

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah perusahaan

Borwita group ialah perusahaan distributor independen yang berfokus di Indonesia bagian timur. Didirikan oleh bapak hadi karyono pada tahun 1976, borwita terlibat dalam bisnis distribusi farmasi yang berbasis di Surabaya. Bisnis perusahaan berkembang pesat dan memulai merambah distribusi produk konsumtif pada tahun 1988.

PT Borwita Citra Prima bisa berdiri hingga sekarang yaitu melalui pertumbuhan distribusi produk konsumtif yang semakin cepat. PT. borwita citra prima mendistribusikan berbagai macam produk konsumtif termasuk perawatan dan kebersihan pribadi, makanan, minuman dan makanan ringan. Principal dari borwita citra prima adalah pemimpin pasar dalam segmennya masing-masing dan mencangkup perusahaan multinasional serta perusahaan berkembang.

Jangkaun distribusi borwita saat ini mencangkup area jawa tengah, jawa timur, bali, Lombok, nusa tenggara timur, nusa tenggara barat, Sulawesi, Maluku dan irian jaya. Memiliki lebih kurang 3.200 orang karyawan ialah suatu aset terbesar yang memungkinkan meliputi lebih kurang 340.000 outlet disemua segmen seperti Hypermarket, supermarket, minimarket, grosir, pengecer besar, dan took kecil. Memiliki 34 gudang infrastuktur, 121 kantor cabang, 349 pengiriman dengan truk

dan 280 pengiriman dengan sepeda motor yang tersebar diseluruh Indonesia dengan posisi yang strategis.

Pada tahun 2014 borwita mulai memperluas bisnis untuk mencakup layanan logistik. Dengan memanfaatkan jaringan dan infrastruktur yang kuat dan didukung oleh pengalaman professional logistic yang kuat dan mendalam, borwita logistic mampu menyediakan dan melayani solusi untuk para pelanggan dalam pergudangan, berbagai macam pengiriman dan *cross-docking*. Borwita logistic melayani layanan logistic untuk perusahaan P&G, Frisian flag Indonesia, pocari sweet, nutrifood, big cola, sc Johnson, dan masih banyak lagi. Sedangkan borwita citra prima melayani perusahaan P&G, Philips, ceres, enesis, R&B, sunco, bukalapak

2. Visi dan misi

Visi dan misi PT. borwita citra prima sebagai berikut :

a. Visi

untuk menjadi perusahaan kelas dunia dan mitra bisnis pilihan bagi semua pemangku kepentingan

b. Misi

- Mendistribusikan produk konsumen terkemuka melalui layanan pelanggan yang sangat baik
- Untuk menjadi organisasi pembelajaran yang berkesinambungan.
- Mempertahankan laba bagi pemegang saham
- Untuk menjadi perusahaan yang disukai.

3. Jumlah Karyawan

Jumlah Karyawan pada divisi dari struktur Departemen Sales Modern Trade pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo berjumlah sebanyak 65 orang karyawan. Untuk lebih jelasnya akan dijelaskan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4. 1 Data Jumlah Karyawan Divisi Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo

No	Departemen	Jenis Kelamin	
		Laki-Laki	Perempuan
1	CHIEF OPERATING OFFICER	1	-
2	GENERAL MANAGER	1	-
3	HUMAN RESOURCE BUSINESS PARTNER AREA	1	-
4	DISTRIBUTOR TRADE MARKETING	-	1
5	SUPERVISOR TRADE MARKETING	-	1
6	MERCHANDISER	24	36
Jumlah		27	38

Sumber: PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo meliputi :



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Departemen Sales Modern
Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo**

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan ialah sebagai berikut :

a. CHIEF OPERATING OFFICER (COO)

1. memastikan perusahaan berjalan sesuai dengan regulasi yang ada.
2. memastikan perusahaan menjalankan strateginya dengan tepat.
3. mengembangkan SDM.
4. membuat kebijakan untuk efektivitas kerja.
5. mengeksekusi kebijakan pimpinan.
6. melengkapi peran CEO dalam urusan teknis.
7. mengembangkan calon pimpinan perusahaan.
8. sebagai pengganti CEO untuk peran tertentu.

b. GENERAL MANAGER

1. Menetapkan kebijakan perusahaan dengan menentukan rencana dan tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Bertanggung jawab ke dalam dan ke luar perusahaan.
3. Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang didelegasikan kepada manager dan menjalin hubungan kerja yang baik.
4. Membantu peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan kebijakan perusahaan.
5. Memperbaiki dan menyempurnakan segi penataan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.
6. Menjadi perantara dalam mengkomunikasikan ide, gagasan dan strategi antara pimpinan dan staf.

7. Membimbing bawahan dan mendelegasikan tugas-tugas yang dapat dikerjakan oleh bawahan secara jelas.

c. HUMAN RESOURCE BUSINESS PARTNER AREA (HRBPA)

1. Melakukan pertemuan mingguan dengan masing-masing unit bisnis.
2. Analisis tren dan metrik dalam kemitraan dengan kelompok SDM untuk mengembangkan solusi, program dan kebijakan serta menyediakan panduan dan interpretasinya.
3. Mengelola dan menyelesaikan masalah hubungan karyawan yang kompleks. Melakukan investigasi yang efektif, menyeluruh dan obyektif.
4. Mempertahankan pengetahuan yang mendalam tentang persyaratan hukum yang terkait dengan pengelolaan karyawan sehari-hari, mengurangi risiko hukum dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan. Mitra dengan departemen hukum sesuai kebutuhan / dibutuhkan.
5. Memberikan panduan manajemen kinerja sehari-hari kepada manajemen lini (misalnya, pembinaan, konseling, pengembangan karir, tindakan disipliner).
6. Bekerja sama dengan manajemen dan karyawan untuk memperbaiki hubungan kerja, membangun moral, dan meningkatkan produktivitas dan retensi.
7. Mengembangkan persyaratan kontrak untuk karyawan baru, promosi dan transfer.
8. Memberikan panduan dan masukan mengenai restrukturisasi unit bisnis, perencanaan tenaga kerja dan perencanaan suksesi.
9. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk unit bisnis dan kebutuhan pembinaan eksekutif individual.

10. Berpartisipasi dalam evaluasi dan pemantauan program pelatihan untuk memastikan keberhasilan. Mengikuti untuk memastikan tujuan pelatihan terpenuhi.

d. DISTRIBUTOR TRADE MARKETING

1. Bertanggung jawab atas proses marketing dan promosi

e. SUPERVISOR TRADE MARKETING

1. Bertanggung jawab terhadap tim TL dan SPG agar bisa mencapai target dengan product-product yang ada.
2. Laporan implementasi program nasional team.
3. Mengkoordinasikan target dan pencapaian team (sell in).
4. Melakukan visit toko untuk mengecek apa yang dilakukan tim SPG/ MD.

f. MERCHANDISER

1. Memajang, mendisplay, merapikan dan menata produk.
2. Menjaga kebersihan produk yang dipajang.
3. Menjalankan semua program promosi perusahaan.
4. Membantu menjaga stok produk dan memperlebar shelving di etalase toko modern market.
5. Membuat hasil laporan yang ditentukan oleh perusahaan.
6. Memberikan informasi tentang produk baru.

B. Hasil penelitian

1. Karakteristik responden

- a. berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	24	40%
2	Perempuan	36	60%
TOTAL		60	100%

Sumber: Data primer

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 60 responden terdapat 24 karyawan berjenis kelamin laki–laki (40%) dan terdapat karyawan berjenis perempuan berjumlah 36 (60%).

2. Distribusi frekuensi

Dari hasil tabulasi variable yaitu Absensi Fingerprint (X) sebelum, Absensi Online (X) sesudah, dan kinerja karyawan (Y) akan dipaparkan tanggapan responden sebagai berikut :

- a. Distribusi Frekuensi Variable Absensi Fingerprint (X)

Variable absensi fingerprint pada penelitian ini diukur melalui 4 buah indicator. Hasil tanggapan responden terhadap absensi fingerprint dijelaskan pada table berikut :

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variable Absensi Fingerprint (X)

No	Pernyataan	Skor				Frekuensi	
		STS	TS	S	SS	jml	%
1	Metode absensi fingerprint baik dan mudah diterapkan berkaitan dengan pekerjaan anda	5	21	27	7	60	100
2	Absensi fingerprint selalu tepat pada saat memindai sidik jari anda	7	13	21	20	60	100
3	Absensi fingerprint menghemat biaya dan waktu pada saat bekerja	7	21	26	6	60	100
4	Absensi fingerprint memiliki tingkat keamanan yang tinggi sehingga tidak bisa dimanipulasi	8	20	26	6	60	100

Sumber: Data primer

Hasil tanggapan responden sebagaimana ditunjukkan pada tabel diatas dijabarkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan no. 1 responden yang menjawab sangat setuju 7 orang, responden yang menjawab setuju 27 orang, responden yang menjawab tidak setuju 21 orang dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 5 orang.
2. Pada pernyataan no. 2 responden yang menjawab sangat setuju 20 orang, responden yang menjawab setuju 21 orang, responden yang menjawab tidak setuju 13 orang dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 7 orang.
3. Pada pernyataan no. 3 responden menjawab sangat setuju 6 orang, responden yang menjawab setuju 26 orang, responden yang menjawab tidak setuju 21 orang dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 7 orang.
4. Pada pernyataan no. 4 responden menjawab sangat setuju 6 orang, responden yang menjawab setuju 26 orang, responden yang

menjawab tidak setuju 20 orang dan responden yang menjawab sangat tidak setuju 8 orang.

b. Distribusi Frekuensi Variable Absensi Online (X)

Variable Absensi Online pada penelitian ini diukur melalui 7 buah indikator. Hasil tanggapan responden terhadap absensi online dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variable Absensi Online (X)

No	Pernyataan	Skor				Frekuensi	
		STS	TS	S	SS	jml	%
1	Absensi online membuat tingkat loyalitas bertambah sehingga ada peningkatan produktivitas	0	5	44	11	60	100
2	Metode absensi online baik dan mudah diterapkan berkaitan dengan pekerjaan anda	0	5	43	12	60	100
3	Absensi online membuat tepat waktu pada tempat kerja	0	10	41	9	60	100
4	Absensi online menghemat biaya dan waktu pada saat bekerja	0	5	48	7	60	100
5	Absensi online sebagai media informasi besaran gaji dan jumlah cuti	0	1	47	12	60	100
6	Absensi online memiliki tingkat keamanan yang tinggi sehingga tidak bisa dimanipulasi	0	2	57	11	60	100
7	Absensi online mencegah penularan COVID-19	0	5	49	6	60	100

Sumber: Data primer

Tanggapan responden pada table diatas dijabarkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan no. 1 responden yang menjawab sangat setuju 11 orang, responden yang menjawab setuju 44 orang, responden yang menjawab tidak setuju 5 orang dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan no. 2 responden yang menjawab sangat setuju 12 orang, responden yang menjawab setuju 43 orang, responden yang menjawab tidak setuju 5 orang dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan no. 3 responden yang menjawab sangat setuju 9 orang, responden yang menjawab setuju 41 orang, responden yang menjawab tidak setuju 10 orang dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan no. 4 responden yang menjawab sangat setuju 7 orang, responden yang menjawab setuju 48 orang, responden yang menjawab tidak setuju 5 orang dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan no. 5 responden menjawab sangat setuju 12 orang, responden yang menjawab setuju 47 orang, responden yang menjawab tidak setuju 1 orang dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan no. 6 responden yang menjawab sangat setuju 1 orang, responden yang menjawab setuju 57 orang, responden yang menjawab tidak setuju 2 orang dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.
7. Pada pernyataan no. 7 responden yang menjawab sangat setuju 6 orang, responden yang menjawab setuju 49 orang dan responden yang menjawab tidak setuju 5 orang dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

c. Distribusi Frekuensi Variable Kinerja Karyawan-Absensi fingerprint (Y)

Variable Kinerja Karyawan-Absensi fingerprint pada penelitian ini diukur melalui 7 buah indicator berikut hasil tanggapan responden :

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variable Kinerja Karyawan-Absensi Fingerprint (Y)

No	Pernyataan	Skor				Frekuensi	
		STS	TS	S	SS	jml	%
1	Memiliki pengetahuan dan wawasan yang sesuai dengan pekerjaan	4	2	38	16	60	100
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.	10	14	23	13	60	100
3	Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	9	12	30	9	60	100
4	Memiliki kemampuan bekerja sama	12	12	26	10	60	100
5	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	18	4	23	15	60	100
6	Menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu	4	2	42	12	60	100
7	Intensitas kehadiran tinggi	10	10	27	3	60	100

Sumber: Data primer

Tanggapan penilaian pimpinan terhadap responden pada saat absensi fingerprint dijabarkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan no. 1, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 16, penilaian tanggapan setuju dengan skor 38 tidak

penilaian tanggapan tidak setuju dengan skor 2 dan penilaian tanggapan sangat tidak setuju dengan skor 4.

2. Pada pernyataan no. 2 pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 13, penilaian tanggapan setuju dengan skor 23, tidak penilaian tanggapan tidak setuju dengan skor 14 dan penilaian tanggapan sangat tidak setuju dengan skor 10.
3. Pada pernyataan no. 3 pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 9, penilaian tanggapan setuju dengan skor 30, penilaian tanggapan tidak setuju dengan skor 12 dan penilaian tanggapan sangat tidak setuju dengan skor 9.
4. Pada pernyataan no. 4, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 10, penilaian tanggapan setuju dengan skor 26, penilaian tanggapan tidak setuju dengan skor 12 dan penilaian tanggapan sangat tidak setuju dengan skor 12.
5. Pada pernyataan no. 5, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 15, penilaian tanggapan setuju dengan skor 23, penilaian tanggapan tidak setuju dengan skor 4 dan penilaian tanggapan sangat tidak setuju dengan skor 18.
6. Pada pernyataan no. 6, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 12, penilaian tanggapan setuju dengan skor 42, penilaian tanggapan tidak setuju dengan skor 2 dan penilaian tanggapan sangat tidak setuju dengan skor 4.
7. Pada pernyataan no. 7, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 3, penilaian tanggapan setuju dengan skor 27,

penilaian tanggapan tidak setuju dengan skor 10 dan penilaian tanggapan sangat tidak setuju dengan skor 10..

d. Distribusi Frekuensi Variable Kinerja Karyawan-Absensi Online (Y)

Variable Kinerja Karyawan-Absensi Online pada penelitian ini diukur melalui 7 buah indicator, berikut hasil tanggapan responden :

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variable Kinerja Karyawan-Absensi Online (Y)

No	Pernyataan	Skor				Frekuensi	
		STS	TS	S	SS	jml	%
1	Memiliki pengetahuan dan wawasan yang sesuai dengan pekerjaan	0	1	32	27	60	100
2	Dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.	0	1	33	26	60	100
3	Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	0	0	47	13	60	100
4	Memiliki kemampuan bekerja sama	0	0	42	18	60	100
5	Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi	0	0	47	13	60	100
6	Menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat waktu	0	0	45	15	60	100
7	Intensitas kehadiran tinggi	0	0	47	13	60	100

Sumber: Data primer

Tanggapan penilaian pimpinan terhadap responden pada saat absensi online dijabarkan sebagai berikut :

1. Pada pernyataan no. 1, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 27, penilaian tanggapan setuju dengan skor 32, penilaian tanggapan tidak setuju dengan skor 1 dan tidak ada skor pada penilaian tanggapan sangat tidak setuju.
2. Pada pernyataan no. 2, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 26, penilaian tanggapan setuju dengan skor 33, penilaian tanggapan tidak setuju dengan skor 1 dan tidak ada skor pada penilaian tanggapan sangat tidak setuju.
3. Pada pernyataan no. 3, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 13, penilaian tanggapan setuju dengan skor 47, dan tidak ada skor pada penilaian tanggapan tidak setuju dan tanggapan sangat tidak setuju.
4. Pada pernyataan no. 4, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 18, penilaian tanggapan setuju dengan skor 42, dan tidak ada skor pada penilaian tanggapan tidak setuju dan tanggapan sangat tidak setuju.
5. Pada pernyataan no. 5, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 13, penilaian tanggapan setuju dengan skor 47, dan tidak ada skor pada penilaian tanggapan tidak setuju dan tanggapan sangat tidak setuju.
6. Pada pernyataan no. 6, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 15, penilaian tanggapan setuju dengan skor 45, dan tidak ada skor pada penilaian tanggapan tidak setuju dan tanggapan sangat tidak setuju.

7. Pada pernyataan no. 7, pimpinan memberi penilaian tanggapan sangat setuju dengan skor 13, penilaian tanggapan setuju dengan skor 47, dan tidak ada skor pada penilaian tanggapan tidak setuju dan tanggapan sangat tidak setuju.

8. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dengan cara membandingkan r tabel product moment pada $\alpha = 0.05$, dengan ketentuan sebagai berikut :
Jika r hitung $>$ r tabel maka item tersebut valid.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Absensi Fingerprint (X)

variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
X _{1.1}	0,863	0,254	0,000	Valid
X _{1.2}	0,755	0,254	0,000	Valid
X _{1.3}	0,963	0,254	0,000	Valid
X _{1.4}	0,942	0,254	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah melalui SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai lebih besar dari angka kritis $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini berarti data tersebut valid.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Absensi Online (X)

variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
X _{2.1}	0,622	0,254	0,000	Valid
X _{2.2}	0,596	0,254	0,000	Valid
X _{2.3}	0,519	0,254	0,000	Valid
X _{2.4}	0,497	0,254	0,000	Valid
X _{2.5}	0,440	0,254	0,000	Valid
X _{2.6}	0,575	0,254	0,000	Valid
X _{2.7}	0,510	0,254	0,000	Valid

Sumber: Data primer melalui SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai lebih besar dari angka kritis $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini berarti data tersebut valid.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan-Absensi Fingerprint (Y)

variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig. (2-Tailed)	Keterangan
Y _{1.1}	0,618	0,254	0,000	Valid
Y _{1.2}	0,828	0,254	0,000	Valid
Y _{1.3}	0,813	0,254	0,000	Valid
Y _{1.4}	0,860	0,254	0,000	Valid
Y _{1.5}	0,768	0,254	0,000	Valid
Y _{1.6}	0,673	0,254	0,000	Valid
Y _{1.7}	0,801	0,254	0,000	Valid

Sumber: Data primer melalui SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai lebih besar dari angka kritis $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini berarti data tersebut valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan-Absensi Online (Y)

Variabel	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig.(2-Tailed)	Keterangan
Y _{2.1}	0,602	0,254	0,000	Valid
Y _{2.2}	0,640	0,254	0,000	Valid
Y _{2.3}	0,497	0,254	0,000	Valid
Y _{2.4}	0,581	0,254	0,000	Valid
Y _{2.5}	0,586	0,254	0,000	Valid
Y _{2.6}	0,618	0,254	0,000	Valid
Y _{2.7}	0,452	0,254	0,000	Valid

Sumber: Data primer melalui SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai lebih besar dari angka kritis $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini berarti data tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hasil instrumen relatif konsisten apabila instrumen dilakukan dua kali atau lebih. Metode yang digunakan untuk pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah cronbach's alpha atau koefisian alpha. Koefisian alpha yang diperoleh dibandingkan dengan angka kritis (r_{tabel}) yang ada pada tabel kritis product moment, sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikasinya.

Apabila koefisien alpha lebih besar dari angka kritis (r_{tabel}) maka item tersebut reliabel.

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas Absensi FingerPrint (X)

Cronbach's Alpha	No. Item Pertanyaan Kuisisioner
0,903	4

Sumber: Data primer melalui SPSS 25

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel Absensi Fingerprint (X) lebih besar dari 0.6 yang berarti bahwa kuesioner tersebut adalah reliabel.

Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Absensi Online (X)

Cronbach's Alpha	No. Item Pertanyaan Kuisisioner
0,613	7

Sumber: Data primer melalui SPSS 25

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel Absensi Online (X) lebih besar dari 0.6 yang berarti bahwa kuesioner tersebut adalah reliabel.

Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan-Absensi Fingerprint (Y)

Cronbach's Alpha	No. Item Pertanyaan Kuisisioner
0,882	7

Sumber: Data primer melalui SPSS 25

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel Kinerja Karyawan-Absensi Fingerprint (Y) lebih besar dari 0.6 yang berarti bahwa kuesioner tersebut adalah reliabel.

Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan-Absensi Online (Y)

Cronbach's Alpha	No. Item Pertanyaan Kuisisioner
0,658	7

Sumber: Data primer melalui SPSS 25

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach variabel Kinerja Karyawan-Absensi Online (Y) lebih besar dari 0.6 yang berarti bahwa kuesioner tersebut adalah reliabel.

9. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Imam Ghozali, 2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, salah satunya adalah Metode Kolmogorov-Smirnov. kaidah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1) Jika probabilitas > 0.05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.

2) Jika probabilitas < 0.05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* disajikan dalam Tabel 4.15 dan 4.16 berikut :

Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas Variabel Absensi Fingerprint (X) dan Kinerja Karyawan-Absensi Fingerprint (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,39575036
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,100
	Negative	-,102
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,075 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah melalui SPSS 25, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian variabel Absensi Fingerprint dan Kinerja Karyawan-Absensi Fingerprint berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05. Dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,075.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Normalitas Variabel Absensi Online (X) dan Kinerja Karyawan-Absensi Online (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,24423014
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,111
	Negative	-,084
Test Statistic		111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah melalui SPSS 25, 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa data penelitian variabel Absensi Online (X) dan Kinerja Karyawan-Absensi Online berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05. Dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,063.

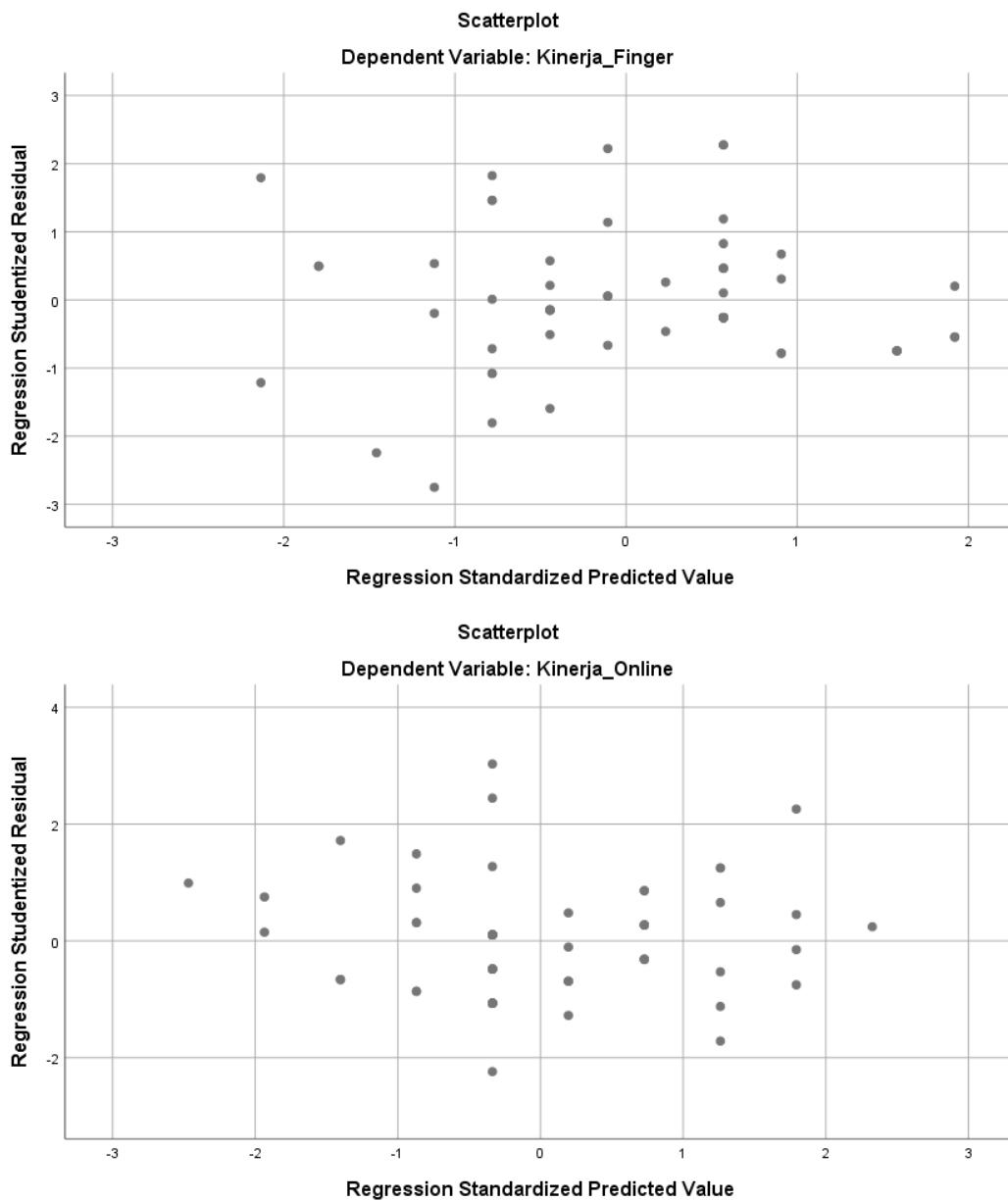
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada

grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer

Hasil tampilan Scatterplot menunjukkan dengan jelas bahwa data menyebar secara acak dan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti

mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya. Berdasarkan tampilan Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

10. Regresi Linier Sederhana

Analisa Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Kinerja Karyawan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi sederhana tertera pada tabel berikut:

Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Variabel Absensi Fingerprint

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (constant)	,641	,188	
Absensi Fingerprint	,820	,070	,838

a. Dependent Variable, Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah melalui SPSS 25, 2020

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas menunjukkan nilai koefisien konstanta sebesar 0,641 koefisien variable bebas (X) sebesar 0,820. Sehingga diperoleh persamaan regresi

$$Y = 0,641 + 0,820X.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah :

- a) Diketahui nilai konstanta (α) sebesar 0,641. Menyatakan jika variabel absensi Fingerprint (X) tidak ada atau nilainya 0, maka variabel Kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo (Y) nilainya sebesar 0,641.

b) Diketahui nilai koefisien regresi variabel absensi fingerprint (X) sebesar 0,820, memberikan arti bahwa absensi fingerprint (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan satu satuan absensi Fingerprint (X), maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Variabel Absensi Online

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (constant)	2,192	,371	
Absensi Online	,356	,120	,364

a. Dependent Variable, Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah melalui SPSS 25, 2020

Hasil penghitungan koefisien regresi sederhana diatas menunjukkan nilai koefisien konstanta sebesar 2,192 koefisien variable bebas (X) sebesar 0,356. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 2,192 + 0,356X$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier sederhana tersebut adalah :

- a) Diketahui nilai konstanta (α) sebesar 2,192. Menyatakan bahwa variabel absensi online (X) tidak ada atau nilainya 0, maka variabel Kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo (Y) nilainya sebesar 2,192.
- b) Diketahui nilai koefisien regresi variabel absensi online (X) sebesar 0,356, memberikan arti bahwa absensi online (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan

peningkatan satu satuan absensi Fingerprint (X), maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

11. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ($sig < 0.05$). Dalam penelitian ini T_{tabel} yang digunakan adalah 1,671.

Tabel 4. 19 Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Absensi Fingerprint

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	0,641	,188		3,404	,001
Absensi Fingerprint	,820	,070	,838	11,684	,000

a. Dependent Variable, Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah melalui SPSS 25, 2020

Variabel Absensi Finger Print menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($11,684 > 1,671$), atau Sig. $\alpha = (0.000 < 0.05)$, berarti variabel Absensi Finger Print berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Tabel 4. 20 Hasil Uji Parsial (Uji T) Variabel Absensi Online

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	2,192	,371		5,908	,000
Absensi Online	,356	,120	,364	2,980	,004

a. Dependent Variable, Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah melalui SPSS 25, 2020

Variabel Absensi Online menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2,980 > 1,671$), atau Sig. $\alpha = (0.000 < 0.05)$, berarti variabel Absensi Online berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

b. Sampel Paired T Test

Uji Paired sampel t test diperoleh hasil :

Tabel 4. 21 Paired Samples Statistics

Paired Samples Statistics					
		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Kinerja karyawan	2,7571	60	,72477	,09357
	Kinerja Karyawan	3,2929	60	,26226	,03386

Sumber : Lampiran Output SPSS melalui SPSS 25, 2020

Tabel 4. 22 Paired Samples Correlations

Paired Samples Correlations				
		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Kinerja karyawan & Kinerja Karyawan	60	,275	,033

Sumber : Lampiran Output SPSS melalui SPSS 25, 2020

Tabel 4. 23 *Paired Samples Test*

	Paired Differences							Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference		t	df	
				Lower	Upper			
Pair 1 Kinerja Karyawan – Kinerja Karyawan	-,53571	,69967	,09033	-,71646	-,35497	-5,931	59	,000

Sumber : Data Primer yang diolah melalui SPSS 25, 2020

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat dilihat bahwa dari kedua variabel yaitu variabel Kinerja Karyawan 1 dan Kinerja Karyawan 2 menunjukkan bahwa jumlah sampel (N), nilai rata-rata (means), Std. Deviasi dan Std. Error means yaitu untuk data Kinerja Karyawan 1 adalah, N = 60, Mean = 2,7571, Std. Deviation = 0,72477 dan Std. Error = 0,09357. Sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan 2 adalah, N = 60, Mean = 3,2929, Std. Deviation = 2,6226 dan Std. Error = 0,03386. karena nilai rata-rata kinerja karyawan 1, (2,7571) < kinerja karyawan 2, (3,2929), Maka secara deskriptif ada perbedaan rata-rata kinerja karyawan 1 dengan kinerja karyawan 2.

Berdasarkan tabel 4.22 ditunjukkan hasil korelasi sebesar 0,275 dengan nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,033. Dimana nilai Sig. 0,033 < probabilitas 0,05, maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan antara variable kinerja karyawan 1 dengan kinerja karyawan 2.

Selanjutnya tabel 4.23, yaitu berdasarkan hasil uji komparatif atau uji *paired sample t-test* diketahui nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05, maka disimpulkan terdapat perbedaan kinerja karyawan Departemen

Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo sebelum dan sesudah penerapan absensi online. Diperoleh juga hasil nilai "mean" sebesar -0,53571. Nilai ini merupakan selisih antara rata-rata kinerja karyawan 1 dengan rata-rata kinerja karyawan 2 atau $2,7571 - 3,2929 = -0,53571$ dan selisih perbedaan tersebut antara -0,71646 sampai dengan -0,35497.

Dari table 4. 23 juga diketahui hasil t hitung bernilai negatif yaitu sebesar -5,931. Penyebab t hitung bernilai negatif karena nilai rata-rata kinerja karyawan 1 lebih rendah daripada nilai rata-rata kinerja karyawan 2. Dapat disimpulkan perolehan hasil negatif dapat bermakna positif menjadi 5,931. Maka dapat diperoleh hasil $t_{hitung} 5,931 > t_{tabel} 2,0017$, artinya terdapat perbedaan kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo sebelum dan sesudah penerapan absensi online.

12. Koefisien Determinasi R (Square)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat ditentukan dengan nilai R square.

Tabel 4. 24 Hasil Koefisien Determinasi Absensi Fingerprint - Kinerja Karyawan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,702	,697	,39915

Sumber : Data Primer yang diolah melalui SPSS 25, 2020

Hasil analisis variabel absensi fingerprint terhadap variabel terikat berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R²) sebesar 0,702. Hal ini berarti variabel bebas yakni absensi fingerprint mempunyai kontribusi sebesar 70,2% terhadap variabel terikat (Y) yakni Kinerja Karyawan Departemen Sales Modern Trade, sedangkan sisanya sebesar 29,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan hubungan antar variable kuat.

Tabel 4. 25 Hasil Koefisien Determinasi Absensi Online - Kinerja Karyawan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,364 ^a	,133	,118	,24633

Sumber : Data Primer yang diolah melalui SPSS 25, 2020

Hasil analisis variabel absensi online terhadap variabel terikat berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya (R²) sebesar 0,133. Hal ini berarti variabel bebas yakni absensi online mempunyai kontribusi sebesar 13,3% terhadap variabel terikat (Y) yakni Kinerja Karyawan Departemen Sales Modern Trade sedangkan sisanya sebesar 86,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Hal ini menunjukkan hubungan antar variable lemah.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perhitungan yang didapat t hitung variabel Absensi Fingerprint (X_1) sebesar $3,956 > t$ tabel 1.671 dengan tingkat signifikansi 0.000 , maka H_1 diterima dan H_0 ditolak pada level of signifikansi 5% . Dengan demikian maka disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial variabel Absensi Fingerprint (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo (Y).

Maka disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Diduga Absensi fingerprint berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo".

Berdasarkan pada hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, Penerapan absensi fingerprint pada PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo sudah berjalan selama 10 tahun. Oleh sebab itu absensi fingerprint pada PT. Borwita berpengaruh pada kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade, hal tersebut dibuktikan dengan meluasnya area marketing dan permintaan sumberdaya manusia oleh beberapa perusahaan FMGC (*Fast Moving Consumer Good*) atau perusahaan yang bergerak pada produksi barang konsumen yang bergerak cepat ke PT. Borwita agar menambah sumberdaya merchandiser yang nantinya akan ditempatkan pada outlet yang sudah ditentukan.

2. Pengaruh Penerapan Absensi Online (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perhitungan yang didapat t hitung variabel Absensi Online (X) sebesar 2,474 > t tabel 1.671 dengan tingkat signifikansi 0.000, maka H1 diterima dan H0 ditolak pada level of signifikansi 5% sehingga secara parsial variabel Absensi Online (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo (Y).

Berdasarkan pada hasil wawancara dan observasi yang peneliti lakukan, Penerapan absensi Online pada PT. Borwita Citra Prima tergolong belum lama berjalan, karena absensi online tersebut baru berjalan 1 tahun. Tetapi pada hasil uji parsial yang sudah diolah dengan spss menunjukkan hasil bahwa absensi online berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Sales Modern Trade PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo.

Hal tersebut dibuktikan saat wawancara peneliti terhadap pimpinan bahwa setelah diterapkannya absensi online, kinerja karyawan mulai mengalami perubahan yaitu dengan tercapainya target yang telah ditetapkan dan juga karyawan Departemen Sales Modern Trade tidak perlu lagi datang ke kantor PT. Borwita hanya untuk melakukan absensi, melainkan bisa melakukan absensi di tempat atau lokasi kerja yang sudah ditentukan oleh PT. Borwita dengan telfon pintar masing-masing karyawan.

3. Terdapat Perbedaan Kinerja Karyawan Sebelum Dan Dan Sesudah Penerapan Absensi Online

Berdasarkan hasil pengujian Paired Sample t-test yang menunjukkan Kinerja karyawan pada saat absensi Fingerprint dan kinerja karyawan pada saat absensi online memiliki perbedaan yang positif dan signifikan. Hal ini dilihat pada penerapan absensi fingerprint yang mengharuskan para karyawan Departemen Sales Modern Trade harus datang terlebih dahulu ke kantor untuk melakukan absensi yang kemudian berangkat ke lokasi tempat dimana karyawan tersebut ditugaskan. Sehingga karyawan Departemen Sales Modern Trade tidak secara langsung datang ke tempat kerja yang sudah ditentukan perusahaan. Oleh sebab itu PT. Borwita Citra Prima beralih metode absensi online guna meningkatkan kinerja karyawan karena lebih efektif dan efisien. Perbedaan kinerja karyawan pada departemen sales modern trade ditandai dengan peningkatan penjualan. Hal tersebut didukung oleh data penjualan dari bulan juli hingga agustus dimana bulan tersebut merupakan 3 bulan terakhir diterapkannya sistem absensi fingerprint, dan bulan september hingga november dimana bulan tersebut merupakan 3 bulan awal diterapkannya sistem absensi online. Berikut adalah data penjualan 3 bulan akhir pada saat sistem absensi fingerprint diterapkan dan 3 bulan awal pada saat sistem absensi online diterapkan:

Tabel 4. 26 Data Penjualan Bulan Juni - Agustus 2019

BULAN	PENJUALAN
juni	2.654
juli	2.378
agustus	2.425

Sumber : *Departemen Sales Modern Trade* PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo

Tabel 4. 27 Data Penjualan Bulan September - November 2019

BULAN	PENJUALAN
september	2.598
oktober	2.721
november	2.930

Sumber : *Departemen Sales Modern Trade* PT. Borwita Citra Prima Sidoarjo