

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI BIOMETRIK (FINGERPRINT),
MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
FELLOW COFFEE**

*THE INFLUENCE OF THE EFFECTIVENESS OF IMPLEMENTING BIOMETRIC ABSENCE
(FINGERPRINT), MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES' LABOR DISCIPLINE
IN FELLOW COFFEE*

Oleh:

Deril A. Malombeke¹

Olivia S. Nelwan²

Jessy J. Pondaag³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1drlmalombeke14@gmail.com](mailto:drlmalombeke14@gmail.com)

[2olivnelwan@gmail.com](mailto:olivnelwan@gmail.com)

[3jjpondaag@unsrat.ac.id](mailto:jjpondaag@unsrat.ac.id)

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh Efektivitas penerapan absensi biometrik (Fingerprint) terhadap disiplin kerja karyawan pada Fellow Coffee; 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Fellow Coffee; 3) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Fellow coffee; dan 4) untuk mengetahui pengaruh Efektivitas penerapan absensi biometrik (Fingerprint), Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan pada Fellow Coffee. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan populasi penelitian Fellow Coffee. Sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden. Dalam penelitian ini data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai IBM SPSS Version 27. Hasil Analisa menunjukkan bahwa secara simultan efektivitas penerapan absensi biometrik (Fingerprint), motivasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikansi perhitungan yaitu sebesar F hitung $74.759 > 2.92$ sehingga dinyatakan dapat diterima. Akan tetapi variabel efektivitas penerapan absensi biometrik (fingerprint) dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Fellow Coffee.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi, Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (Fingerprint)

Abstract: The purpose of this research are 1) to determine the effect of the effectiveness of implementing biometric attendance (Fingerprint) on employee work discipline at Fellow Coffee; 2) to determine the influence of motivation on employee work discipline at Fellow Coffee; 3) to determine the effect of job satisfaction on employee work discipline at Fellow Coffee; and 4) to determine the effect of the effectiveness of implementing biometric attendance (Fingerprint), Motivation, and Job Satisfaction on employee work discipline at Fellow Coffee. This research approach uses quantitative research. With the Fellow Coffee research population. The sample in this study was 32 respondents. In this study, the data was analyzed using multiple linear regression, with the analytical test tool used IBM SPSS Version 27. The results of the analysis showed that simultaneously the effectiveness of implementing biometric attendance (Fingerprint), motivation and job satisfaction on employee work discipline did not have a significant effect. Because from data processing it is known that the significance of the calculation is F calculated $74.759 > 2.92$ so it is declared acceptable. However, the variable effectiveness of implementing biometric attendance (fingerprint) and motivation partially do not have a significant effect on the work discipline of Fellow Coffee employees.

Keywords: Work Discipline, Job Satisfaction, Effectiveness of Implementing Biometric Attendance (Fingerprint)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Salah satu aspek yang sangat relevan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung mematuhi aturan dan prosedur

perusahaan, serta menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan tepat waktu. Disiplin kerja merujuk pada tingkat ketaatan dan kedisiplinan seseorang terhadap aturan, norma, prosedur, dan tanggung jawab yang berlaku di lingkungan kerja. Disiplin kerja mencakup sejumlah perilaku dan sikap, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja, tugas-tugas pekerjaan, ketertiban, serta norma-norma etika yang berlaku dalam organisasi.

Cahyana (2015) menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga secara umum. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan telah mengadopsi sistem absensi biometrik dengan menggunakan teknologi *fingerprint* sebagai solusi. Absensi Biometrik (*Fingerprint*) adalah sistem pencatatan kehadiran karyawan atau individu di suatu tempat kerja atau institusi dengan menggunakan data biometrik sidik jari sebagai identifikasi. Dalam konteks ini, sidik jari digunakan sebagai tanda pengenalan unik untuk memverifikasi identitas seseorang.

Selain Absensi Biometrik (*Fingerprint*), hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja karyawan. Sutrisno (2016:110) menjelaskan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi dapat memengaruhi kedisiplinan kerja karena karyawan yang termotivasi memiliki alasan yang kuat untuk mematuhi aturan perusahaan dan bekerja dengan baik.

Selain meningkatkan motivasi, kepuasan kerja juga berpengaruh bagi karyawan. Menurut Handoko (2007), kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terkait penghargaan yang diterima, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Sikap disiplin tidak hanya diterapkan pada pekerjaan perkantoran namun sikap disiplin kerja juga dibutuhkan di usaha F&B. *Industri food and beverage (F&B)* adalah sektor ekonomi yang vital dan beragam yang terlibat dalam produksi, pengolahan, dan distribusi makanan dan minuman untuk konsumen. Salah satu usaha F&B yang berada di kota Manado adalah *Fellow Coffee*. *Fellow Coffee* merupakan industri yang bergerak di bidang *Food and Beverages* dengan spesialisasi kopi dan berada dibawah naungan CV. *Fellow Culture Indonesia*. Dalam perkembangannya *Fellow Coffee* telah menjuarai sebelas kompetisi kopi skala Provinsi dalam rentan waktu lima tahun. Selain menjadi gerai kopi yang dikenal akan kualitas minuman dan pelayanannya. *Fellow Coffee* juga mempunyai tiga *values* yaitu *Selling Good Coffee*, *Stimulating Productivity*, *Serving Communities*. Seiring dengan perkembangan teknologi, *Fellow Coffee* menghadapi tantangan dalam memastikan efisiensi dan akurasi dalam manajemen waktu kerja karyawan.

Berdasarkan data absensi karyawan *Fellow Coffee* terlihat tingkat absensi yang cukup tinggi. Karyawan tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu berdasakan observasi awal oleh peneliti dapat ditemukan fenomena yang terjadi adalah kurangnya motivasi untuk karyawan dan kurangnya kepuasan kerja karyawan mengakibatkan para karyawan tidak disiplin dalam menjalani pekerjaannya. Cara kerja sistem absensi biometrik sidik jari melibatkan pendaftaran awal di mana sidik jari seseorang direkam dan disimpan dalam basis data. Setiap kali seseorang ingin mencatat kehadirannya, sistem akan meminta penggunaan sidik jari. Sidik jari yang diberikan akan dibandingkan dengan data yang sudah tersimpan, dan jika terjadi kecocokan, kehadiran akan dicatat. Meskipun penerapan teknologi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas administrasi dan pengelolaan waktu kerja, masih belum jelas sejauh mana dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan di *Fellow Coffee*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*), Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*), Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada *Fellow Coffee*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*) terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada *Fellow Coffee*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada *Fellow Coffee*.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada *Fellow Coffee*.

Absensi Biometrik (*Fingerprint*)

Sidik jari adalah suatu pola genetik yang sangat rinci dan unik bagi setiap individu, yang tidak dapat dimodifikasi atau dihapus. Sidik jari seseorang tak akan pernah berubah kecuali sebuah kondisi yaitu terjadi kecelakaan yang serius sehingga mengubah pola sidik jari yang ada dan individuality yang berarti keunikan sidik jari merupakan originalitas pemilikinya yang tak mungkin sama dengan siapapun di muka bumi ini sekali pun pada seorang yang kembar identik. Sidik jari dapat dianggap sebagai barcode identitas manusia yang menunjukkan bahwa tidak ada dua individu yang memiliki sidik jari yang sama. Sidik jari memiliki tingkat akurasi yang tinggi, mencapai 90-95%, dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun serta tidak berubah sepanjang hayat seseorang.

Motivasi

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996) mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Wardan (2020:109), motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Mohtar (2019:20) menyatakan motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2005), kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Tangkilisan (2005), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Menurut Handoko (2007), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hughes, Ginnet, dan Curphy (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

Disiplin Kerja

Menurut Moenir (2010), disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hal ini juga dapat diartikan sebagai sikap dan perilaku yang dimaksudkan untuk mematuhi semua peraturan organisasi, yang dilakukan dengan sadar untuk menyesuaikan dengan peraturan tersebut. Ajabar (2020:45) menyatakan disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar operasional. Astutik (2016) menyatakan Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu diaman orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menanggapi tujuan yang telah ditetapkannya.

Penelitian Terdahulu

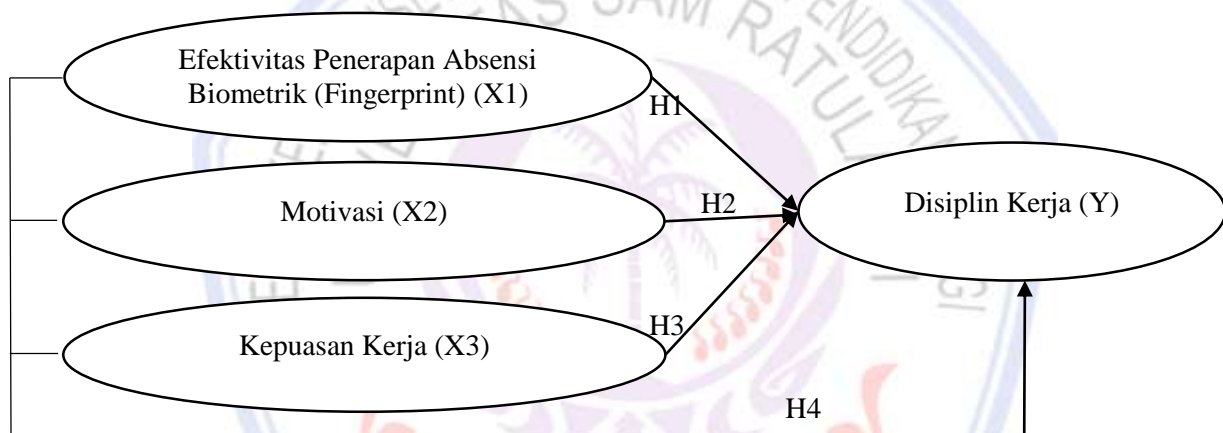
Penelitian Salman dan Wahyuningtyas (2020) bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperkuat disiplin kerja melalui penggunaan absensi fingerprint yang tidak dapat dimanipulasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur tingkat penerapan absensi fingerprint, tingkat disiplin kerja karyawan, serta mengidentifikasi pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Singgar Mulia - Brown&Root Unit Duri-Riau. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin sebagai instrumen pengumpulan data, dengan sampel sebanyak 256 responden. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Analisis data dilakukan melalui metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint di PT. Singgar Mulia - Brown&Root Unit Duri-Riau tergolong sangat efektif dengan tingkat keberhasilan sebesar 84,67%, sedangkan tingkat disiplin kerja karyawan tergolong tinggi dengan persentase 82,29%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan absensi fingerprint memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian Rizal dan Radiman (2019) bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian ini populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh maka sampel yang digunakan sebanyak 81 orang. Data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai.

Penelitian Manik (2017) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 33 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 33 orang. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linear sederhana, uji R². Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Secara parsial diperoleh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada *Fellow Coffee*.
 H2: Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada *Fellow Coffee*.
 H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada *Fellow Coffee*.
 H4: Absensi Biometrik (*Fingerprint*), Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada *Fellow Coffee*.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan data angket yang disebar kepada seluruh karyawan *Fellow Coffee* untuk mengumpulkan informasi yang dapat dihitung secara statistic.

Populasi, dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:91), populasi adalah kategori orang-orang yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan

adalah *Fellow Coffee*. Sampel penelitian ditargetkan adalah seluruh karyawan yang bekerja di *Fellow Coffee* berjumlah 32 Karyawan.

Data dan Sumber Data

Data adalah kumpulan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam suatu lingkungan bisnis (Kuncoro, 2009). Dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya melalui penyebaran kuesioner, wawancara, atau tanya jawab (Kuncoro, 2009) yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian bukan melalui perantara. Informasi yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, seperti temuan penelitian, buku, artikel, dan publikasi lainnya, serta lembaga terkait, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti disebut sebagai data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Penghimpunan data merupakan bagian yang sangat signifikan dalam suatu studi, mengingat bahwa tujuan dari penelitian adalah untuk mengumpulkan data secara terstruktur. Memiliki pemahaman yang memadai tentang teknik-teknik pengumpulan data sangatlah krusial, karena tanpa pemahaman tersebut peneliti dapat menghadapi kesulitan dalam memperoleh data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peneliti perlu memilih metode-metode pengumpulan data yang sesuai untuk memperoleh data yang otentik dan objektif di lokasi penelitian, sejalan dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator dinyatakan valid (Sugiyono, 2013:119). Kriteria untuk mengukurnya adalah koefisien korelasi sederhana (korelasi Pearson) antara skor setiap item dan skor totalnya. Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total pada level tersebut dapat digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen. signifikansi 1%, item-item yang tidak berkorelasi secara signifikan dinyatakan gugur. Probabilitas hasil korelasi jika lebih kecil dari 0,01 (1%) maka dikatakan sah dan sebaliknya tidak sah/valid (Arikunto, 2006:136).

Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan penilaian yang tetap atas apa yang sudah diukur. Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Variabel yang dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi, harus dilakukan uji asumsi klasik. Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas merupakan komponen uji asumsi klasik penelitian ini.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independent dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018): 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; dan 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik tersebut dapat digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Secara khusus, dengan meneliti pola titik-titik pada plot pencar regresi. Antara Standardized Predicted Value (ZPRED) dan Studentized Residual (SRESID), plot atau grafik pencar dibuat. Uji heteroskedastisitas melihat apakah terdapat ketidaksamaan variansi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varian dari residual satu pengamatan dan pengamatan lainnya berbeda (Ghozali, 2018).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya koneksi antar variabel bebas (independent). Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas atau bebas dalam modal regresi (Ghozali, 2018). Nilai VIF dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas; jika kurang dari 10, tidak ada gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi yang melibatkan beberapa variabel bebas. Menurut Ghozali (2018), regresi linear berganda ini bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi ini terletak antara 0

Uji Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015:162) Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dilihat dari koefisien regresi variabel independent dengan tingkat kesalahan $\alpha = 10\%$. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent (Basuki, 2015).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan
Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (<i>Fingerprint</i>) (X_1)	X1.1	0.877	Valid
	X1.2	0.885	Valid
	X1.3	0.591	Valid
	X1.4	0.942	Valid
	X1.5	0.864	Valid
	X1.6	0.862	Valid
Motivasi (X_2)	X2.1	0.597	Valid
	X2.2	0.875	Valid
	X2.3	0.610	Valid
	X2.4	0.693	Valid
	X2.5	0.749	Valid
Kepuasan Kerja (X_3)	X3.1	0.549	Valid
	X3.2	0.811	Valid
	X3.3	0.636	Valid
	X3.4	0.786	Valid
	X3.5	0.882	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0.602	Valid
	Y2	0.595	Valid
	Y3	0.611	Valid
	Y4	0.854	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS 27 (2023)

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas instrumen memberikan nilai valid pada seluruh pada seluruh butir indikator pada masing-masing variabel. Kompetensi (X_1) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X1.3 sebesar 0.591 pada variabel Motivasi (X_2) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X2.1 sebesar 0.597.

Kemudian pada variabel Kepuasan Kerja (X3) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator X3.1 sebesar 0.549. dan selanjutnya pada variabel Disiplin Kerja (Y) memberikan hasil korelasi terendah pada indikator Y.1 sebesar 0.602. Dari angka-angka tersebut menunjukkan bahwa R hitung masing-masing butir pernyataan menunjukkan semua butir indikator melebihi dari R tabel, dalam penelitian ini yaitu 0.448 dengan taraf signifikansi (1%).

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

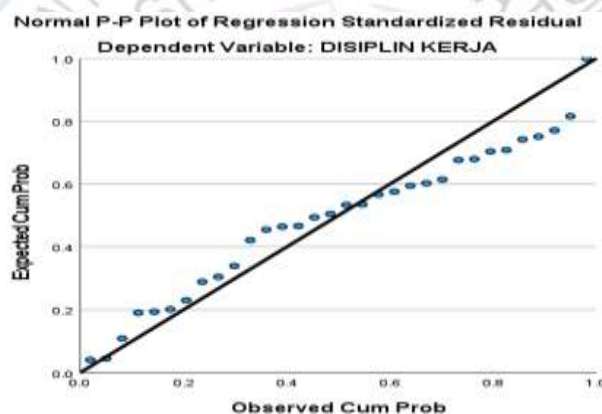
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (<i>Fingerprint</i>) (X1)	0,915	Reliabel
Motivasi (X2)	0,752	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,789	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,618	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS 27 (2023)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwasannya nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*), Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi nilai *Cronbach Alpha* dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

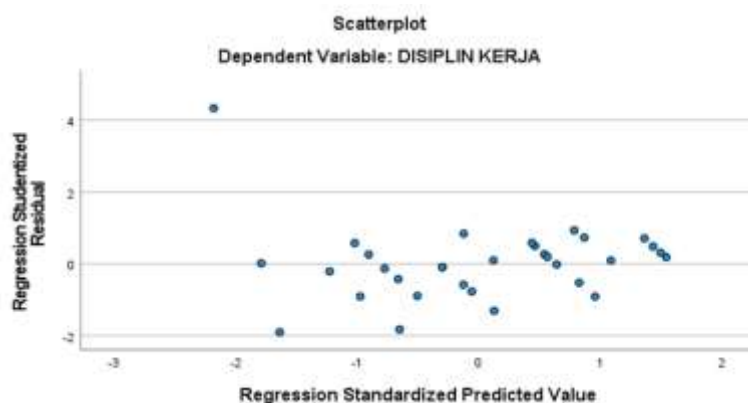


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS 27 (2023)

Berdasarkan hasil pada gambar 2 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastitas



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastitas

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS 27 (2023)

Berdasarkan hasil gambar 3, garis uji heterokedastisitas menampilkan titik-titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidak aturan pada data

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (<i>Fingerprint</i>) (X1)	0,397	2.521	Non Multikolinieritas
Pengawasan (X2)	0,931	1.074	Non Multikolinieritas
Iklm Organisasi (X3)	0,390	2.562	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS 27 (2023)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwasanya Tolerance $\geq 0,100$ dan VIF $\leq 10,00$ sehingga dapat disimpulkan pada variabel Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*), Motivasi, dan Kepuasan Kerja tidak terdapat hubungan multikolinieritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	Understanding Coefficient				
	B	Std.Error			
(Constant)	2.833	1.714		1.653	.109
Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (<i>Fingerprint</i>)	-.041	.036	-.115	-1.148	.261
Motivasi	.053	.060	.057	.876	.389
Kepuasan Kerja	.675	.066	1.034	10.265	.001

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS 27 (2023)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 2.833 + -0.041X_1 + -0.053X_2 + 0.675X_3$$

1. Konstanta (nilai a) sebesar 2.833 yang merupakan belum dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Nilai koefisien regresi dari Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*) (X1) sebesar -0.041 yang artinya jika variabel pengaruh negatif terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*) (X1) bertambah 1 satuan, maka Disiplin Kerja (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar -0.041 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
3. Nilai koefisien regresi dari Motivasi(X2) sebesar 0.053 yang artinya jika variabel pengaruh positif terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi (X2) bertambah 1 satuan, maka Disiplin Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.053 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi dari Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0.675 yang artinya jika variabel pengaruh positif terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X3) bertambah 1 satuan, maka Disiplin Kerja (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.675 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil tabel 6, nilai R adalah 0.943 dan nilai R Square (R²) adalah 0.889 keduanya dapat memprediksikan model, dimana dalam penelitian ini bahwa pengaruh besarnya peran atau kontribusi dari variabel dalam model penelitian ini yaitu Variabel Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*) (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) adalah sebesar 0.943 atau 94.3%.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.877	.768

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X2), Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (Fingerprint) (X1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS 27 (2023)

Uji Hipotesis

Uji T- (Parsial)

Dari hasil data Tabel 5 menyatakan;

1. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*) (X1) memiliki nilai signifikan $0.261 > 0.05$. Sehingga hipotesis (H1) yang berbunyi “Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada *Fellow Coffee*” Ditolak.
2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan nilai signifikansi dari variabel Motivasi (X2) memiliki nilai signifikan $0.389 < 0.05$. Sehingga hipotesis (H2) yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan *Fellow Coffee*” Ditolak.
3. Berdasarkan nilai Signifikansi ditemukan nilai signifikansi dari variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki nilai signifikan $0.001 > 0.05$. Sehingga hipotesis (H3) yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan *Fellow Coffee*” Diterima.

Uji F- (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F-(Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.352	3	44.117	74.759	.000 ^b
	Residual	16.523	28	.590		
	Total	148.875	31			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X2), Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (Fingerprint) (X1)

Sumber: Data Hasil Olahan IBM SPSS 27 (2023)

Berdasarkan tabel 7 lewat analisis regresi satu arah (Anova), maka penelitian dengan sebanyak 32 responden dengan taraf signifikansi 5% dapat dikatakan variabel Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*) (X1), motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikan yaitu $F \text{ hitung } 74.759 < 2.92$

Pembahasan

Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*), Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Menurut Djubaini, Kawet, dan Dotulong (2017), absensi fingerprint adalah suatu teknologi pencatatan kehadiran dengan menggunakan mesin yang di didukung oleh software. Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu (Basrowi, 2014:65). kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Hamali, 2016: 202). Hasil penelitian didapatkan Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*), Motivasi, Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada *Fellow Coffee*” Diterima.

Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*) Terhadap Disiplin Kerja

Absensi *fingerprint* adalah suatu teknologi penunjang absensi modern yang mencakup sebuah pemasukan data, penyimpanan data karyawan pada saat jam masuk maupun jam pulang kerja yang kemudian data tersebut diproses menjadi sebuah laporan yang digunakan dalam pengambilan kebijakan oleh perusahaan tersebut (Fadila dan Septiana, 2019). Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Salman dan Wahyuningtyas (2020) menunjukkan bahwa variabel efektivitas penerapan absensi *Fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty dan Baskoro, 2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan Rizal dan Radiman (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Kepuasan Kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Nurhayati, Minarsih, dan Wulan, 2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Manik (2017) yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (*Fingerprint*), Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan berpengaruh.
2. Efektivitas penerapan absensi biometric (*fingerprint*) tidak signifikan mempengaruhi disiplin kerja.
3. Motivasi tidak signifikan mempengaruhi disiplin kerja.
4. Kepuasan kerja signifikan mempengaruhi disiplin kerja.

Saran

Berikut ini saran untuk membantu *Fellow Coffee* dalam meningkatkan pengaruh efektivitas penerapan absensi biometrik (*Fingerprint*), motivasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan seperti adanya sosialisasi penerapan absensi biometrik; mengadakan pelatihan penggunaan sistem, reward dan pengakuan; menyediakan program motivasi karyawan; memberikan *feedback* dan evaluasi berkala; menyediakan fasilitas kerja yang nyaman; menciptakan komunikasi terbuka; memberikan penghargaan bagi karyawan, serta melakukan pemantauan dan evaluasi secara terus menerus

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*. Vol. 2, No. 2, 141-159. <https://jbmp.umsida.ac.id/index.php/jbmp/article/view/1563>. Diakses pada 06 Juni 2023.
- Basuki, A.T. (2015). *Regressi dalam Penelitian ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Rajawali Press.
- Basrowi. (2014). *Pengantar Sosiologi*. Bogor: Ghalia Indonesia

- Cahyana. (2015). *Konsep Pengamanan dan Perlindungan Infrastruktur Berbasis Teknologi Informasi*. Kementerian Komunikasi dan Informasi.
- Djubaini, F., Kawet, L., & Dotulong, L. O. (2017) Pengaruh Penggunaan Fingerprint dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5, No. 2, 2099-2106. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16496>. Diakses pada 06 Juni 2023.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53-63. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/view/1287>. Diakses pada 06 Juni 2023
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Handoko, T. H. (2007). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C. & Curphy, G. J. (2012). *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*. Jakarta: Salemba.
- Salman, I. F., & Wahyuningtyas, R. (2020). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt. Singgar Mulia-Brown & Root Unit Duri-Riau). *eProceedings of Management*. Vol. 7, No. 2, 5576-5582. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/13795>. Diakses pada 06 Juni 2023.
- Kuncoro, M. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 3. Jakarta: Erlangga.
- Moenir, A. S. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jakarta: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2. No. 1, 117-128. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3649>. Diakses pada 06 Juni 2023.
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, Vol. 1, No. 4, 257-264. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/12526>. Diakses pada 06 Juni 2023.
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, Vol. 2, No. 2. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/477>. Diakses pada 06 Juni 2023.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, Vol. 7, No. 2, 77-84.
<https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jgti/article/view/4497>

Sutrisno, H. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Pertama*. Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri.

Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo

Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia.

