

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Zukirah Ilmiana (2016)	Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual Dan Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gowa	Validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, Uji Hipotesis	Penggunaan absensi finger print mempunyai kontribusi yang tinggi dan dapat meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dibandingkan dengan menggunakan absensi manual. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai RSquare masing-masing variabel. Dimana variabel absensi finger print memiliki nilai R Square yang lebih tinggi dibandingkan dengan variabel absensi manual.	Pada penelitian Zukirah Ilmiana (2016) menggunakan 2 variabel Independen yaitu absensi manual dan absensi fingerprint dan variabel dependen yaitu disiplin pegawai. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel absensi fingerprint dan absensi online sebagai variabel independent sedangkan variabel dependent menggunakan kinerja karyawan
2	Yuniati Nasution, Aditya Wardhana (2018)	Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Sesudah Pelatihan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Serui	Validitas, reliabilitas, Uji T	Terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Serui sebelum dan sesudah pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,019 sehingga signifikansi	Pada penelitian Yuniati Nasution dan aditya Wardhana (2018) menggunakan variabel kinerja karyawan yang dibandingkan antara sebelum dan sesudah pelatihan. Pada penelitian ini variabel kinerja karyawan

				<p>lebih kecil dari 0,05 dan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dari kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai rata-rata kinerja diperoleh rata-rata kinerja sebelum pelatihan yaitu 1,64 dan setelah pelatihan yaitu 3,43. Rata-rata kinerja secara keseluruhan diperoleh rata-rata 3,13 atau skor sebesar 78,27% dengan kategori baik.</p>	<p>dibandingkan antara sebelum dan sesudah penerapan absensi online.</p>
3	Hylenearti Hertyan a (2016)	Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deltacomsel Indonesia	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Koefisien korelasi, Uji Hipotesis	Penerapan Sistem absensi Fingerprint sudah sangat baik karena dengan sistem ini dapat membantu perusahaan mengontrol jam kerja karyawan dengan lebih efisien.	Pada penelitian Hylenearti Hertyan a (2016) menggunakan variabel absensi fingerprint sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel absensi fingerprint dan absensi online sebagai variabel independent sedangkan variabel dependent menggunakan kinerja karyawan.

4	Nurhikmah Putri (2017)	Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap Dengan Karyawan <i>Outsourcing</i> (Kontrak) (Studi Kasus Pada Plasa Telkom Regional 7 Cabang Makassar)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji T	Kinerja karyawan tetap memiliki tingkat <i>personal qualities</i> (kualitas pribadi) yang tinggi. Karyawan tetap memiliki penilaian yang tinggi, hal ini di sebabkan oleh oleh faktor tingkat pendidikan yang sebagian besar di isi oleh gelar D3 dan SI dengan demikian para karyawan tetap memiliki kualitas individu dan profesionalitas dalam bekerja sesuai dengan apa yang pernah mereka dapatkan di jenjang pendidikan. Kinerja karyawan kontrak memiliki tingkat kinerja yang tinggi hal ini di sebabkan adanya faktor masa kerja yang sedikit. Agar terus bisa bekerja mereka harus memiliki kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaannya secara maksimal agar mendapatkan kontrak baru, bahkan bisa menjadi karyawan tetap apabila sesuai dengan kebijakan yang	Pada penelitian Nurhikmah Putri (2017) variabel kinerja karyawan dibandingkan antara karyawan tetap dengan karyawan <i>outsourcing</i> . Sedangkan pada penelitian ini variabel kinerja karyawan dibandingkan antara sebelum dan sesudah penerapan absensi online.
---	------------------------	---	--	---	--

				<p>telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. hasil perhitungan yang diperoleh pada kinerja karyawan tetap adalah sebesar $0.000 < 0.05$ sedangkan hasil yang sama juga di dapatkan pada kinerja karyawan kontrak adalah sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja karyawan tetap dengan karyawan kontrak.</p>	
5	Andisa Risfania Syahputri (2019)	Pengaruh Penerapan Sistem Absensi <i>Online</i> Dan <i>E-Logbook</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur	Analisis Regresi Sederhana, Uji T, Analisis Regresi Berganda	<p>Secara parsial Sistem Absensi <i>Online</i> dan <i>E-Logbook</i> memberikan pengaruh yang sedang dengan arah positif dan terbukti signifikan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.</p> <p>Secara simultan Sistem Absensi <i>Online</i> dan <i>E-Logbook</i> memberikan pengaruh yang sangat rendah dan bernilai positif serta signifikan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi</p>	Pada penelitian Ansida Risfania Syahputri (2019) menggunakan variabel absensi online sebagai variabel independen dan disiplin pegawai sebagai variabel dependent. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel absensi fingerprint dan absensi online sebagai variabel independent sedangkan variabel dependent menggunakan kinerja karyawan

				Kalimantan Timur.	
--	--	--	--	-------------------	--

Sumber: Penelitian Terdahulu

B. KAJIAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dan diperoleh seseorang dalam menjalankan dan melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada seseorang tersebut yang didasari atas pengalaman kecakapan dan waktu, (Malayu S.P. Hasibuan, 2016). Kinerja karyawan ialah pencapaian dari hasil kerja yang telah melalui proses kerja yang didasarkan pada kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari pengalaman, (Nisa, Astuti, & Prasetya, 2016). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga berbagai upaya kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengevaluasi kinerja dan membuat berbagai inovasi demi keefektifan dan efisiensi kinerja karyawan.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Simamora, (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan mencerminkan seberapa baik karyawan tersebut memenuhi sebuah persyaratan pekerjaan. Kinerja ialah suatu hasil

keseluruhan yang terbentuk pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan aspek penting yang bersifat individual. Karena seorang karyawan mempunyai tingkat keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda dalam pekerjaan tersebut. Pekerjaan tersebut didasarkan pada indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut merupakan sebuah hasil kinerja karyawan, (Jenny Tarigan, 2019).

Sinambel dalam (Desi permatasari, 2020) mengemukakan bahwa definisi kinerja karyawan ialah sebuah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja karyawan tergolong baik apabila memiliki kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kinerja ialah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantita, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, (Sutrisno, 2016)..

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut siagan dalam Meithiana Indrasari, (2017), kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisik. Seseorang memiliki kondisi yang baik mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi pada akhirnya tercermin dalam keinginan bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan sebaliknya, kinerja karyawan satu dengan karyawan lain memiliki perbedaan masing-

masing faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut ialah disebabkan adanya kondisi fisik, kemampuan, motivasi dan faktor individual lainnya, Salah satunya ialah faktor situasi. Faktor situasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi kerja yang mendukung, sarana yang menunjang ruangan yang tenang, sehat, adanya pengakuan atas prestasi yang ada, pemimpin yang mengerti akan kebutuhan karyawan, serta system kerja yang mendukung, tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi, dari hal tersebut peranan pemimpin untuk lebih teliti dalam melihat kebutuhan karyawan yang akan menunjang peningkatan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Kasmir, 2016) meliputi:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak

perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut

1) Kualitas saat bekerja

Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5) Kemandirian

Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

6) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

7) Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

2. Absensi Fingerprint

a. Definisi Absensi

Absensi adalah suatu kegiatan pengambilan data guna mengetahui suatu kehadiran dan ketidak hadirannya seorang karyawan perusahaan, (Setiawan, 2017). Erna dalam Fadila & Septiana, (2019) mengungkapkan bahwa absensi ialah kegiatan rutin yang dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan bahwa karyawan tersebut hadir atau tidak hadir dalam bekerja pada perusahaan tersebut. Absensi fingerprint merupakan teknologi absensi yang dipakai sebagian besar perusahaan.

Sistem absensi fingerprint yakni suatu system absensi yang menggunakan sidik jari. Sidik jari merupakan garis yang terdapat pada gurat-gurat jari tangan yang sering digunakan untuk keperluan pengenalan identitas seseorang. Sidik jari manusia sedemikian uniknya sehingga tidak ada seorangpun yang memiliki sidik jari yang identik dengan orang lain.

Menurut, (Suyadi, 2010) sidik jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. Fingerprint (sidik jari) mempunyai tingkat akurasi mencapai 90-95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat.

Menurut (Misbach H Ifa, 2010) sidik jari merupakan struktur genetika dalam bentuk rangka yang sangat detail dan tanda yang melekat pada diri manusia yang tidak dapat dihapus atau diubah. Sidik jari ibarat barcode diri manusia yang menandakan tidak ada pribadi yang sama. Sidik jari bersifat spesifik, permanen serta mudah diklasifikasikan.

Menurut Kawet & Dotulong, (2017) absensi fingerprint adalah suatu teknologi pencatatan kehadiran dengan menggunakan mesin yang didukung oleh software. Sarosa dalam Setiawan, (2017) menjelaskan bahwa Absensi fingerprint ialah metode absensi yang menggunakan sidik jari dimana karyawan harus memindai jari untuk melakukan absensi. Secara otomatis mesin absensi akan melakukan pencatatan data jam masuk kerja dan pulang kerja kedalam komputer yang menghasilkan data akurat untuk siap diolah dengan aplikasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh ilmiana, (2016) yaitu absensi fingerprint adalah teknologi pencatatan absensi yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan disiplin kerja. Menurut moch tofik dalam Fadila & Septiana, (2019) bahwa 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.

Terdapat 3 indikator absensi fingerprint yang dikemukakan oleh moch tofik dalam Fadila & Septiana, (2019). Meliputi :

1. Praktis

Karyawan melakukan absensi hanya dengan meletakkan salah satu jari mereka pada mesin fingerprint.

2. Akurat

Mesin absensi fingerprint memiliki keakuratan tinggi dalam proses pencatatan waktu dan mendata absensi karyawan.

3. Keamanan yang tinggi

Memiliki system keamanan yang tinggi sehingga mengurangi adanya kecurangan atau memanipulasi data.

3. Absensi Online

Absensi online adalah pencatatan kehadiran yang memanfaatkan teknologi modern dengan menggunakan system cloud yang terhubung dengan database secara realtime dimana sistmem cloud tersebut menyimpan data secara otomatis yang kemudian data tersebut bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet, (Tarry Andini, 2019).

System cloud adalah suatu model yang memberikan kenyamanan akses jaringan permintaan beberapa pengguna untuk berbagai sumber daya komputasi. System cloud pada dasarnya penggunaan internet

service untuk mendukung proses bisnis. System cloud memberikan solusi pada permasalahan kebutuhan teknologi informasi baik untuk individu, perusahaan ataupun organisasi pemerintah, (Maulana & Suharyanto, 2018).

Menurut Editor, (2019) absensi online adalah teknologi yang dapat digunakan karyawan dalam melakukan absensi tanpa harus menggunakan mesin yang berfisik seperti fingerprint. Menggunakan aplikasi absensi online pimpinan perusahaan dapat melihat informasi lokasi, waktu, dan tempat dimana karyawan tersebut berada secara *realtime*.

Definisi dari *database* atau basis data ialah kumpulan data yang disusun dalam bentuk tabel yang saling berkaitan atau berdiri sendiri yang kemudian disimpan secara bersama pada suatu media. Basis data bisa digunakan untuk suatu program aplikasi secara optimal. Data yang tersimpan tidak akan mengalami ketergantungan pada program yang akan digunakan, (Muchlisin Riadi, 2012).

Menggunakan absensi online ialah pilihan yang tepat dibandingkan dengan menggunakan absensi model fingerprint. Berikut ini perbandingannya :

Tabel 2. 2 Perbandingan Keunggulan Dan Kelemahan Absensi Fingerprint Dan Absensi Online

Absensi fingerprint		Absensi online	
keunggulan	kelemahan	keunggulan	kelemahan
Menghindari kecurangan karena menggunakan sidik jari masing – masing karyawan	Harus datang dan melakukan secara manual pada mesin fingerprint	Menghindari kecurangan karena menggunakan data yang akurat dan harus melakukan foto dan menentukan lokasi pada saat absensi	Tidak bisa melakukan absensi apabila jaringan internet kurang baik
Pencatatan waktu yang akurat	Antri apabila karyawan melakukan absensi pada waktu yang sama	Tidak antri pada waktu absensi karena dilakukan pada telfon pintar yang dimiliki masing – masing karyawan	
	Mebutuhkan perawatan khusus	Tidak ada perawatan khusus sehingga menghemat biaya perawatan absensi	
	Berpotensi terjadinya kesalahan identifikasi saat absensi karena mesin yang kotor atau sidik jari yang kotor	Menjadi dasar penggajian karyawan	
	Rekapitulasi data yang	Pemantauan secara realtime	

	manual		
		Rekapitulasi data lebih mudah	
		Perhitungan jam kerja yang akurat	
		Dapat sebagai pengajuan cuti dan penambahan jam lembur karyawan	

Adapun tujuan dari penerapan absensi online yaitu

1. Memberikan kemudahan bagi karyawan yang bekerja pada luar kantor.
2. Memberikan kemudahan bagi karyawan dalam pengajuan cuti
3. Memberikan informasi yang cepat kepada karyawan maupun perusahaan tentang keberlangsungan kinerja

Indikator absensi online yang dikemukakan oleh Sleekr, (2018) meliputi :

1. Peningkatan Produktivitas

Ada berbagai cara perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan salah satunya ialah melalui perbaikan system pada metode absensi karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak lain dari karyawan. Tingkat keefektifan dan efisiensi metode absensi juga berdampak pada loyalitas karyawan sehingga bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2. Praktis

Baik itu Perusahaan kecil ataupun perusahaan besar hendaknya perlu menerapkan absensi online karena metode tersebut sangat berguna dalam kemudahan mengorganisir karyawan, khususnya dari segi administrative. Serta tidak ada biaya perawatan untuk pengadaan perawatan absensi.

3. Efisien

Absensi online bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet. Sehingga lebih menghemat tenaga dan waktu apabila akan memulai sebuah proses kinerja.

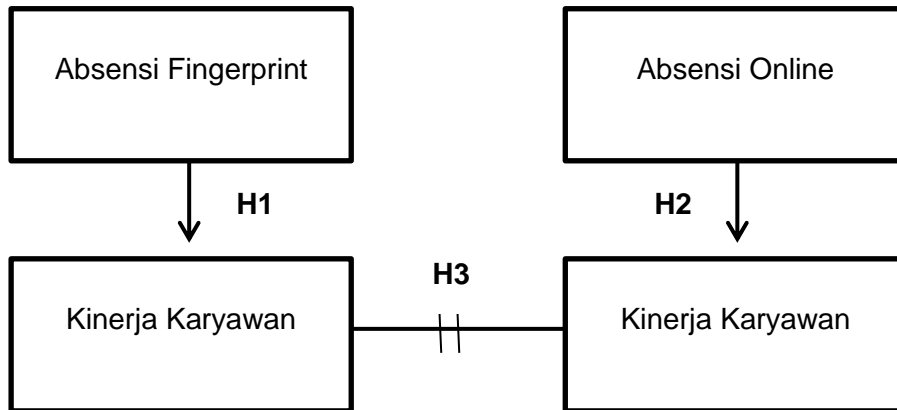
4. Transparansi

System absensi online menciptakan transparansi antar karyawan. Karena system absensi online dapat memastikan gaji yang diperoleh oleh karyawan melalui absensi serta mengetahui jumlah izin cuti yang di peroleh dan dipakai secara otomatis hanya melalui *smartphone*.

5. Tingkat keamanan tinggi

Tingkat keamanan yang tinggi pada metode absensi online sangat bisa diandalkan karena pada saat akan melakukan absen karyawan harus menentukan titik koordinat, lalu melakukan foto secara langsung yang kemudian baru bisa melakukan absen. Hal tersebut sangat menekan tidak adanya kecurangan pada saat melakukan absensi dan pengajuan cuti.

C. KERANGKA KONSEP



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

Keterangan :



: Variabel yang diteliti



: Alur pikir (Analisis Regresi Sederhana)



: Teknik perbandingan (*Sample Paired t Test*)

D. HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara teoritis dari suatu penelitian yang akan dibuktikan. Jawaban sementara tersebut didasari dari tinjauan pustaka untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang belum sesuai dengan bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data penelitian, (Sugiyono, 2017).

Hipotesis pada penelitian ini meliputi :

H1 : Diduga terdapat pengaruh absensi fingerprint terhadap kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

H2 : Diduga terdapat pengaruh absensi online terhadap kinerja karyawan karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

H3 : Diduga terdapat perbedaan kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo. sebelum dan sesudah penerapan absensi online.