



Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart di Kecamatan Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Hastuti Sanggilang¹, Meyko Panigoro², Abdurahman Maruwae³, Melizubaida Mahmud⁴, Maya Novrita Dama⁵
Universitas Negeri Gorontalo
Tutysanggilang10@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how much the Fingerprint Attendance System Influences the Performance of Alfamart Employees in Kaidipang District, North Bolaang Mongondow Regency. This study uses a quantitative correlational approach method with a sample of 36 Alfamart Employees. the t-count value for the Fingerprint Attendance System variable is 10,284. t-table is calculated with a statistical significance level of 5%. The t-table value obtained is 1.690. The comparison shows that the t-count value of 10,284 > 1,690 is greater than the t-table value, then the Significant Value of 0.00 is smaller than 0.05. This leads to the rejection of Ho, which implies a positive and significant influence between the Fingerprint Attendance System and Employee Performance. Regression analysis shows a determination coefficient of 0.757, which indicates that 75.7% of Employee Performance is explained by the Fingerprint Attendance System. This indicates a positive relationship between the Fingerprint Attendance System and Employee Performance.

Keywords: Creative Economi, Community Welfare

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Di Kecamatan Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif kolerasional dengan jumlah sampel 36 Karyawan Alfamart. nilai t-hitung untuk variabel Sistem Absensi Fingerprint adalah 10.284. t-tabel dihitung dengan tingkat signifikansi statistik 5%. Nilai t-tabel yang diperoleh adalah 1,690. Perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-hitung 10.284 > 1.690 lebih besar daripada nilai t-tabel, Kemudian Nilai Signifikan sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengantarkan pada penolakan Ho, yang menyiratkan adanya pengaruh Positif dan signifikan antara Sistem Absensi Fingerprint terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,757, yang mengindikasikan bahwa 75.7% Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Sistem Absensi Fingerprint. Hal ini menandakan hubungan positif antara Sitem Absensi Fingerprint terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Attendance System, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak di capai. Tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang mempunyai peran paling penting adalah manusia. Dalam menghadapi era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga di perlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi global tersebut. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2014: 102). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan perusahaan dapat menerapkan sistem absensi fingerprint yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata.

Dengan adanya sistem absensi fingerprint dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Kinerja karyawan bisa dinilai dari disiplin kerja apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi. Selain meningkatkan kedisiplinan, untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan adanya Kompensasi agar Kinerja karyawan dalam prakteknya sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. istilah kinerja berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, dalam hal ini perusahaan alfamart sangat memerlukan karyawan yang memiliki sifat pekerja keras dan memiliki tujuan dalam dunia pekerjaan karena perusahaan alfamart memiliki target untuk perkembangan perusahaannya.

Menurut Nawawi (2014:234), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Selanjutnya menurut (mangkunegara: 2015) pengertian kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia

persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Rivai :2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah salah satu fungsi motivasi dan kemampuan dimana kinerja merupakan konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja baik juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai apa yang telah ditargetkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam jurnal yang ditulis oleh Rusda Irawati dan Dini Arimbi Carrollina (2017: 51) ” Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kajian Teori

Menurut (Zakiyudin, 2015) Sistem Informasi Manajemen adalah penggunaan sumber daya informasi secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Edi (2009), menyatakan bahwa *software* yang menunjang untuk keperluan absensi, yang didalamnya mencakup pemasukan, penyimpanan data jam masuk dan jam pulang, serta memproses data tersebut menjadi sebuah laporan yang nantinya dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan-kebijakan yang dilakukan pimpinan. Pendapat lain Sari dan Yulianto (2013) mengatakan *Fingerprint* adalah alat yang digunakan sebagai pengenalan identitas, melindungi komputer dari data atau pemakaian oleh orang yang tidak bertanggung jawab. Selain sebagai pengganti tanda tangan kelebihan teknik *fingerprint* ini juga dapat mengetahui identitas dari pemilik sidik jari.

Menurut Ngantung et.al.,(2014) sistem absensi sidik jari merupakan *system* pendeteksi absensi yang menggunakan sidik jari”. Berikut ini beberapa faktor mengapa memilih sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) sebagai pilihan yang tepat dengan berbagai keunggulannya.

1. Kenyamanan

dari registrasi yang simple, karyawan tidak perlu repot membawa kartu karyawan maupun kertas atau kartu. Setiap karyawan tidak akan lupa membawa alat absensinya atau jari yang telah di registrasi.

2. Keamanan

Dengan menggunakan absensi sidik jari tingkat keamanan sangat tinggi dikarenakan setiap sidik jari setiap pengguna berbeda-beda atau unik. Jadi pengguna tidak bisa saling menitipkan absensi seperti yang dilakukan ketika kita menggunakan absensi tanda tangan, amano atau menggunakan kartu.

3. Efektivitas Waktu

Lihatlah perubahan pertama ketika perusahaan anda menggunakan absensi sidik jari. Karyawan atau pengguna akan datang lebih tepat waktu beda dengan hari sebelum menggunakan absensi sidik jari.

Menurut Akdon (Akdon, 2015) Kinerja adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan strategik, kepuasan pelanggan, dan kontribusinya terhadap lingkungan strategis. Menurut (Kasmir, 2018) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut (Moeheriono, 2016) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Secara umum ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Widyawati, 2019) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain

1. Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas suatu organisasi adalah bilatujuan organisasi tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila pengorbanannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien. Menurut Handoko, efisien adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar sedangkan efektifitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Orientasi dan Tanggung Jawab

Faktor otoritas dan tanggung jawab sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi. Semua anggota organisasi memahami tanggung jawab dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Hak seseorang untuk memerintah bawahannya dikenal sebagai otoritas. Namun, tanggung jawab adalah bagian integral dari memiliki wewenang tersebut. Tanggung jawab muncul bersamaan dengan wewenang.

3. Disiplin

Disiplin secara umum mengandung pengertian taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar, sehingga hal tersebut akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang (atasan atau bawahan) berhubungan dengan kreativitas dan berpagagasan untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan kata lain, inisiatif peserta organisasi adalah kata lisator untuk kemajuan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, inisiatif sangat penting untuk menyelesaikan tugas. Inisiatif diperlukan untuk mencapai dan menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap pekerjaan harus menggali daya pikirannya untuk mencari berbagai macam inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. Penilaian kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang digunakan untuk menentukan kinerja yang ampuh. Dalam penilaian kinerja yang efektifitas melibatkan komunikasi dua arah, sehingga berbagai peluang untuk saling umpan balik yang kontribusi akan meningkatkan keseluruhan kontribusi karyawan. Mengenai administrasi pengupahan, ini berarti kinerja yang baik akan berimplikasi pada pemberian imbalan atau upah yang layak.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menguji teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang menganalisis adanya pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), dimana dalam penelitian ini variabel (X) Sistem Absensi Sedangkan Untuk Variabel (Y) Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan korelasi Product-Moment dengan bantuan komputer SPSS for Windows 20.0. Pelaksanaan uji coba dilakukan terhadap 15 responden. Untuk uji validitas ini digunakan bantuan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20.0. Valid atau tidaknya pernyataan yang diuji dapat dilihat dari Corrected Item–Total Correlation, jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan bernilai positif maka butir pertanyaan atau instrumen tersebut dinyatakan valid, sedangkan apabila

nilai r -hitung lebih kecil dari r -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Untuk interpretasi terhadap koefisien, apabila diperoleh r -hitung $>$ r -tabel dapat disimpulkan bahwa butir angket termasuk dalam kategori valid. Untuk $n = 15$, r tabel sebesar 0,514 dan hasil output komputer program SPSS secara lengkap ada pada lampiran. Hasil uji validitas instrumen secara ringkas disajikan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Hasil Uji Validitas		r-tabel	Keterangan
	X	Y		
1	0.525	0.573	0,514	Valid
2	0.707	0.657		Valid
3	0.617	0.679		Valid
4	0.569	0.553		Valid
5	0.654	0.574		Valid
6	0.598	0.518		Valid
7	0.580	0.542		Valid
8	0.558	0.604		Valid
9	0.615	0.575		Valid
10	0.585	0.838		Valid
11	0.597	0.617		Valid
12	0.765	0.549		Valid
13		0.570		Valid
14		0.568		Valid
15		0.580		Valid
16		0.623		Valid
17		0.639		Valid
18		0.625		Valid
19		0.555		Valid
20		0.554		Valid
21		0.588		Valid
22		0.648		Valid
23		0.737		Valid
24		0.586		Valid
25		0.600		Valid
26		0.568		Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024.

Hasil pengujian *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner baik variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,514 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah valid.

Uji Relibilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, apabila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut realibel. Koefisien realibilitas diperoleh dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan komputer SPSS 20.0. Apabila nilai *Alpha Cronbach* > 0,6 maka dinyatakan realibel dan sebaliknya dikatakan tidak realibel. Hasil reliabilitas instrumen secara rinci ada pada lampiran dan hasil uji reliabilitas instrumen secara ringkas disajikan pada tabel. 4.5 berikut ini

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r tabel	Kriteria
Absensi FingerPrint	0,845	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,922		

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024.

Hasil pengujian *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,6 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah normalitas data atau sebaran yang normal untuk variabel dependen. Dalam uji asumsi yang pertama harus dilakukan adalah uji normalitas, jika sebaran data tidak normal, analisis tidak dapat dilanjutkan karena tidak memenuhi persyaratan normalitas data. Pada penelitian ini residu harus berdistribusi normal untuk memenuhi syarat pengujian regresi, uji normalitas data menggunakan bantuan komputer software SPSS relase 20.0.

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.27151246
	Absolute	.121
Most Extreme Differences	Positive	.094
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.726
Asymp. Sig. (2-tailed)		.668

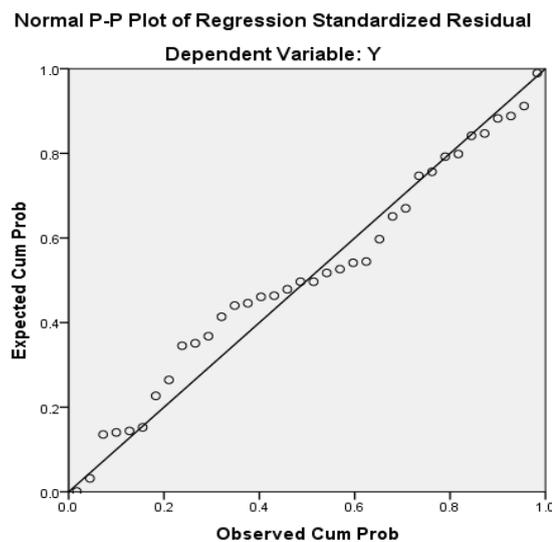
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji normalitas dengan perhitungan *Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig.* Persamaan regresi *Asymp. Sig.(2-tailed)* 0.668 signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual berdistribusi normal, karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi maka dapat digunakan teknik statistik persamaan dengan regresi.

Selanjutnya uji normalitas residual juga digambarkan dengan normal P-PPlot seperti terlihat pada Gambar 3 berikut ini.



Gambar Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Diketahui bahwa residual dalam model regresi menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Residual berdistribusi normal, sehingga analisis data kuantitatif dengan analisis regresi dapat dilanjutkan karena sudah memenuhi uji persyaratan ini.

Hasil Analisis Regresi

Setelah memastikan bahwa data memenuhi syarat normalitas, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi untuk menguji hubungan antara pemberian Absensi Fingerprint dan Kinerja Karyawan. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Metode statistik yang akan diterapkan adalah regresi sederhana dengan model regresi yang akan dibahas sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bx \text{ (Sugiyono, 2018)}$$

Keterangan:

Ŷ: Kinerja Karyawan
 X: Sistem Absensi Fingerprint

Analisis regresi yang dilakukan dengan bantuan SPSS menghasilkan temuan yang disajikan sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.542	9.223		1.143	.261
X	1.880	.183	.870	10.284	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024.

Hasil regresi menunjukkan persamaan model $Y = 10.542 + 1.880X$. Setiap peningkatan dalam variabel Sistem Absensi Fingerprint diprediksikan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1.880. Nilai koefisien regresi yang positif yang mengindikasikan adanya pengaruh positif Sistem Fingerprint terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T

Tabel Hasil Penentuan Kriteria Uji Regresi Secara Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.542	9.223		1.143	.261
X	1.880	.183	.870	10.284	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Yang diolah SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung untuk variabel Sistem Absensi Fingerprint adalah 10.284. Untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak, nilai t-tabel dihitung dengan tingkat signifikansi statistik 5%. Nilai t-tabel yang diperoleh adalah 1,690. Perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel, Kemudian Nilai Signifikan sebesar 0.00 lebih kecil

dari 0.05. Hal ini mengantarkan pada penolakan H_0 , yang menyiratkan adanya pengaruh Positif dan signifikan antara Sistem Absensi Fingerprint terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian ini, terbukti bahwa Absensi Fingerprint memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Langkah berikutnya adalah untuk mengetahui seberapa besar dampak tersebut. Nilai koefisien determinasi dianalisis untuk mengukur proporsi variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai ini berkisar antara 0% hingga 100%, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan proporsi penjelasan yang lebih besar. Berikut tingkat kecocokan antara variabel dalam model regresi pemberian umpan balik terhadap aktivitas belajar berikut ini:

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.750	5.348

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Data Primer di atas yang diolah SPSS, 2024.

Analisis regresi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,757, yang mengindikasikan bahwa 75.7% Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Sistem Absensi Fingerprint. Hal ini menandakan hubungan positif antara Sistem Absensi Fingerprint terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2014: 102). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan perusahaan dapat menerapkan sistem absensi fingerprint yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau perilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata. Dengan adanya sistem absensi fingerprint dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Kinerja karyawan bisa dinilai dari disiplin kerja apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi. Selain

meningkatkan kedisiplinan, untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan adanya Kompensasi agar Kinerja karyawan dalam prakteknya sering pula disebut dengan istilah prestasi kerja. istilah kinerja berasal berasal dari kata *job performance*, yang berarti prestasi kerja yang dicapai seseorang. pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mencapai prestasi dan hasil kerja yang maksimal, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, dalam hal ini perusahaan alfamart sangat memerlukan karyawan yang memiliki sifat pekerja keras dan memiliki tujuan dalam dunia pekerjaan karena perusahaan alfamart memiliki target untuk perkembangan perusahaannya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang sehingga perusahaan dituntut memperhatikan faktor-faktor tersebut agar dapat berpengaruh secara maksimal terhadap tujuan perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya karyawan yang datang terlambat pada jam masuk kerja serta masih ada karyawan yang kurang optimal saat melakukan pekerjaan terbukti dengan adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan atau prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu kinerja sangat penting bagi setiap karyawan dan bagi perusahaan untuk melihat sejauh mana hasil yang telah dicapai oleh mereka selama ini, merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dipakai sebagai dasar penilaian dan dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat karyawan untuk bekerja dengan baik.

Setiap karyawan akan mendapatkan waktu istirahat selama 1 jam setelah bekerja selama 4 jam, dan waktu istirahat ini ditentukan melalui sistem barcode pada kasir. Dengan penerapan sistem shift ini, alfamart dapat mengatur jadwal kerja karyawan sesuai dengan jam operasional dan memastikan toko tetap berjalan tanpa henti. Dalam sistem shift alfamart, terdapat peraturan yang mengatur tentang keterlambatan karyawan. Keterlambatan dianggap sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja dan dapat berdampak negatif pada kelancaran operasional toko. Jika seorang karyawan terlambat, mereka dapat dikenai sanksi atau konsekuensi sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Jika karyawan terlambat secara terus menerus, maka karyawan tersebut akan mendapatkan surat teguran. Apabila setelah mendapat surat tertulis, karyawan masih mengulangi kesalahan yang sama, maka pihak Alfamart bisa melakukan pemotongan gaji hingga pemutusan hubungan kerja dengan karyawan tersebut. Alfamart juga menggunakan standar operasional prosedur (SOP) *fingerprint* dalam satu shift wajib melakukan dua kali absensi *fingerprint*, dimana

pada saat shift masuk toko dan keluar toko. Namun, jika karyawan alfamart tidak melakukan absensi fingerprint pada saat jam keluar maka akan terhitung tidak masuk. Hal ini juga berdampak pada hak cuti mereka secara khusus. “Keterangan ini diberikan langsung oleh salah satu karyawan alfamart yang ada di Kecamatan Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang bernama Sri Wahyuni Rahman.

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung untuk variabel Sistem Absensi Fingerprint adalah 10.284. Untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak, nilai t-tabel dihitung dengan tingkat signifikansi statistik 5%. Nilai t-tabel yang diperoleh adalah 1,690. Perbandingan menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada nilai t-tabel, Kemudian Nilai Signifikan sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. Hal ini mengantarkan pada penolakan H_0 , yang menyiratkan adanya pengaruh yang signifikan antara Sistem Absensi Fingerprint terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian ini, terbukti bahwa Absensi Fingerprint memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis regresi menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,757, yang mengindikasikan bahwa 75.7% Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Sistem Absensi Fingerprint. Hal ini menandakan hubungan positif antara Sistem Absensi Fingerprint terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hylenearti Hertiyana (2016) dengan judul Pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap kinerja karyawan pada PT.Deltacomsel indonesia. 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 Sehingga di peroleh koefisien korelasi sebesar 0,89%.angka tersebut berarti 0,89% kinerja karyawan di pengaruhi oleh absensi fingerprint dan sisanya sebesar 99,11% dipengaruhi oleh faktor lain selain sistem absensi fingerprint.

Adapun penelitian oleh Dodi R.Setiawan&Yulianti institut imu sosial dan manajemen STMI. Pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap kinerja karyawan pada PT.sanbio laboratories gunung putri Kabupaten Bogor oleh”Dodi R.Setiawan&Yulianti institut imu sosial dan manajemen STMI. Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat korelasi terhadap absensi fingerprint sebagai variabel bebas (X) dengan kinerja karyawan PT. sanbio laboratories sebagai variabel terikat (Y) sebesar $R=0,66$ dengan arah positif (+).

DAFTAR PUSTAKA

Apriyani, L. (2020). Implementasi Finger Print dalam Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Perspektif Etos KerjaMuslim (Studi Kasus PT Berjaya Tapioka di Desa Kedaton Induk Kecamatan Batanghari Nuban Lampung Timur).Lampung: IAIN Metro.

- Alfian Nugraha Nurul Hilal”program studi ilmu administrasi niaga sekolah tinggi ilmu pembangunan jember. Pengaruh absensi sidik jari (fingerprint) terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada cv.indoraga persada.
- Amin, M. Z., & Husni, H. L. (2023). Perlindungan Hukum Dan Tanggung Jawab Perusahaan Alfamart Yang Beroperasi 24 Jam Terhadap Karyawan Alfamart Yang Bekerja Pada Malam Hari. *Private Law*, 3(1), 172-182.
- Ananta, G (2023). Sistem Shift Alfamart: Tugas dan Cara Kerja yang Berlaku <https://www.eva-hr.com/blog/sistem-shift>.
- Carona Elianur, *Jurnal As-salam*, 2(3) September-Desember 2018. Pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap kinerja guru PAI tersertifikasi di kabupaten bengkulu tengah.
- Dodi R. Setiawan & Yulianti institut ilmu sosial dan manajemen STMI. Pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap kinerja karyawan pada PT. sanbio laboratories gunung putri kabupaten bogor
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Pegawai pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusaha Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53 - 63.
- Fathimiyah, U. (2016). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi Kerja terhadap Kedisiplinan Karyawan (Studi Kasus di FEBI dan FITK UIN Walisongo Semarang). Semarang: UIN Walisongo
- Farisa Djubaini, (2017). Pengaruh penerapan Absensi Fingerprint Terhadap di Siplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung
- Hylenarti Hertiana, agustus 2016. Pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap kinerja karyawan pada PT. Deltacomsel indonesia.
- Ibrahim Malang Yuniar Syah Putra c”Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik (2018). Pengaruh Absensi fingerprint terhadap kinerja melalui disiplin kerja.
- Okta Zulkifli, D. (2023). *SISTEM KERJA DALAM PENCAPAIAN TARGET PENJUALAN DI ALFAMART KOTA BRNGKULU PERSPEKTIF HUKUM EKONOMI SYARIAH* (Doctoral dissertation, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).
- Rivai, (2015). Pengaruh penerapan Absensi Fingerprint Terhadap di Siplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung

- Rika, R. R. (2020). Analisis Pengendalian Internal Atas Persediaan Barang Dagang Pada Toko Alfamart. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(02), 126-133.
- Sari, I. M. (2019). Pengaruh Finger Print dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2Bandar Lampung. 2019: UIN Raden Intang Lampung.
- Sina, M. G. (2016). Efektivitas Pemasangan Absen Sidik Jarii (Finger Scan) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja PegawaiRektorat Universitas Mulawarman Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(1), 220 - 231.
- Sugiyono, S. (2014). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sutabri, T. (2016). Sistem Informasi Manajemen. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Suwandi, M., Tambunan, H. S., & Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja pada PT Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 1 - 10.
- Tanjung, R. W. (2019). Pengaruh Sistem Absensi Finger Print terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja di Balai Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Medan: UMSU.