

Pengaruh Absensi Elektronik (*fingerprint*) dan Pengawasan (*controlling*) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan

Malikah Amalia Nur Shabrina*, Rusman Frendika, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*shabrina0515@gmail.com, rusmanf82@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com

Abstract. One of the important things that need to be considered in upholding discipline is the problem of employee attendance. However, in maintaining discipline, companies must also controlling employees so that they can carry out their work as well as possible. The purpose of this study was to determine electronic attendance (*fingerprint*), supervision (*controlling*), also work discipline at PT Pinus Merah Abadi in South Bandung and to determine the effect of electronic attendance (*fingerprint*) and supervision (*controlling*) on work discipline at PT Pinus Merah Abadi in South Bandung. This research is a type of asosiatif causal with quantitative data types with a verification descriptive approach. The sampling technique used was saturated sampling with a total of 71 employees. The results showed that electronic attendance (*fingerprint*) (X1) had a partial and significant effect on work discipline with a value of 27,08%, supervision (*controlling*) (X2) had a partial and significant effect on work discipline with a value of 47,93%, and simultaneously there is a positive and significant effect of electronic attendance (*fingerprint*) and supervision (*controlling*) on the work discipline of employees of PT Pinus Merah Abadi in South Bandung with a value of 75.1%.

Keywords: *Electronic Attendance (fingerprint), Supervision (controlling), Work Dicipline*

Abstrak. Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam menegakan kedisiplinan adalah masalah kehadiran karyawan. Namun, dalam menjaga kedisiplinan, perusahaan juga harus melakukan pengawasan terhadap karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui absensi elektronik (*fingerprint*), pengawasan (*controlling*), disiplin kerja pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan dan untuk mengetahui pengaruh absensi elektronik (*fingerprint*) dan pengawasan (*controlling*) terhadap disiplin kerja pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian ini yaitu asosiatif kausal dengan jenis data kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Teknik sampling yang digunakan ialah teknik sampling jenuh dengan jumlah karyawan 71 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi elektronik (*fingerprint*) (X1) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja dengan nilai sebesar 27,08%, pengawasan (*controlling*) (X2) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja dengan nilai sebesar 47,93%, dan secara stimulan terdapat pengaruh positif dan signifikan absensi elektronik (*fingerprint*) dan pengawasan (*controlling*) terhadap disiplin kerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung selatan dengan nilai sebesar 75,1%

Kata Kunci: *Absensi Elektronik (fingerprint), Pengawasan (controlling), Disiplin Kerja*

A. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini, ilmu pengetahuan dan informatika berkembang sangat pesat melahirkan era informasi global, begitu juga sumber daya informasi dan komunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu. Dampak dari globalisasi juga tampak pada bidang ekonomi dan manajemen yang erat kaitannya dengan teknologi, yaitu munculnya perangkat-perangkat teknis canggih yang dapat memudahkan masyarakat untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas dalam menghadapi persaingan antar perusahaan.

Menurut Syafrina (2019), seiring dengan berjalannya waktu, akan menjadi sulit bagi seorang karyawan untuk memperoleh keterampilan dengan hanya berdasarkan apa yang mereka miliki tanpa melalui proses pembekalan dan pengembangan khususnya dalam perkembangan teknologi informasi.

Menurut Afriani & Maliah (2021), untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang aktif untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan apa yang akan dicapai dalam perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan adanya pengarahan disiplin karyawan agar dapat berfungsi secara optimal. Disiplin kerja merupakan unsur atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia karena diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mencegah terjadinya kelalaian, ketidakteraturan atau kecerobohan yang pada akhirnya pemborosan pekerjaan (Arif *et al.*, 2020)

Salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam menegakan kedisiplinan adalah masalah kehadiran karyawan. Menurut (Fadila & Septiana, 2019) mengemukakan bahwa mesin absensi elektronik (*fingerprint*) adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, di mana sidik jari tiap orang memiliki bentuk yang berbeda-beda, otomatis tidak dapat dimanipulasi. Absensi menjadi acuan bagaimana penilaian kedisiplinan karyawan dikarenakan absensi terutama absensi elektronik (*fingerprint*) dapat dilakukan oleh orang yang bersangkutan (Falencia *et al.*, 2022). Namun, dalam menjaga kedisiplinan, perusahaan juga harus melakukan pengawasan terhadap karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Masalah kedisiplinan inilah yang menuntut pimpinan untuk bertindak tegas dalam mengambil suatu keputusan sanksi mengenai pelanggaran yang dilakukan karyawan. Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan suatu perusahaan (Hasibuan, 2017).

Salah satu perusahaan yang menerapkan sistem absensi elektronik (*fingerprint*) adalah perusahaan PT Pinus Merah Abadi. PT Pinus Merah Abadi merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang penjualan serta distribusi yang mencakup jaringan tradisional dan modern. Pada PT Pinus Merah Abadi awalnya distributor tunggal yang di mana hanya dari *supplier* produk PT Kaldu Sari Nabati Indonesia, namun terus berkembang PT Pinus Merah Abadi mendistribusikan produk dari NNI, NSI minuman merk AMO, Simba, Lotte, Madurasa, Meiji (Hello Panda), dan MKA (Jelly Vit).

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan pada Bulan Januari-Desember 2022

Bulan	Total Hari Kerja Karyawan Seharusnya	Persentase Absensi Karyawan			
		Hadir	Terlambat	Izin	Cuti
Januari	1.150	82,00%	15,48%	1,39%	1,13%
Februari	1.058	81,57%	14,56%	2,55%	1,23%
Maret	1.196	83,03%	13,13%	3,09%	0,75%
April	1.150	78,52%	19,30%	1,30%	0,87%
Mei	1.012	66,21%	16,80%	2,27%	14,72%

Juni	1.150	78,87%	17,13%	3,04%	0,96%
Juli	1.196	74,33%	21,91%	1,84%	1,92%
Agustus	1.196	76,34%	21,66%	1,59%	0,42%
September	1.196	78,09%	18,14%	3,01%	0,75%
Oktober	1.151	76,54%	20,07%	2,26%	1,04%
November	1.196	78,60%	18,81%	1,59%	1,00%
Desember	1.196	75,59%	20,65%	3,60%	0,16%

Berdasarkan Berdasarkan data rekapitulasi absensi karyawan di PT Pinus Merah Abadi Cab. Bandung Selatan pada bulan Januari hingga Desember 2022 menunjukkan penurunan pada tingkat kehadiran. Setiap bulannya jumlah keterlambatan dan kehadiran menunjukkan tingkat persentase absensi yang fluktuatif atau mengalami penurunan dan kenaikan. Fenomena pada PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan terdapat beberapa karyawan yang masih terlambat datang ke kantor, dan terdapat karyawan yang keluar kantor lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan.

Pengawasan yang masih lemah dari pimpinan dikarenakan kurangnya tindakan koreksi dari pimpinan menyebabkan masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja dan pulang lebih awal dari jam yang seharusnya. Hal ini dipertegas oleh Supervisor PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan bahwa karyawan yang datang terlambat dan pulang kerja lebih awal akan diberikan sanksi. Namun, dilihat dari data rekapitulasi absensi masih terdapat karyawan yang terekam keterlambatan dalam bekerja dan pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Jika terus dibiarkan secara berkala akan memberikan dampak yang sangat buruk untuk kedepannya bagi organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana absensi elektronik (*fingerprint*) di PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan?
2. Bagaimana pengawasan (*controlling*) di PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan?
3. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan?
4. Seberapa besar pengaruh absensi elektronik (*fingerprint*) terhadap disiplin kerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan?
5. Seberapa besar pengaruh pengawasan (*controlling*) terhadap disiplin kerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan?
6. Seberapa besar pengaruh absensi elektronik (*fingerprint*) dan pengawasan (*controlling*) terhadap disiplin kerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian ini yaitu asosiatif kausal dengan jenis data kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Teknik sampling yang digunakan ialah teknik sampling jenuh dengan pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS 25. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Responden pada penelitian ini karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung dengan jumlah karyawan 71 responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

C. Hasil penelitian dan Pembahasan

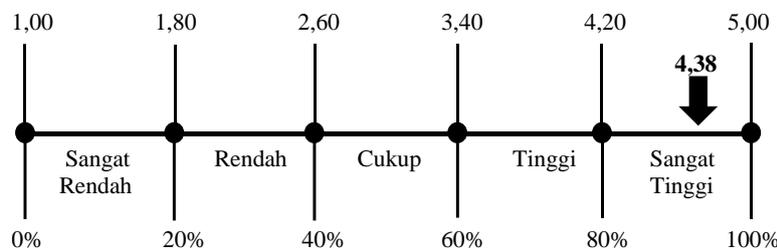
Hasil Analisis Deskriptif Absensi Elektronik (*fingerprint*) X1

Pada variabel absensi elektronik (*fingerprint*) terdapat 5 indikator, diantaranya: (1) Perangkat keras; (2) Perangkat lunak; (3) Database; (4) Prosedur; (5) Personalia pengorganisasian. Ukuran pada indikator digunakan untuk menilai variabel absensi elektronik (*fingerprint*) yang data-data nya diperoleh melalui kuesioner berisi 10 pertanyaan.

Tabel 2. Tanggapan Responden Mengenai Absensi Elektronik (*fingerprint*) (X1)

Variabel	Dimensi	Rata-rata skor	Kategori
Absensi Elektronik (<i>fingerprint</i>)	Perangkat Keras	4,47	Sangat Baik
	Perangkat Lunak	4,41	Sangat Baik
	Databese	4,38	Sangat Baik
	Prosedur	4,31	Sangat Baik
	Personalia Pengorganisasian	4,35	Sangat Baik
Rata-rata		4,38	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan variabel absensi elektronik (*fingerprint*) termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 4,38. Hal ini menunjukkan bahwa hasil tersebut pada sebagian besar karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan dapat memahami dan memiliki kemampuan yang sangat baik menggunakan mesin dan sistem absensi elektronik (*fingerprint*). Berikut kategori jawaban rata-rata skor responden dalam bentuk garis kontinum dengan rumus pengukuran sebagai berikut:



Gambar 1. Garis Kontinum Interpretasi Skor Variabel Absensi Elektronik (*fingerprint*) (X1)

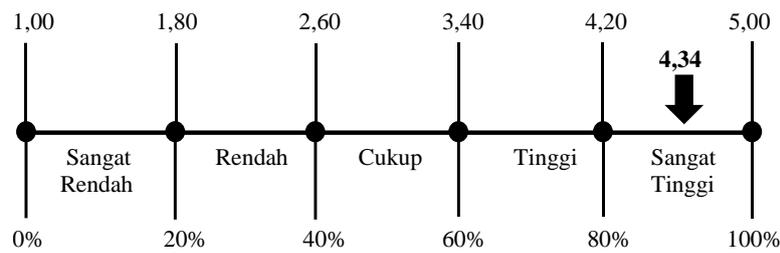
Hasil Analisis Deskriptif Pengawasan (*controlling*) (X₂)

Pada variabel pengawasan (*controlling*) terdapat 4 indikator, diantaranya: (1) Menentukan standar; (2) Pengukuran hasil; (3) Perbandingan hasil; (4) Tindakan koreksi. Indikator ini berfungsi untuk menilai variabel pengawasan (*controlling*) melalui penggunaan kuesioner yang terdiri dari 8 pertanyaan.

Tabel 3. Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan (*controlling*) (X₂)

Variabel	Dimensi	Rata-rata skor	Kategori
Pengawasan (<i>controlling</i>)	Menentukan Standar	4,37	Sangat Baik
	Pengukuran Hasil	4,29	Sangat Baik
	Pembandingan Hasil	4,34	Sangat Baik
	Tindakan Koreksi	4,38	Sangat Baik
Rata-rata		4,34	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel pengawasan (*controlling*) secara keseluruhan termasuk ke dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 4,34. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan memiliki pengawasan (*controlling*) yang sangat baik. Berikut kategori jawaban rata-rata skor responden dalam bentuk garis kontinum dengan rumus pengukuran sebagai berikut:



Gambar 2. Garis Kontinum Interpretasi Skor Variabel Pengawasan (controlling) (X2)

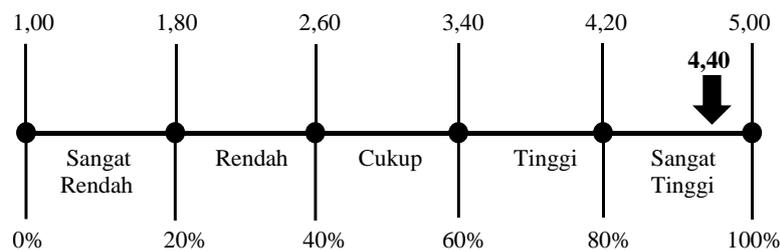
Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja (Y)

Pada variabel disiplin kerja terdapat 4 indikator, diantaranya: (1) Kehadiran; (2) Ketaatan peraturan kerja; (3) Ketaatan standar kerja; (4) indikator tersebut berfungsi untuk menilai variabel disiplin kerja dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 9 pertanyaan sebagai alat pengumpulan datanya.

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Rata-rata skor	Kategori
Disiplin Kerja	Kehadiran	4,54	Sangat Baik
	Ketaatan peraturan Kerja	4,28	Sangat Baik
	Ketaatan standar kerja	4,39	Sangat Baik
	Bekerja etis	4,41	Sangat Baik
Rata-rata		4,40	Sangat Baik

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden secara keseluruhan mengenai variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor 4,40. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Berikut kategori jawaban rata-rata skor responden dalam bentuk garis kontinum dengan rumus pengukuran sebagai berikut:



Gambar 3. Garis Kontinum Interpretasi Skor Variabel Disiplin Kerja (Y)

Hasil Analisis Verifikatif Absensi Elektronik (fingerprint) (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berikut merupakan hasil dari uji hipotesis mengenai pengaruh absensi elektronik (fingerprint) terhadap disiplin kerja menggunakan teknik analisis verifikatif.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Absensi Elektronik (*fingerprint*) terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.990	3.211		1.865	.066
	Absensi Elektronik (<i>fingerprint</i>)	.768	.073	.785	10.532	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
 Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

$$Y = 5,990 + 0,768 X$$

1. Nilai pada konstan disiplin kerja (Y) yaitu senilai 5,990 yang artinya apabila variabel absensi elektronik (*fingerprint*) (X_1) bernilai 0, maka kedisiplinan karyawan (Y) akan berada pada angka 16,894.
2. Koefisien regresi absensi elektronik (*fingerprint*) (X_1) dari perhitungan regresi linier sederhana mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,494 yang artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan. Maka, akan mengakibatkan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,768.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Absensi Elektronik (*fingerprint*) (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Variabel	r_s	t_{hitung}	T_{tabel}	Keputusan
X_1 dan Y	0,785	10,532	1,995	Ho ditolak

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Dapat disimpulkan pada tabel di atas nilai t_{hitung} variabel absensi elektronik (*fingerprint*) sebesar 10,532 dan nilai signifikansinya sebesar 1,995 Jika dibandingkan dengan t_{tabel} maka $10,532 > 1,995$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Ketentuan pada pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi, jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. penelitian ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, hipotesis H_1 yang berbunyi “terdapat pengaruh signifikan antara variabel absensi elektronik (*fingerprint*) terhadap disiplin kerja karyawan” diterima.

Hasil Analisis Verifikatif Pengawasan (*controlling*) (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Berikut merupakan hasil dari uji hipotesis mengenai pengaruh pengawasan (*controlling*) terhadap disiplin kerja menggunakan teknik analisis verifikatif.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Pengawasan (*controlling*) terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.570	2.532		2.990	.004
	Pengawasan (<i>controlling</i>)	.924	.073	.838	12.740	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

$$Y = 7,570 + 0,924 X$$

1. Nilai pada konstan disiplin kerja (Y) yaitu senilai 7,570 yang artinya apabila variabel pengawasan (*controlling*) (X_2) bernilai 0, maka kedisiplinan karyawan (Y) akan berada pada angka 7,570.
2. Koefisien regresi pengawasan (*controlling*) (X_2) dari perhitungan regresi linier sederhana mendapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,924 yang artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan. Maka, akan mengakibatkan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,924.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Pengawasan (*controlling*) (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Variabel	r_s	t_{hitung}	T_{tabel}	Keputusan
X_2 dan Y	0,838	12,740	1,995	Ho ditolak

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Dapat disimpulkan bahwa tabel di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel pengawasan (*controlling*) sebesar 12,740 dan nilai signifikansinya sebesar 1,995. Jika dibandingkan dengan t_{tabel} maka $12,740 > 1,995$ dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Ketentuan pada pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi, jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka hipotesis diterima. dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, hipotesis H_2 yang berbunyi “pengawasan (*controlling*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan” diterima.

Hasil Analisis Verifikatif Absensi Elektronik (*fingerprint*) (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin kerja (Y)

Berikut merupakan hasil uji hipotesis mengenai pengaruh absensi elektronik (*fingerprint*) dan pengawasan (*controlling*) terhadap Disiplin Kerja menggunakan teknik analisis verivikatif.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Absensi Elektronik (*fingerprint*) (X_1) dan Pengawasan (*controlling*) (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.920	2.658		1.099	.276
	Absensi Elektronik (<i>fingerprint</i>)	.338	.093	.345	3.649	.001
	Pengawasan (<i>controlling</i>)	.631	.104	.572	6.044	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

$$Y = 2,920 + 0,338X_1 + 0,631X_2$$

1. Nilai konstanta (*a*) sebesar 2,920 yang artinya jika variabel absensi elektronik (*fingerprint*) (X_1) dan variabel pengawasan (*controlling*) (X_2) yang bernilai 0 (nol) atau konstan, maka pada variabel disiplin kerja (Y) memiliki nilai sebesar 2,920.
2. Nilai pada koefisien dari variabel absensi elektronik (*fingerprint*) (X_1) sebesar 0,338 yang artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka dapat mengakibatkan kenaikan variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,338.
3. Nilai koefisien dari variabel pengawasan (*controlling*) (X_2) sebesar 0,631 yang artinya setiap kenaikan sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan maka akan mengakibatkan kenaikan pada variabel disiplin kerja (Y) sebesar 0,631.

Tabel 10. Hasil Uji F Absensi Elektronik (*fingerprint*) (X_1) dan Pengawasan (*controlling*) (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	528.656	2	264.328	102.295	.000 ^b
	Residual	175.710	68	2.584		
	Total	704.366	70			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan (*controlling*), Absensi Elektronik (*fingerprint*)

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan hasil yang diolah oleh peneliti mendapatkan hasil uji F yaitu sebesar 102,295. Jika dibandingkan dengan F_{tabel} yaitu $102.295 > 3,132$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak, artinya variabel absensi elektronik (*fingerprint*) dan variabel pengawasan (*controlling*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi Absensi Elektronik (*fingerprint*) (X_1) dan Pengawasan (*controlling*) (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.866 ^a	.751	.743	1.607
a. Predictors: (Constant), Pengawasan (<i>controlling</i>), Absensi Elektronik (<i>fingerprint</i>)				

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel di atas hasil dari uji koefisien determinasi, diketahui bahwa hasil *R square* absensi elektronik (*fingerprint*) dan pengawasan (*controlling*) terhadap disiplin kerja didapatkan sebesar 0,751 atau 75,1% yang artinya nilai kontribusi absensi elektronik (*fingerprint*) dan pengawasan (*controlling*) terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 75,1% dan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial

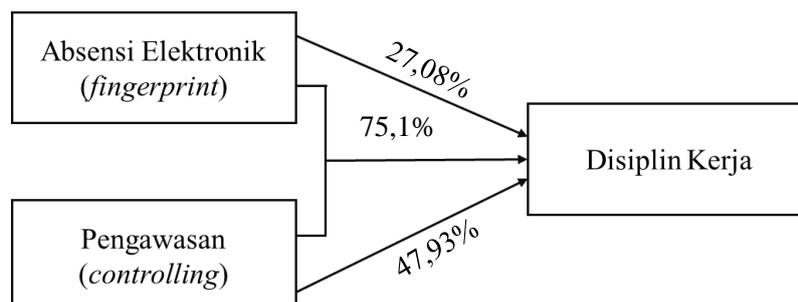
Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.920	2.658		1.099	.276			
	Absensi Elektronik (<i>fingerprint</i>)	.338	.093	.345	3.649	.001	.785	.405	.221
	Pengawasan (<i>controlling</i>)	.631	.104	.572	6.044	.000	.838	.591	.366

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, maka dapat diperoleh hasil perhitungan dari formula $Kd = \text{Zero order} \times \beta \times 100\%$ sebagai berikut:

1. Kontribusi pada absensi elektronik (*fingerprint*) terhadap disiplin kerja yaitu sebesar: $Kd = 0,785 \times 0,345 \times 100\% = 27,08\%$
2. Kontribusi pada pengawasan (*controlling*) terhadap disiplin kerja yaitu sebesar: $Kd = 0,838 \times 0,572 \times 100\% = 47,93\%$



Sumber: Data Diolah Oleh peneliti 2023

Gambar 4. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Absensi elektronik (*fingerprint*) di perusahaan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan termasuk dalam kategori sangat baik. Karena sebagian karyawan merasa absensi elektronik (*fingerprint*) lebih mudah digunakan.
2. Pengawasan di perusahaan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan termasuk dalam kategori sangat baik. Karena sebagian karyawan menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan standar hasil yang telah ditetapkan.
3. Disiplin kerja di perusahaan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan termasuk dalam kategori sangat baik. Bahwa sebagian karyawan memaksimalkan kehadiran setiap harinya, karena kehadiran merupakan salah satu faktor yang dapat menegakan kedisiplinan.
4. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan absensi elektronik (*fingerprint*) terhadap disiplin kerja pegawai di perusahaan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan dengan pengaruh sebesar 27,08% yang artinya semakin baik absensi elektronik (*fingerprint*) maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan.
5. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan dengan nilai pengaruh sebesar 47,93% yang artinya semakin baik pengawasan maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan di PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan.
6. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan absensi elektronik (*fingerprint*) dan pengawasan (*controlling*) terhadap disiplin kerja karyawan di perusahaan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan dengan nilai pengaruh sebesar 75,1% yang artinya semakin baik absensi elektronik (*fingerprint*) dan pengawasan (*controlling*) maka semakin meningkat disiplin kerja karyawan PT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu dalam penelitian ini. Pertama peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah Swt. yang memberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyusun penelitian ini. Kepada kedua orang tua, teman-teman, dan juga bapak/ibu dosen yang telah menemani, membimbing, memberikan doa, semangat, dan apresiasi kepada peneliti.

Daftar Pustaka

- [1] Afriani, D., & Maliah. (2021). Pengaruh Penggunaan Absensi Fingerprint dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada JNE Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 34. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v18i1.5581Djaslim> S. *Intisari Pemasaran dan Unsur-unsur Pemasaran*. Bandung: Linda Karya; 2003.
- [2] Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- [3] Bougie, R., & Sekran, U. (2016). *Research Methods for Business (7th Editio)*. John Wiley & Sons Ltd.

- [4] Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- [5] Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.