

Pengaruh Absensi *Fingerprint*, *Punishment* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Meubel Lancar Jaya Abadi

Mohammad Kevin Arga Prasetya

Universitas Islam Kadiri

Udik Jatmiko

Universitas Islam Kadiri

Dadang Afrianto

Universitas Islam Kadiri

Email : argakevin995@gmail.com

Abstract. *The success of a company's performance depends on how the leader makes policy regulations and regulates the conditions of his employees. This study focuses on the problems that occur in UD. Furniture Lancar Jaya Abadi Kediri, namely fingerprint attendance, punishment and work discipline on employee performance. The population in this study amounted to 35 employees and the sample was 30 employees. Researchers took deeper information by conducting interviews and distributing questionnaires to the company. This type of research uses quantitative research. The researcher used several tests, including validity & reliability test, classical assumption test, t test, f test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination (R^2) test. The results of this study there is a partial influence between fingerprint attendance on employee performance. There is a partial effect of punishment on employee performance. There is a partial influence between work discipline on employee performance. And fingerprint attendance, punishment and work discipline simultaneously affect employee performance.*

Keywords: *Fingerprint Attendance, Punishment, Work Discipline*

Abstrak. Keberhasilan kinerja sebuah perusahaan tergantung bagaimana cara pimpinan membuat peraturan kebijakan dan mengatur kondisi karyawannya. Penelitian ini berfokus pada permasalahan yang terjadi pada UD. Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri yaitu mengenai absensi *fingerprint*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan dan Sampel 30 orang karyawan. Peneliti mengambil informasi lebih dalam dengan melakukan wawancara serta melakukan penyebaran kuisisioner kepada pihak perusahaan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan beberapa pengujian, antara lain, uji validitas & reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f, analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini terdapat pengaruh secara parsial antara absensi *fingerprint* terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara parsial antara *punishment* terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan absensi *fingerprint*, *punishment* dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Received April 30, 2022; Revised Mei 2, 2022; Juni 22, 2022

*Corresponding author, e-mail address argakevin995@gmail.com

Kata kunci: Absensi *Fingerprint*, *Punishment*, Disiplin Kerja

LATAR BELAKANG

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Rivai, 2013:604). Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016:172).

Absensi *fingerprint* merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi dengan menggunakan sidik jari masing-masing. Praktik pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (berupa catatan kehadiran saja) akan menjadi kendala bagi pihak instansi dalam mengontrol kedisiplinan pegawai mengenai ketepatan waktu pegawai untuk datang dan pulang setiap hari. komunikasi. Absensi *fingerprint* adalah mesin absensi yang cukup modern dengan menggunakan sidik jari sebagai material kontrol pada setiap karyawan, dimana sidik jari tiap-tiap orang berbeda (Setiawan dan Yulianti, 2017).

Punishment (sanksi kerja) merupakan dari kata kerja latin, yaitu *punire* yang berarti menghukum dan berarti menghukum seseorang karena melakukan sesuatu yang salah. *Punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana (Ahmadi dan Supriyono, 2013). *Punishment* adalah sesuatu yang diberikan karena karyawan berbuat kesalahan, karyawan melanggar suatu aturan yang berlaku, sehingga dengan diberikannya hukuman, karyawan tidak akan mengulangi kesalahan tersebut, dan hukuman diberikan sebagai suatu pembinaan bagi karyawan (Sadulloh, 2011).

Disiplin Kerja merupakan suatu karakter tertib dalam bekerja dan mampu menerima segala macam aturan dari atasan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja yang baik dapat menyelesaikan suatu pekerjaan

sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016). Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau masyarakat, berupa kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang diterapkan dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil observasi pada UD. Meubel Lancar Jaya Abadi, absensi *fingerprint* masih banyak permasalahan karyawan yang timbul di perusahaan, karena pencatatan daftar hadir karyawan masih dilakukan dengan cara manual yang sangat beresiko kesalahan pencatatan dan hilangnya pencatatan. Karyawan yang tidak menjalankan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dianggap telah melakukan pelanggaran kerja. Adanya sanksi kerja yang telah disepakati bersama yang diharapkan dari perusahaan tidak ada lagi karyawan yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan oleh pihak yang berwenang. Disiplin kerja yang ada masih berjalan kurang maksimal, masih banyak karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan, datang tidak tepat waktu jam kerja, dan masih banyak juga karyawan yang tidak serius dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja karyawan yang ada masih berjalan kurang maksimal hal ini disebabkan oleh terlalu banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan sehingga menyebabkan beberapa karyawan tidak produktif dalam menjalankan pekerjaan perusahaan, karena faktor beban kerja yang berlebihan dan jam pulang kerja yang terkadang *overtime*.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial dan simultan antara absensi *fingerprint*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri.

KAJIAN TEORITIS

Absensi *Fingerprint*

Sidik jari membantu menciptakan lebih banyak gesekan sehingga jari dapat menggenggam benda dengan lebih kuat. Pelaksanaan pengisian daftar hadir manual akan menjadikan penghambat untuk memantau kedisiplinan karyawan dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari (Faisal dalam Asmira,

2016:1014). Sistem informasi manajemen adalah sistem manusia/mesin yang terpadu guna menyajikan informasi untuk mendukung fungsi operasi, manajemen dan pengambilan keputusan didalam suatu organisasi (Sutabri, 2016:83). Absensi adalah sebuah pembuatan data untuk daftar kehadiran yang biasa digunakan untuk organisasi atau instansi yang sangat membutuhkan sistem seperti ini (Nugroho dalam Santoso, 2017:67). *Fingerprint* (sidik jari) mempunyai tingkat akurasi mencapai 90 – 95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat (Suyadi, 2010:103).

***Punishment* (Sanksi Kerja)**

Menurut Ahmadi dan Supriyono (2013), *punishment* adalah prosedur yang dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku yang tak diinginkan dalam waktu singkat dan dilakukan dengan bijaksana. Menurut Mangkunegara dalam (Kentjana et al, 2018:977) *punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Menurut Fahmi (2016:60) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena tidak kemampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan. Menurut Suryadilaga, et al (2016:158) *punishment* yaitu digunakan untuk memotivasi karyawan supaya kinerja dapat berjalan secara maksimal.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan melibatkan manager dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. Menurut Sinambela (2017:334) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2014:193) disiplin kerja adalah sikap kemauan dan untuk mengikuti dan menaati standar peraturan yang berlaku di sekitar seseorang. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghambat dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno (2014: 86).

Kinerja

Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015:67). Menurut Rivai (2013:604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Menurut Simanjuntak (2014:36) kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Teori Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Kinerja Karyawan

Praktek pengisian daftar hadir atau absen secara manual akan menjadi kendala bagi organisasi dalam mengontrol disiplin pegawai mengenai ketepatan waktu kedatangan dan keberangkatan pegawai pil harian. komunikasi. Ada kekhawatiran bahwa ini akan mengurangi komitmen karyawan untuk bekerja dan organisasi. Penurunan keterikatan karyawan di tempat kerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan menyatakan bahwa ada pengaruh absensi fingerprint terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara absensi *fingerprint* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara 2013:130) *punishment* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Punishment* merupakan unsur penting dalam penciptaan tinggi ataupun rendahnya kinerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Maka hal tersebut akan lebih baik apabila didukung

dengan adanya *punishment*. *Punishment* digunakan untuk mendisiplinkan karyawan yang sering datang terlambat dan sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *punishment* terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016;89) mendefinisikan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Pelaksanaan disiplin dapat dilandasi oleh kesadaran dan keinsyafan akan terciptanya suasana yang kondusif. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan menyatakan ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Absensi *Fingerprint*, *Punishment* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. *Punishment* digunakan untuk mendisiplinkan karyawan yang sering datang terlambat dan sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

H₄ : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan absensi *fingerprint*, *punishment* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:16), metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai suatu metode penelitian yang berlandaskan

pada filosofi positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan alat penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:135) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2016:73), sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik pengambilan sampel ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2016: 85) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Keseluruhan jumlah populasi adalah 35 orang, sesuai kriteria yang telah dibuat oleh peneliti maka jumlah sampel yang akan diteliti adalah 30 orang karyawan yang bekerja di UD. Lancar Jaya Abadi Kediri.

Data dan Teknik Pengumpulannya

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikat data kepada pengumpul data, seperti kuisisioner ke karyawan UD. Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuisisioner. Data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen, yaitu berkaitan dengan struktur organisasi, sejarah berdirinya perusahaan dan jumlah karyawan. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu observasi, wawancara, pustaka/literatur dan kuesioner.

Definisi Operasional

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Literatur
Absensi <i>Fingerprint</i> (X ₁)	Kenyamanan	Ngantung et al. (2014)
	Keamanan	
	Efektivitas Waktu	
<i>Punishment</i> (X ₂)	Hukuman ringan	Koencoro (2013:4)
	Hukuman Sedang	
	Hukuman Berat	
Disiplin Kerja (X ₃)	Tujuan dan Kemampuan	Hasibuan (2016:194)

	Teladan Pimpinan	
	Keadilan	
	Pengawasan	
	Sanksi Hukuman	
	Ketegasan	
Kinerja (Y)	Kualitas	Mangkunegara (2016)
	Kuantitas	
	Tanggung Jawab	

Teknik Analisis

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan *person correlation*.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30).

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai $VIF < 0,10$ dan nilai *Tolerance* > 0,10 (Ghozali, 2018:107).

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Pengujian heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* titik-titik yang ada membentuk pola tertentu, maka terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016;154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

d) Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ghozali (2016;159). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas untuk mengetahui hubungan yang linier variabel bebas dengan terikat.

3. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat kinerja karyawan

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien regresi

X₁ = Variabel bebas Absensi *fingerprint*

X₂ = Variabel bebas *Punishment*

X₃ = Variabel bebas Disiplin Kerja

e = Standart error atau variabel pengganggu

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk didalam model. Jika nilai *Adjusted R²* mendekati 1, artinya variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018:179).

5. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2016:97) Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05.

b) Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik f menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig	Validitas	Keterangan
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	X1	0,000	0,911	Valid
	X2	0,000	0,826	Valid
	X3	0,000	0,731	Valid
	X4	0,000	0,730	Valid
	X5	0,000	0,479	Valid
	X6	0,000	0,830	Valid
Punishment (X2)	X1	0,000	0,776	Valid
	X2	0,005	0,499	Valid
	X3	0,000	0,770	Valid
	X4	0,000	0,730	Valid
	X5	0,007	0,479	Valid
	X6	0,000	0,830	Valid
	X7	0,001	0,569	Valid
	X8	0,000	0,606	Valid
	X9	0,000	0,603	Valid
	X10	0,000	0,640	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X1	0,000	0,802	Valid
	X2	0,022	0,418	Valid
	X3	0,000	0,747	Valid
	X4	0,000	0,888	Valid
	X5	0,000	0,876	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	0,877	Valid
	Y2	0,000	0,848	Valid
	Y3	0,000	0,900	Valid
	Y4	0,000	0,938	Valid
	Y5	0,000	0,870	Valid
	Y6	0,000	0,796	Valid
	Y7	0,000	0,753	Valid
	Y8	0,000	0,734	Valid

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan masing-masing pernyataan mendapat nilai sig dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standard Reliabel	Keterangan
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	0,772	0,60	Reliabel
<i>Punishment</i> (X2)	0,746	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,791	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,845	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2022)

Dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel absensi *fingerprint*, *punishment*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan $> 0,60$ sehingga indikator atau kuesioner ketiga variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Standar Normalitas	Keterangan
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	0,108	0,05	Normal
<i>Punishment</i> (X2)			Normal
Disiplin Kerja (X3)			Normal
Kinerja Karyawan (Y)			Normal

Sumber : Data diolah (2022)

Diketahui bahwa hasil nilai sig variabel absensi *fingerprint*, *punishment*, disiplin kerja, dan kinerja karyawan $> 0,05$ sehingga distribusi keempat data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig (<i>Deviation From Linearity</i>)	Standar Linearitas	Keterangan
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,149	0,05	Linear
<i>Punishment</i> (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,115	0,05	
Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,095	0,05	

Sumber : Data diolah (2022)

Diketahui bahwa hasil nilai sig variabel absensi *fingerprint*, *punishment*, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan $> 0,05$ sehingga menurut pedoman dengan melihat *deviation from linearity* jika hasilnya $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linear.

5. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Standar Multikolinearitas	Keterangan
Absensi Fingerprint (X1)	2.486	10	Non multikolinearitas
Punishment (X2)	1.352	10	Non multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	2.851	10	Non multikolinearitas

Sumber : Data diolah (2022)

Diketahui bahwa hasil nilai VIF variabel absensi *fingerprint*, *punishment*, dan disiplin kerja < 10 , sehingga menurut pedoman apabila nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

6. Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Standar Heterokedastisitas	Keterangan
Absensi Fingerprint (X1)	0,107	0,05	Non heterokedastisitas
Punishment (X2)	0,167	0,05	Non heterokedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0,233	0,05	Non heterokedastisitas

Sumber : Data diolah (2022)

Diketahui nilai sig variabel absensi *fingerprint* (X1) adalah $0,107 >$ dari $0,05$, *punishment* (X2) adalah $0,167 >$ dari $0,05$, disiplin kerja (X3) adalah $0,233 >$ dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Penelitian	B	T	Sig	Keterangan
Absensi Fingerprint (X1)	1,105	3.854	0,001	Ha1 Diterima
Punishment (X2)	0,212	2.696	0,012	Ha2 Diterima
Disiplin Kerja (X3)	0,913	3.505	0,002	Ha3 Diterima
Taraf Sig				0,05
Konstanta (a)				9,654

Sumber : Data diolah (2022)

$$Y = 9,654 + 1,105 X_1 + 0,212 X_2 + 0,913 X_3$$

- Nilai konstanta (a) = 9.654 artinya apabila absensi *fingerprint* (X1), *punishment* (X2), disiplin kerja (X3) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan (Y) mengalami penurunan.
- Regresi Absensi *fingerprint* (b1) = 1.105 Nilai X1 sebesar (1.105) artinya jika X1 naik 1 satuan, maka besarnya Y naik sebesar 1.105 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- Regresi *Punishment* (b2) = 0,212 Nilai X2 sebesar (0,212) artinya jika X2 naik 1 satuan, maka besarnya Y naik sebesar 0,212 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
- Regresi disiplin kerja (b3) = 0,913 Nilai X3 sebesar (0,913) artinya jika X3 naik 1 satuan, maka besarnya Y naik sebesar 0,913 satuan dengan asumsi variabel lain tetap

8. Uji t (Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji t

Variabel	Sig
Absensi Fingerprint (X1)	0,013
Punishment (X2)	0,012
Disiplin Kerja (X3)	0,002

Sumber : Data diolah (2022)

- Uji t variabel Absensi *Fingerprint* (X1)
 Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi t sebesar $0,013 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara Absensi *Fingerprint* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UD. Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri.
- Uji t variabel *Punishment* (X2)

Hasil perhitungan diperoleh nilai $0,012 > 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara *punishment* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri.

c) Uji t variabel Disiplin kerja (X3)

Hasil perhitungan diperoleh nilai sig $0,002 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara disiplin kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) pada UD. Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri.

9. Uji F (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

Hipotesis	F Sig	Keterangan
Diduga variabel Absensi <i>Fingerprint</i> (X1) <i>Punishment</i> (X2) dan Disi.plin Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	signifikasi F sebesar $0,000 < 0,05$	Ha4 Diterima

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil perhitungan nilai sig F sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H4 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian absensi *fingerprint* (X1), *punishment* (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

10. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	Nilai Korelasi	Koefisien Determinasi (R ²)
Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	0,924	0,854
<i>Punishment</i> (X2)		
Disiplin Kerja (X3)		
Kinerja Karyawan (Y)		

Sumber : Data diolah (2022)

a) Nilai korelasi (R) = 0,924

Dapat dijelaskan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel terikat.

b) Koefisien Determinasi R² = 0,854

Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 0,85 , yang berarti pengaruh adanya absensi *fingerprint* (X1), *punishment* (X2), dan disiplin kerja (X3)

terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri sebesar 85,4%.

Pembahasan

1. Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel absensi *fingerprint* memiliki nilai sig t sebesar $0,013 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa absensi *fingerprint* (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri. Peneliti menarik kesimpulan bahwa absensi *fingerprint* sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena absensi merupakan laporan kehadiran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menunjukkan baik tidaknya kinerja dan untuk menunjukkan seberapa seringnya karyawan hadir / tidak hadir. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel *punishment* memiliki nilai sig t sebesar $0,012 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa *punishment* (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri. Peneliti menyimpulkan bahwa *punishment* dapat membuat efek jera pada semua karyawan, karena pada dasarnya setiap kesalahan pada kinerja karyawan pasti ada konsekuensinya. Jika *punishment* ditegakkan, kinerja karyawan akan semakin membaik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji t secara spesifik dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai sig t sebesar $0,002 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri. Peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh karyawan. Karena melalui disiplin, karyawan bisa meningkatkan kinerjanya secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Absensi *Fingerprint*, *Punishment*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan uji F secara spesifik dapat dijelaskan bahwa absensi *fingerprint*, *punishment*, dan disiplin kerja memiliki nilai sig F sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa absensi *fingerprint* (X1), *punishment* (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri. Peneliti menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut bisa menjadi alasan mengapa kinerja karyawan bisa naik ataupun turun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian bahwa absensi *fingerprint* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri. *Punishment* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri. Disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada UD Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri. Dan absensi *fingerprint*, *punishment*, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD Meubel Lancar Jaya Abadi Kediri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, peneliti ingin memberikan beberapa saran dari hasil penelitian yaitu sebaiknya perusahaan lebih memperketat dan memantau absensi *fingerprint* setiap jangka waktu tertentu agar tidak terjadi kerusakan maupun kecurangan yang dilakukan oleh karyawan. Sebaiknya perusahaan mengevaluasi hasil kinerja karyawan agar bisa lebih optimal. Sebaiknya perusahaan membuat peraturan yang lebih efektif dan efisien, guna menambah kedisiplinan karyawan. Dan bagi peneliti selanjutnya sebaiknya perlu ada pengembangan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti semangat kerja maupun faktor yang lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan di perusahaan ini.

DAFTAR REFERENSI

Ahmadi, Abu dan Supriyono. (2013). *Psikologi Belajar*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

- Asmira. (2016). Efektivitas Penerapan Absensi (*Fingerprint*) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *E-Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Vol 4. No 3.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kentjana, Natasya Michelle Putri dan Piter Nainggolan. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development Universitas Bunda Mulia*. Vol 1. No 1. Hal 2622 – 7436.
- Koencoro, Galih Dwi. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ngantung, K.A. et al. (2014). Desain dan Implementasi Sistem Absensi Fingerprint di Kampus dan Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Terpadu UNSRAT. *Skripsi*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadulloh, Uyoh. (2011). *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, AW Yulianto. MATRIK. *Jurnal Manajemen, Teknik Informatika dan Rekayasa Komputer*. Vol 16. No 2. Hal 65-75.
- Setiawan, D. R., & Yulianti. (2017). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Majalah Ilmiah Institut STIAMI*. Vol 14. No 1. Hal 70-81.
- Simanjuntak., Widodo dan Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryadilaga, Rendra Maulana., Mochammad Al Musadieg dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2016). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 39. No.1.
- Sutabri, T. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyadi. (2010). *Rahasia Sidik Jari*. Jakarta: Flash Book.