

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU

WANDI NUR IKHSAN

RICKY MARTIAN

Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia

wandinurikhsan2017@gmail.com

Abstrack

This research was conducted at Smart Fast Global Education Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of applying finger print attendance and work motivation on employee discipline. The sample in this study were employees of Smart Fast Global Education Pekanbaru, totaling 32 people. Sampling is done by using a total sample or census technique. While the variables studied in this study are Finger Print Attendance, Work Motivation and Employee Discipline. Finger Print Attendance Results with a t-count value of -777 and a t-table value of 2.40 $t\text{-count} < t\text{-table}$ or $-777 < 2,040$ and a significant level of $0,444 > 0,05$. Which means that the Finger Print Attendance variable partially has no effect on employee discipline. Work Motivation with a t-count value of 1.935 and a t-table value of 2,040 so that $t\text{-count} < t\text{-table}$ or $1,935 < 2,040$ and a significant level of $0,63 > 0,05$. Which means that the variable of Work Motivation partially affects Employee Discipline. The value of F_count is 2,061 and F_table is 3,34. So we can conclude that Finger Print Attendance (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously affect the Employee Discipline variable (Y).

The value of Adjusted R square is 0,066. This shows that the percentage of the contribution of the Independent variable (Finger Print Attendance and Work Motivation) to the dependent variable (Employee Discipline) is 6,6%. Or the variation of the independent variable (Finger Print Attendance and Work Motivation) used in the regression model is able to explain 6,6% of the variation in the dependent variable (Employee Discipline). While the remaining 93,4% is influenced or explained by other variables not included in this research model.

Keywords: *Finger Print Attendance, Work Motivation and Employee Discipline.*

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Smart Fast Global Education Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi finger print dan motivasi kerja terhadap disiplin karyawan. Sample dalam penelitian ini adalah karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru yang berjumlah 32 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel total atau teknik sensus. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Absensi Finger Print, Motivasi Kerja dan Disiplin Karyawan. Hasil Absensi Finger Print dengan nilai t-hitung sebesar -777 dan nilai t-tabel sebesar 2,40 $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $-777 < 2,040$ dan tingkat signifikan sebesar $0,444 > 0,05$ yang artinya variabel Absensi Finger Print secara parsial tidak berpengaruh terhadap disiplin karyawan. Motivasi Kerja dengan nilai t-hitung sebesar 1,935 dan nilai t-tabel sebesar 2,040 sehingga $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $1,935 < 2,040$ dan tingkat signifikan sebesar $0,63 > 0,05$ yang artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan. Nilai F_hitung sebesar 2,061 dan F_tabel sebesar 3,34. Maka dapat kita simpulkan bahwa Absensi Finger Print (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Disiplin Karyawan (Y). Nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,066. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel Independen (Absensi Finger Print dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Disiplin Karyawan) sebesar 6,6 %. Atau variasi variabel independen (Absensi Finger Print dan Motivasi Kerja) yang digunakan dalam model regresi mampu menjelaskan sebesar 6,6 % variasi variabel dependen (Disiplin Karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 93,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Absensi Finger Print , Motivasi Kerja dan Disiplin Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di era globalisasi saat ini terlihat sangat pesat. Perkembangan tersebut tidak hanya melahirkan era informasi global, tetapi juga melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu. Pengaruh global juga dirasakan pada bidang ekonomi dan manajemen yang sangat berkaitan dengan teknologi, yakni dengan munculnya peralatan-peralatan teknologi canggih yang memudahkan usaha manusia dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas untuk menghadapi persaingan diantara perusahaan atau institusi. Di samping kecanggihan teknologi, perusahaan atau institusi. Di tuntut untuk mampu menghadapi tingkat persaingan yang tinggi tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia berfungsi untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimaksud adalah karyawan. Karyawan ketika mencapai

tujuan perusahaan sangat tergantung bagaimana karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda.

Sumber daya manusia berharga bagi suatu perusahaan, karena merupakan aset (kekayaan), suatu perusahaan, bergantung pada tenaga-tenaga kerja tersebut dan oleh karna itu perusahaan harus memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan. dengan maksud agar suatu perusahaan dapat Mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang harus dipelihara dan di kembangkan, sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan atau lembaga itu sendiri.

Perusahaan atau lembaga itu sendiri. Akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya, karena sumber daya manusia yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Walaupun suatu perusahaan yang kondisi sumber daya lainnya berlimpah, seperti tingkat manajemen yang bagus dan menggunakan teknologi yang modern, tidak akan efektif jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Menurut Hasibuan (2009:57). Upaya pengembangan sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi agar kemampuan serta sikap sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi.

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan, citra karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya. Lembaga pendidikan penerbangan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi karyawan Smart Fast Global Education yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas organisasi instansi lembaga smart fast global education secara terpadu. Selain itu, pendisiplinan karyawan sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja karyawan.

Kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. masih banyak karyawan yang melakukan pelanggaran terutama mengenai disiplin jam kerja. Padahal

SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU telah menerapkan absensi finger print, akan tetapi penerapan.

Absensi Finger Print tidak berjalan efektif hingga sekarang karena masih saja banyak karyawan yang tidak disiplin jam kerjanya atau korupsi waktu. Padahal dengan adanya absensi fringer print seharusnya karyawan bisa termotivasi untuk datang tidak terlambat dan lebih rajin untuk datang ke kantor karena absensi finger print tidak dapat dimanipulasi kehadirannya.

Berikut adalah perbedaan antara absensi manual dengan absensi *finger print* di Smart Fast Global Education Pekanbaru.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penerapan Absensi Manual Karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	ABSEN			JUMLAH ABSEN
			A	I	S	
1	2017	32	7	4	10	21
2	2018	32	9	6	8	23
3	2019	32	4	5	12	21
4	2020	32	6	11	9	26
5	2021	32	8	9	17	34

Sumber : Rekap Penerapan Absensi Manual Smart Fast Global Education Pekanbaru

Keterangan

A : Alfa

I : Izin

S : Sakit

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwasannya dari tahun 2017 jumlah absen karyawan sebanyak 21 orang dan jumlah absen karyawan pada tahun 2021 sebanyak 34 orang. Sehingga dapat di simpulkan bahwa karyawan yang melakukan izin, sakit, alfa mengalami peningkatan.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Penerapan Absensi Finger Print karyawan di Smart Fast

NO	TAHU N	JUMLAH KARYAWA N	ABSEN					JUMLAH ABSEN
			LM	CP	A	I	S	
1	2017	32	-	-	6	11	9	26
2	2018	32	-	-	1	2	10	13
3	2019	32	-	-	3	4	4	10
4	2020	32	-	-	4	8	6	18
5	2021	32	-	-	2	5	12	19

Global Education Pekanbaru

Sumber : Rekap Penerapan Absensi Finger Print Smart Fast Global Education Pekanbaru

Keterangan

- LM :Lama Masuk
- CP :Cepat Pulang
- A : Alfa
- I : Izin
- S : Sakit

Dari table 1.2 dapat diketahui bahwa pada tahun 2017 dari 32 jumlah karyawan ditemukan total absen karyawan 26. Dan jumlah absen karyawan pada tahun 2021

sebanyak 19 orang. Sehingga dapat di simpulkan bahwa karyawan yang melakukan izin, sakit, alfa mengalami penurunan. Dan tidak ada lagi karyawan yang datang tidak tepat waktu dan pulang mendahului.

Tabel 1.3 Data Kompensasi Karyawan Lemabaga Smart Fast Global Education Pekanbaru Tahun 2019-2022

NO	Data Kompensasi	Keterangan		Yang Mendapatkan Kompensasi
		Ada	Tidak	
1	Asuransi Kesehatan	√		Seluruh Karyawan
2	Pinjaman Dana	√		Tidak Seluruh Karyawan
3	Uang Makan	√		Seluruh Karyawan
4	Uang Transport	√		Tidak Seluruh Karyawan
5	Kendaraan	√		Tidak Seluruh Karyawan
6	Bonus	√		Tidak Seluruh Karyawan

Sumber : Data Kompensasi Karyawan, 2019-2022

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwasannya lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru memberi reward atau kompensasi terhadap karyawan seperti data di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan termotivasi oleh kompensasi yang diberikan oleh karyawan yang berdisiplin.

Pencatatan absensi karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan

sumber daya manusia (SDM atau Human Resources Management). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang karyawan dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan Instansi/Lembaga secara umum. Smart Fast Global Education Pekanbaru mulai menerapkan absensi karyawan dengan menggunakan sidik jari. Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya korupsi waktu yang sering dilakukan oleh karyawan dengan cara menitip absen kepada karyawan lain.

Seperti perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan kode etik karyawan yang menunda pekerjaan dan meninggalkan kantor disaat jam kerja untuk mengurus kepentingan pribadi dan terkadang karyawan tidak ijin terlebih dahulu kepada atasan. Sehingga bila karyawan lain atau atasan membutuhkan karyawan tersebut, akan sulit mencarinya dan pekerjaan kantor menjadi tertunda.

Dari latar belakang di atas, maka penulis ingin mengetahui pengaruh disiplin karyawan dengan adanya penerapan finger print khususnya di Smart Fast Global Education Pekanbaru yang menjadi fokus penelitian. Dan peneliti memberikan judul pada penelitian ini **“PENGARUH PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT DAN MOTIVASI KERJA**

TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU ”

KAJIAN PUSTAKA

NO	PENELIT I	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Faisal Ali Ahmad (2015)	Hubungan penerapan Absensi sidik jari (finger print) dengan motivasi dan kinerja karyawan pada FMIPA Institut pertanian Bogor	Penerapan system absensi sidik jari tersebut memiliki pengaruh yang baik, sehingga tidak ada lagi karyawan yang melakukan korupsi waktu dan tidak lagi menitip absen kepada karyawan lain.
2	Erna Maeyasari (2016)	Analisis Efektivitas Penerapan Absensi Sidik jari pegawai Negri sipil di sekretaris daerah Kabupaten Lebak	Terdapat korelasi atau hubungan yang sedang antara efektivitas penerapan absensi finger print terhadap disiplin pegawai diskretaris daerah Kabupaten Lebak dengan arah positif sebesar 0.593.
3	Nella Anggraini (2017)	Pengaruh efektivitas penerapan system absensi finger print (sidik jari) terhadap disiplin kerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Social Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.	Adanya pengaruh penerapan efektivitas system absensi finger print (sidik jari) terhadap disiplin kerja pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4	Yani Restika (2018)	Analisis pengaruh peneran finger print terhadap kedisiplinan karyawan pada bagian department sdm dan umum kantor badan usaha bandara udara Hang Nadim Batam	Terdapat pengaruh yang signifikan penggunaan finger print dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada kantor badan usaha bandara udara Hang Nadim Batam dengan arah positif sebesar 0,05
5	Desi Natalena (2019)	Implementasi peraturan bupati No.38/2008 tentang penegakan disiplin pegawai negeri sipil dan pegawai tidak tetap Kabupaten malinau (Studi kasus pada dinas pendidikan pemuda dan olahraga)	Implementasi peraturan bupati No.38/2008 ini belum dapat diterapkan secara maksimal di dinas pendidikan pemuda dan olahraga Kabupaten Malinau khusus penerpaan ketentuan jam kerja yang di nilai melalui absensi sidik jari karena masi terdapat pegawai yang

			<p>dating terlambat dan kerja hanya datang untuk sidik jari saja setelah pulang.</p>
--	--	--	--

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini

METODE

Penelitian ini di lakukan di Smart Fast Global Education Pekanbaru berada di Jln.Hr Soebrantas NO. 41 Panam Kec. Tobek gadang Kab.Tamvan Kota. Pekanbaru.Penelitian ini pertama dilakukan pada tanggal 26 Oktober 2021.

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder.

1. Data primer

Data Primer yaitu data yang langsung di peroleh dari objek penelitian melalui kuisisioner dan wawancara langsung dengan Hrd dan karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru.

2. Data sekunder

Data Sekunder yaitu data yang di peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel, Menurut Sugiyono (dalam Pradana & Reventiary, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

populasinya adalah karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru yang berjumlah 32 orang.

Sugiyono (dalam Pradana & Reventiary, 2016) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah kualitas dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Sensus karena populasi yang ada 32, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru yang berjumlah 31 orang karena pimpinan tidak termasuk dalam penelitian.

Pengukuran statistik sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi Statistical Package For Sosial Science (SPSS). Untuk mengetahui signifikasi setiap perbedaan nilai masing-masing variabel.

Bagian ini akan memberikan gambaran umum mengenai responden dilihat dari kelompok jenis kelamin,dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data primer yang diolah, 2022.

Dari tabel 5.1 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden (61%) sedangkan sisanya responden dengan jenis perempuan sebanyak 12 responden atau hanya 39 % dari total responden.

Hal ini menunjukkan secara umumnya Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru di dominasi Karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

Sebagian besar karyawan Smartfast Global Education Pekanbaru berusia 21- 30 tahun yaitu sebanyak 22 orang (71%).Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki usia yang masih produktif dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Smart Fast Global Education Pekanbaru memiliki masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 14 orang (45%).Ini menunjukkan bahwa karyawan Smartfast Global Education Pekanbaru memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Absen Finger Print

Dari hasil rekapitulasi bahwa sebanyak 80 responden berada pada kategori sangat setuju atau sekitar 64,51 %,41 responden berada pada kategori setuju atau sekitar 33,06 %,1 responden berada pada kategori cukup setuju

No	Kategori	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	19	61 %
2	Perempuan	12	39 %
Total		31	100 %

atau sekitar 0,80 %,2 responden berada pada kategori tidak setuju atau sekitar 1,61 %..Sedangkan untuk responden sangat tidak setuju tidak ada jawaban.dapat dilihat dari tabel bahwa rata – rata bobot pernyataan mengenai indikator absensi finger print sebesar 4,20 % dan dapat disimpulkan secara umum jawaban respon rata-rata adalah sangat setuju.

Hasil penelitian terkait indikator penerapan absensi finger print dapat dilihat dari tabel bahwa indikator yang paling besar mempengaruhi penerapan absensi finger print adalah Adanya absensi finger print tersimpannya data absensi karyawan.

Motivasi Kerja

Hasil rekapitulasi bahwa sebanyak 63 responden berada pada kategori sangat setuju atau sekitar 51,21 %,44 responden berada pada kategori setuju atau sekitar 35,77 %,16 responden berada pada kategori cukup setuju atau sekitar 13,00 %,untuk responden pada kategori tidak setuju tidak ada jawaban dan begitu juga dengan responden berada pada kategori sangat tidak setuju.dapat dilihat dari tabel bahwa rata – rata bobot pernyataan

mengenai indikator motivasi kerja sebesar 4,39 % dan dapat disimpulkan secara umum jawaban respon rata-rata adalah sangat setuju. Hasil penelitian terkait indikator motivasi kerja dapat dilihat dari tabel bahwa indikator yang paling besar mempengaruhi motivasi kerja adalah Karyawan selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya.

Disiplin Karyawan

Hasil rekapitulasi bahwa sebanyak 69 responden berada pada kategori sangat setuju atau sekitar 31,79 %, 69 responden berada pada kategori setuju atau sekitar 31,79 %, 47 responden berada pada kategori cukup setuju atau sekitar 21,65 %, 17 responden pada kategori tidak setuju atau sekitar 7,83 %. 15 responden berada pada kategori sangat tidak setuju atau sekitar 6,91 %. Dapat dilihat dari tabel bahwa rata – rata bobot pernyataan mengenai indikator disiplin karyawan sebesar 3,73 % dan dapat disimpulkan secara umum jawaban respon rata-rata adalah sangat setuju dan setuju.

Hasil penelitian terkait indikator disiplin karyawan dapat dilihat dari bahwa indikator yang paling besar mempengaruhi disiplin karyawan adalah Teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik dan Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.

Uji Validitas

Semua pernyataan terkait indikator Absensi Finger Print memiliki koefisien korelasi atau r hitung yang lebih besar daripada r tabel yaitu sebesar 0,355, dari hasil uji tersebut dapat dikatakan semua pernyataan terkait indikator Disiplin Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas Data

Koefisiensi alpha untuk variabel Absensi Finger Print (X_1) sebesar 0,733, variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,878, variabel Disiplin Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian reliabel karena Cronbach`s alpha lebih besar daripada nilai koefisien alpha 0,60.

Normalitas

Asymp.Sig (2-tailed) One-Sample Kolmogorov Smirnov Test bernilai 0,34 , nilai tersebut berada diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang normal.

Multikolinieritas

Menafsirkan hasil output spss diatas dengan uji multikolinieritas, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF. Berdasarkan tabel output “coefficients” pada bagian “collinearity statistics” diketahui nilai VIF untuk variable Penerapan Absensi Finger Print (X_1) sebesar $1,007 < 5$ dan nilai *tolerance* sebesar $0,993 > 0,1$ sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas nilai signifikan variabel Penerapan Absensi Finger Print (X1) sebesar $0,173 > 0,05$ berarti variabel Motivasi Kerja sebesar $0,364 > 0,05$ berarti tidak ada heteroskedastisitas.

Uji T (Parsial)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

1. Penerapan Absensi Finger Print dengan nilai t-hitung sebesar 2,707 dan nilai t-tabel sebesar 2,40 t-hitung $>$ t-tabel atau $2,707 > 2,040$ dan tingkat signifikan sebesar $0,707 > 0,05$ yang artinya variabel Absensi Finger Print secara parsial berpengaruh terhadap disiplin karyawan.
2. Motivasi Kerja dengan nilai t-hitung sebesar 2,935 dan nilai t-tabel sebesar 2,040 sehingga t-hitung $>$ t-tabel atau $2,935 > 2,040$ dan tingkat signifikan sebesar $,963 > 0,05$ yang artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan.

Uji F (Simultan)

Nilai F_hitung sebesar 2,061 dan F_tabel sebesar 3,34. Maka dapat kita simpulkan bahwa Penerapan Absensi Finger Print (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Disiplin Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

nilai Adjusted R square adalah sebesar 0,066. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel Independen (Absensi Finger Print dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Disiplin Karyawan) sebesar 6,6 %. Atau variasi variabel independen (Penerapan Absensi Finger Print dan Motivasi Kerja) yang digunakan dalam model regresi mampu menjelaskan sebesar 6,6 % variasi variabel dependen (Disiplin Karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 93,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Menggunakan metode atau analisa kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Absensi Finger Print , Motivasi Kerja terhadap Disiplin Karyawan .

PENUTUP Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa interpretasi dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 20,161 artinya jika Penerapan Absensi Finger Print (X1) dan Motivasi Kerja (x2) nilainya 0 (nol) maka

Disiplin Karyawan (Y) nilainya adalah 20,161

2. Koefisien regresi Penerapan Absensi Finger Print (X1) sebesar 0,539 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Penerapan Absensi Finger Print (X1) mengalami kenaikan 1 %, maka Disiplin Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,539. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Penerapan Absensi Finger Print (X1) dengan Disiplin Karyawan (Y) semakin naik Penerapan Absensi Finger Print (X1) maka semakin meningkat Disiplin Karyawan (Y).
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,913 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan variabel Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 %, maka Disiplin Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,913. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Disiplin Karyawan (Y) semakin naik Motivasi Kerja (X2) maka semakin naik Disiplin Karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Dengan adanya Absensi Finger Print Diharapkan disiplin karyawan Smart Fast Global Education Pekanbaru dapat terus

meningkat, dikarenakan dengan menggunakan dengan adanya Absensi Finger Print semua kegiatan karyawan terus terpantau oleh pimpinan sehingga kesalahan-kesalahan yang timbul selama bekerja lebih menurun lagi.

2. Meningkatkan motivasi yang tinggi terhadap para karyawan agar dapat memacu semangat para bawahan dalam menjalankan seluruh tugas dan tanggung jawabnya.
3. Memberikan pemenuhan atas kebutuhan dari pekerjaan seperti pemenuhan kebutuhan ekonomis dari karyawan itu sendiri seperti penghargaan atas prestasi kerja agar dapat lebih merasa di hargai dan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, dan pemberian insentif sesuai dengan tugas yang dibebarkannya agar lebih menumbuhkan semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan rujukan dan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Bayu Fadillah 2013, *Motivasi Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1)*. Jakarta, Penerbit Erlangga
- Hasibuan (2009), *Pengaruh Efektivitas Finger Print dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Karyawan pada PT KAHO Indahcitra Garmen Jakarta*, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta Selatan.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Askara, Jakarta.
- Hasibuan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Ke Dua, Selemba

- Empat, Jakarta.
- Juman Gamo, 2017. *Pengaruh Efektivitas finger print dan Motivasi kerja Terhadap Disiplin Karyawan pada PT Freeport Indonesia*. Universitas Brawijaya, Jawa Timur.
- Melayu S.P Hasibuan, 2014, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Motida,Damayanti,Prastyo 2018. *Pengaruh Efektivitas Finger Print dan motivasi kerja Terhadap Disiplin Karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum*. Universitas Pembangunan Pancabudi, Medan.
- Nami Wijaya, 2020. *Pengaruh Efektivitas finger print Dan Motivasi kerja Terhadap Disiplin Karyawan pada PT Freeport Indonesia*. Universitas Brawijaya, Jawa Timur.
- Rivai,Rizki & Suprajang,2017. Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Administrasi, Cetakan XVIII*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Administrasi, Cetakan XVIII*, Alfabeta, Bandung.