada responden (Karyawan) maka dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai pemanfaatan Sistem Absensi Fingerprint terhadap kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia, untuk lebih memudahkan dalam menganalisis jawaban dari para responden, berikut ini hasil analisa dalam bentuk tabel secara keseluruhan.

Tabel 9. Analisa Tanggapan Responden atas Output Pemanfaatan Sistem Absensi Fingerprint pada PT. Deltacomsel Indonesia

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS	Skor	Med	Ket
1	Karyawan tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan Sistem Absensi Fingerprint.	6 20%	17 56,67%	5 16,67%	2 6,66%	0	117	3,9	Cukup Baik
2	Sistem Absensi Fingerprint sangat efektif dan efisien.	8 26,67%	17 56,67%	5 16,67%	0	0	123	4,1	Baik
3	Sistem Absensi Fingerprint sudah dirasa cukup baik untuk diterapkan dibanding sistem absensi yang lainnya.	7 23,33%	12 40%	8 26,67%	3 10%	0	113	3,76	Baik
4	Menerapkan Sistem Absensi Fingerprint mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan.	5 16,67%	17 56,67%	3 10%	5 16,67%	0	112	3,73	Baik
5	Dengan Menerapkan Sistem Absensi Fingerprint, anda termotivasi untuk bekerja lebih giat.	8 26,67%	18 60%	4 13,33%	0	0	124	4,13	Baik
TOTAL		34	81	25	10	0	596	19,86%	Baik 3,97

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Secara keseluruhan dapat disimpulkan tanggapan Responden atas Pemanfaatan Sistem Absensi Fingerprint pada PT. Deltacomsel Indonesia adalah baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,97 yang berada pada interval 3,40-4,19.

B. Analisa Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deltacomsel Indonesia

Pada bagian ini akan dibahas mengenai pengaruh sistem absensi fingerprint dalam mendukung kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia.

Untuk mengetahui apakah sistem absensi fingerprint mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia, sebelumnya perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari data yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas baru dapat dilakukan uji korelasi (hubungan) dengan menggunakan SPSS versi 17.0.

1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas untuk mengukur valid atau invalid suatu hasil kuesioner yang disebarakan

kepada responden, maka kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sedangkan pengujian reliabilitas merupakan metode untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten. Pengukuran validitas maupun reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS. Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlations* masing-masing butir pertanyaan. Dengan r_{tabel} untuk 30 responden, maka berdasarkan data perhitungan SPSS koefisien korelasi (r) diketahui bahwa seluruh korelasi item (*Corrected Item-Total Correlation*) variabel X lebih besar dari r_{tabel} (0,3) maka instrumen dinyatakan valid.

Sedangkan untuk pengujian reliabilitas nilai Cronbach's alpha adalah $>0,60$, maka semua pertanyaan dinyatakan reliabel.

Tabel 10. Pengujian Reliabilitas terhadap Pertanyaan Sistem Absensi Fingerprint

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	5

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Nilai Cronbach's Alpha untuk pengujian reliabilitas terhadap pertanyaan Sistem Absensi Fingerprint sebesar $0,614 > 0,60$, maka pertanyaan mengenai Sistem Absensi Fingerprint dinyatakan reliabel.

Tabel 11. Pengujian Reliabilitas terhadap Pertanyaan Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	5

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Nilai Cronbach's Alpha untuk pengujian reliabilitas terhadap pertanyaan Kinerja karyawan sebesar $0,716 > 0,60$, maka pertanyaan mengenai Sistem Absensi Fingerprint dinyatakan reliabel.

Tabel 12. Pengujian Validitas terhadap Pertanyaan Sistem absensi Fingerprint

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	15.73	3.582	.708	.365
b2	15.53	4.878	.363	.566
b3	15.87	3.913	.430	.526
b4	15.90	3.403	.598	.412
b5	15.50	6.603	-.192	.758

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Masing-masing butir pertanyaan pada pengujian validitas terhadap pertanyaan Sistem Absensi Fingerprint dilihat dari nilai Corrected Item-Total Correlations lebih besar dari 0,3, maka semua pertanyaan mengenai Sistem Absensi Fingerprint dinyatakan valid.

Tabel 13. Pengujian Validitas terhadap Pertanyaan Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	15.80	4.648	.569	.628
b2	15.53	5.568	.624	.641
b3	16.00	5.172	.552	.642
b4	16.87	4.602	.384	.735
b5	16.60	5.628	.385	.702

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Masing-masing butir pertanyaan pada pengujian validitas terhadap pertanyaan Kinerja Karyawan dilihat dari nilai Corrected Item-Total Correlations lebih besar dari 0,3, maka semua pertanyaan mengenai Kinerja Karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Hipotesis

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, maka dilakukan uji signifikan dengan hipotesis sebagai berikut:

Jika signifikan $> \alpha$ maka H_0 diterima

Jika signifikan $< \alpha$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima.

$H_0: r = 0$

$H_1: r \neq 0$

Tabel 14. Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deltacomsel Indonesia

Correlations

		Sistem Fingerprint	Kinerja
Sistem Fingerprint	Spearman's rho	1.000	.094
	Correlation Coefficient		.622
	Sig. (2-tailed)		
Kinerja	Correlation Coefficient	.094	1.000
	Sig. (2-tailed)	.622	
	N	30	30

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Untuk taraf signifikan α sebesar 0,025, maka : Karena signifikan (0,622) $> \alpha$ (0,025), maka H_0 diterima, bahwa pengaruh Sistem Absensi Fingerprint pada PT. Deltacomsel Indonesia tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui adanya hubungan antara pengaruh Sistem Absensi Fingerprint terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia, maka penulis menggunakan rumus korelasi Rank Spearman dengan melakukan pengolahan data melalui program SPSS versi 17.0. Berikut ini penjelasan tabel IV.14 untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan (korelasi) antar variabel.

Besar hubungan antara variabel pengaruh Sistem Absensi Fingerprint dengan kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia yaitu 0,094 atau dengan persentase 9,4% maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Sistem Absensi Fingerprint terhadap kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia menunjukkan hubungan yang sangat rendah, karena nilai korelasi berada pada range 0,00-0,199.

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel pengaruh Sistem Absensi Fingerprint terhadap kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r_s) sehingga diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,89%. Angka tersebut berarti 0,89% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Sistem Absensi Fingerprint dan sisanya sebesar 99,11% dipengaruhi oleh faktor lain selain Sistem absensi fingerprint.

$$\begin{aligned}
 Kd^2 &= r_s^2 \times 100\% \\
 &= (0,094)^2 \times 100\% \\
 &= 0,89\%
 \end{aligned}$$

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisa yang dilakukan penulis maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa:

- a. Penerapan Sistem absensi Fingerprint sudah sangat baik karena dengan sistem ini dapat membantu perusahaan mengontrol jam kerja karyawan dengan lebih efisien.
- b. Tanggapan dari responden atas output kinerja karyawan menurut hasil kuesioner yang telah disebar ditanggapi baik karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,04 yang berada pada interval 3,40-4,19.
- c. Output kinerja karyawan di PT. Deltacomsel Indonesia dapat dikatakan baik karena nilai rata-rata keseluruhan pernyataan adalah sebesar 4,04 yang berada pada interval 3,40-4,19. Diharapkan dapat terus dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan lagi.
- d. Tanggapan Responden terhadap Pemanfaatan Sistem Absensi Fingerprint pada PT. Deltacomsel Indonesia adalah baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,97 yang berada pada interval 3,40-4,19.
- e. Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint terhadap kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel Indonesia masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat Perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r_s) sehingga diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,89%. Angka tersebut berarti 0,89% kinerja karyawan dipengaruhi oleh Sistem Absensi Fingerprint dan sisanya sebesar 99,11% dipengaruhi oleh faktor lain selain Sistem absensi fingerprint.

REFERENSI

- [1] A. Kadir, Pengenalan Sistem Informasi, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- [2] Sudjana, Metode Statistika, Bandung: PT. Tarsito, 2005.
- [3] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta, 2009.
- [4] D. Sunyoto, Analisa Regresi dan Uji Hipotesis, Yogyakarta: Media Pressindo, 2009.
- [5] S. Yamin and H. Kurniawan, SPSS Complete, Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS, Jakarta: Salemba Infotek, 2009.

BIODATA PENULIS

Hylenarti Hertiana, tamat Sekolah Dasar Desa Putra, Jakarta tahun 1997. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama(SMP) diselesaikan pada tahun 2000 di SMP Desa Putra Jakarta. Lulus Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Jakarta pada tahun 2003 di SMK. Desa Putera Jakarta. Lulus Diploma 3(D3) pada tahun 2007 di AMIK BSI Margonda. Lulus Strata 1(S1) pada tahun 2011 di STMIK. Nusa Mandiri Jakarta. Lulus Strata 2 (S2) pada tahun 2015 di STMIK Nusa Mandiri Jakarta.