

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Analisis Penerapan Balance Scorecard Sebagai alternatif Pengukuran Kinerja Di Universitas Tridinanti Palembang
Dwi Septa Aryani,SE.Msi.Ak 1-18

Analisis Efektivitas Pengendalian Biaya Food and Beverage Departement Pada Max One Vivo Hotel Palembang
Kusminaini Armin,SE.MM 19-31

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Manajemen Kontruksi Palembang.
Salman,SE.MP, Rati Mayasari 32-46

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang
Ellen Sumiarni, SE.MM 47-66

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Usaha Cuci Steam Rahmat Mulak Ulu Kabupaten Lahat
Tri Rusilawati,SE.MM 67-75

Pengaruh Absensi Finger Dan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bisma Super Mitra Palembang
Agustina,M.SE.MSi,Kamsrin Sa'i SE.MSi. Dra.Dwi Kasasih,SE.MM 76-91

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang
In Hendrayani,SE.MM 92-106

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang PT Asuransi Jasindo Palembang
Nur Effen,SE.MM 107-121

Pengaruh Manajemen Sekolah, Pengelolaan Pembelajaran, Dan Peranan Komite Sekolah Terhadap Prestasi Pendidikan Di SDN Rintisan MBS (Studi Kasus di SDN 139, SDN 137, dan SDN 128 Palembang)
Alinadia,SE.MM, Neni Amani 122-137

Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Dalam Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil Bekas Pada CV Dunia Pemuda Mobilindo Palembang
Zakiah,SE.MM, Marios Helly 138-155

PENGARUH ABSENSI FINGER DAN TIPE KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BISMA SUPER MITRA PALEMBANG

*Agustina M., Kamsrin Sa'i, Dwi Karsasih *)*

ABSTRACT

This research aims to know the influence of finger attendance and leadership type on employee's job performance of PT. Bisma Super Mitra Palembang. The population of this research is all of the 30 employees. Due to the relatively small number of population, the 30 employees are made into sample as well. The independent variables are finger attendance (X_1) and leadership type (X_2), while the dependent variable is employee's job performance (Y) of PT. Bisma Super Mitra Palembang. The collection of data is obtained by delivering questionnaires to all the respondents; furthermore the data is analyzed by using descriptive statistic and inferential statistic. The result shows that the variable frequency distribution of employee's job performance, finger attendance, and leadership type, all of them is normal distribution. The correlation coefficient (R) of 0.713^a indicates of high correlation. The determination coefficient ($Adjusted R_{Square}$) is 0.472 which gives the sense that the 47.2% of job performance variable (Y) can be explained or influenced by the variables of finger attendance (X_1) and leadership type (X_2), while the remaining 52.8% is influenced by factors not examined.

Keywords : *Employee's Job Performance, Finger Attendance, Leadership Type*

A. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan ataupun organisasi akan dapat mencapai produktivitas dan tujuannya bila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan ataupun organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal, maka perusahaan harus

memperhatikan mutu dan kualitas dari sumber daya yang dimiliki dengan cara melakukan pengembangan sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing.

Menurut Suyadi Pra-wirosentono (2008: 2) "Kinerja (*performance*)" yaitu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin dan inisiatif. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan.

Menurut Suyadi Pra-wirosentono (2008: 27), kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Efektifitas dan Efisiensi
Efektifitas adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila tujuannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien.
- b. Otoritas dan Tanggung jawab.
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c. Disiplin.
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik, dengan kata lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.
Selain itu juga faktor yang tidak kalah pentingnya dalam organisasi yaitu teknologi informasi yang diterapkan untuk mengetahui tingkat kehadiran (Absensi) dengan menggunakan *fingerpint*. *Fingerpint*

adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi. Teknologi sidik jari jauh lebih mudah dalam penggunaannya dibandingkan dengan teknologi lainnya. *Software* ini dibuat untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi bagi karyawan, serta dalam rangka pembinaan pegawai khususnya untuk melakukan evaluasi dan monitoring kehadiran para pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan yang terpenting dengan adanya absensi menggunakan *fingerprint* adalah menghindari kecurangan karyawan dalam hal absensi sehingga karyawan lebih disiplin.

Menurut Moch. Tofik (2010:9), *fingerprint* mempunyai kelebihan antara lain :

- Praktis, merupakan sistem yang elegan dan praktis dibanding cara manual, yang meminimalkan peran manusia untuk menghindarkan dari human error.
- Akurat, sistem pengenalan pola jari memiliki akurasi yang tinggi dibanding pengenalan lainnya,

misalnya telapak tangan, pengenalan suara (voice recognizing).

- Sekuritas tinggi, mempunyai resiko paling kecil untuk manipulasi, karena setiap karyawan mempunyai tekstur *fingerprint* yang berbeda selain itu tidak bisa ditipkan.

Kinerja karyawan juga ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi itu. Seorang pemimpin harus dapat mempelajari karakter karyawannya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah kepeimpinannya telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan karyawan. Bagi organisasi, peran kepemimpinan dibutuhkan untuk menyelaraskan dan juga menciptakan situasi agar menimbulkan dorongan bagi karyawan. Secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa faktor kepemimpinan ikut mempengaruhi kinerja para karyawan. Teori Fiedler (dalam tohardi, 2002:224), mengkhususkan diri pada perilaku pemimpin dalam memimpin yaitu berorientasi kepada tugas atau berorientasi pada bawahan. Ada tiga

sifat situasi yang dapat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan yaitu :

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan
2. Derajat susunan tugas
3. Kedudukan kekuasaan seseorang pimpinan

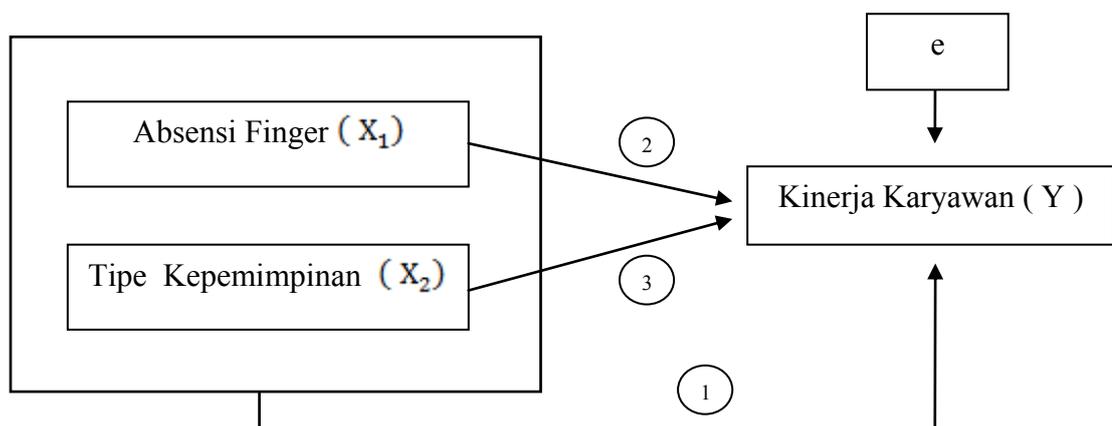
PT. Bisma Super Mitra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang rangka baja ringan yang terletak di kota Palembang berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya, hal ini tentunya tidak terlepas dari peranan seorang pemimpin karena kunci utama keberhasilan suatu organisasi/perusahaan ada pada pe-mimpin. Kepemimpinan seringkali dianalisis dari kualitasnya. Misalnya: kecerdasan, energi, inisiatif dan antusias. Selain kepemimpinan, untuk lebih meningkatkan lagi kinerja perusahaan maka PT. Bisma Super Mitra juga berupaya untuk meningkatkan kedisiplinan

karyawan, salah satunya dengan menyediakan aplikasi absensi finger.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh absensi finger dan tipe kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang ?
2. Bagaimanakah pengaruh penerapan absensi finger terhadap kinerja karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang ?
3. Bagaimanakah pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang ?

Secara konseptual dapat digambarkan bahwa Absensi Finger dan Tipe Kepemimpinan baik secara simultan maupun parsial diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang sebagai berikut :



B. METODOLOGI PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilakukan termasuk penelitian deskriptif, dimana tujuannya untuk membahas penerapan absensi finger dan tipe kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang.

2. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel Absensi Finger (X_1) dan Tipe Kepemimpinan (X_2) sebagai variabel bebas.
- b. Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel X.

Tabel 1
Dimensi dan Indikator Variabel Absensi Finger, Tipe Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

a. Absensi Finger

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan
Absensi Finger (X_1) Moch. Tofik (2010)	Praktis	Melakukan absensi menjadi lebih praktis.	1 – 2
		Menggunakan absensi menjadi mudah dan cepat.	3 – 4
	Akurat	Saat proses pembacaan dan verifikasi jari, fingerprint memiliki ketelitian yang tinggi.	5
		Sistem pengenalan sidik jari memiliki akurasi yang tinggi dalam merekam data.	6
	Sekuritas Tinggi	Sistem sidik jari memiliki resiko paling kecil untuk dimanipulasi.	7
		Keamanan penggunaan Absensi finger	8
		Tidak Meninggalkan kantor lebih awal	9
		Masuk ke kantor pada waktu yang telah disepakati.	10
		Tidak adanya pemalsuan tanda tangan	11

b. Tipe Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan
Tipe Kepemimpinan (X ₂) Fiedler (2002)	Hubungan antara pimpinan dengan bawahan	Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan.	1
		Mendengarkan saran dan pendapat dari bawahan.	2 – 3
	Struktur tugas	Mengajarkan tugas pada bawahan.	4 – 5
		Menjelaskan uraian tugas.	6
		Penyelesaian tugas	7 – 9
	Kewibawaan kedudukan pemimpin	Mengkoordinasi permasalahan yang dihadapi.	10
		Menentukan Visi dan Misi.	11
		Merumuskan tujuan organisasi.	12 – 13
		Memberikan sanksi.	14

c. Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan.
Kinerja Karyawan (Y) Suyadi Prawiro sentono (2008)	Efektivitas dan Efisiensi	Tepat waktu penyelesaian pekerjaan.	1 – 3
		Tersedia fasilitas yang memadai.	4 – 5
		Pencapaian kegiatan yang baik.	6 – 7
	Disiplin dan Inisiatif.	Disiplin penyelesaian tugas.	8 – 9
		Menghindari bertumpuknya pekerjaan.	10 – 11
		Menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	12 – 13
	Otoritas dan Tanggung jawab	Kemampuan dalam melaksanakan tugas.	14 – 15
		Koordinasi dengan rekan kerja.	16

Guna mendapatkan data yang berkaitan dengan Absensi Finger, Tipe Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan akan digunakan instrument berupa kuesioner dengan pengukuran skala

likert, yaitu skala yang berhubungan dengan pernyataan sikap seseorang terhadap sesuatu seperti terlihat pada table 2 berikut ini :

Tabel 2
Skala Likert

No.	Pilihan Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2006 : 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari penjabaran tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bisma Super Mitra yang berjumlah 30 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2006 : 96) adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono (2006 : 96) ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian dengan menggunakan “Sampel Jenuh” atau “Sampling Jenuh” dimana teknik pengumpulan sampel bila semua

anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini, semua jumlah populasi karyawan yang berada di PT. Bisma Super Mitra dijadikan sampel, yaitu sebanyak 30 orang.

4. Teknik Analisis Data

Seluruh data yang dikumpulkan dari lapangan yang berasal dari daftar pertanyaan di edit kemudian ditabulasikan sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Adapun analisis yang dilakukan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan hipotesis untuk menguji hipotesis yaitu mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan digunakan :

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Absensi finger (X_1) dan Tipe Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda adalah :

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

Dimana :

a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien Regresi Variabel Absensi Finger dan Tipe Kepemimpinan
 X_1 = Variabel Absensi Finger
 X_2 = Variabel Tipe Kepemimpinan
 Y = Variabel Kinerja
 e = Residu

b. Koefisien Korelasi

Guna mengetahui keeratan hubungan antara absensi finger dan tipe kepemimpinan terhadap kinerja karyawan digunakan besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r). Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam hal ini tidak

ditentukan variabel mana yang mempengaruhi variabel yang lainnya. Nilai koefisien berkisar antara -1 sampai dengan 1. Semakin mendekati satu nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolute koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan.

c. Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa jauh variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi atau penentuan R^2 . Nilai R^2 ini berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 nilai R^2 tersebut berarti semakin besar pengaruh variabel independen (X) mampu menerangkan variabel dependent (Y). Analisis terhadap nilai R-square (R^2) ini digunakan untuk mengetahui sejauh

mana variabel bebas (X_1 dan X_2) dapat menerangkan pengaruh perubahan variabel terikat (Y). Sifat-sifat R-square sangat dipengaruhi oleh banyaknya variabel bebas dimana semakin banyak variabel bebas semakin besar nilai R-square.

d. Uji Hipotesis Statistik

1. **Uji secara simultan**, digunakan Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh absensi finger dan tipe kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang.
 $H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh absensi finger dan tipe kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang.
 - b. Level of Significance (α) = 0,05
 - c. Kriteria pengujian :
 - Terima H_0 , jika $\text{sig.}F \geq 0,05$
 - Tolak H_0 , jika $\text{sig.}F < 0,05$

2. **Uji secara parsial**, digunakan Uji t, dengan langkah-langkah sebagai berikut :
 - Uji Hipotesa Ke 2 :
 - a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh absensi finger terhadap kinerja karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang.
 $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh absensi finger terhadap kinerja karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang.
 - b. Level of Significance (α) = 0,05
 - c. Kriteria pengujian :
 - Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
 - Tolak H_0 , jika $\text{sig.}t \leq 0,05$
 - Uji Hipotesa 3 :
 - a. Formulasi H_0 dan H_1
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang.
 $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang.

- b. Level of Significance (α) = 0,05
- c. Kriteria pengujian :
Terima H_0 , jika $\text{sig.}t > 0,05$
Tolak H_0 , jika $\text{sig.}t \leq 0,05$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Mengukur validitas instrumen Kinerja Karyawan, Absensi Finger, dan Tipe Kepemimpinan dilakukan uji coba instrumen dengan menggunakan 30 responden uji coba. Validitas instrumen ke tiga variabel dicari dengan menggunakan SPSS versi 16.0. Berdasarkan uji coba instrumen yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut : variabel Kinerja Karyawan

[Y] ada 16 item pernyataan, variabel Absensi Finger [X_1] ada 11 item pernyataan, dan variabel Tipe Kepemimpinan [X_2] ada 14 item pernyataan ternyata semua pernyataan untuk ketiga variabel tersebut valid semua dan tidak ada yang dikeluarkan [di-drop]. Kesemua item yang valid membuktikan dalam pengujian ini, bahwa item-item pernyataan yang diberikan kepada karyawan PT. Bisma Super Mitra dapat direspon dan dimengerti dengan baik karena adanya keterkaitan item per item pernyataan mengenai Kinerja Karyawan, Absensi Finger, maupun Tipe Kepemimpinan. Hasil uji validitas dari ketiga variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja (Y), Variabel Absensi Finger (X₁), dan Variabel Tipe Kepemimpinan (X₂)

a. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	KORELASI	KETERANGAN
1	Item 1	0,708**	Valid
2	Item 2	0,784**	Valid
3	Item 3	0,708**	Valid
4	Item 4	0,701**	Valid
5	Item 5	0,528**	Valid
6	Item 6	0,670**	Valid
7	Item 7	0,715**	Valid
8	Item 8	0,850**	Valid
9	Item 9	0,810**	Valid
10	Item 10	0,665**	Valid
11	Item 11	0,770**	Valid
12	Item 12	0,687**	Valid
13	Item 13	0,680**	Valid
14	Item 14	0,686**	Valid
15	Item 15	0,850**	Valid
16	Item 16	0,667**	Valid

Sumber : Hasil Olahan data SPSS 16

b. Absensi Finger

NO	PERNYATAAN	KORELASI	KETERANGAN
1	Item 1	0,745**	Valid
2	Item 2	0,578**	Valid
3	Item 3	0,654**	Valid
4	Item 4	0,614**	Valid
5	Item 5	0,650**	Valid
6	Item 6	0,669**	Valid
7	Item 7	0,841**	Valid
8	Item 8	0,684**	Valid
9	Item 9	0,633**	Valid
10	Item 10	0,645**	Valid
11	Item 11	0,705**	Valid

Sumber : Hasil Olahan data SPSS 16

c. Tipe Kepemimpinan

NO	PERNYATAAN	KORELASI	KETERANGAN
1	Item 1	0,895**	Valid
2	Item 2	0,670**	Valid
3	Item 3	0,832**	Valid
4	Item 4	0,826**	Valid
5	Item 5	0,832**	Valid
6	Item 6	0,715**	Valid
7	Item 7	0,703**	Valid
8	Item 8	0,671**	Valid
9	Item 9	0,832**	Valid
10	Item 10	0,832**	Valid
11	Item 11	0,891**	Valid
12	Item 12	0,703**	Valid
13	Item 13	0,832**	Valid
14	Item 14	0,883**	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS 16

2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu atau jika kuesioner tersebut dicobakan secara berulang-ulang akan menghasilkan data yang sama. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai Cronbach's Alpha sebesar : 0,935 untuk variabel Kinerja

Karyawan; 0,874 untuk variabel Absensi Finger; dan 0,949 untuk variabel Tipe Kepemimpinan maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian variabel Kinerja Karyawan, Absensi Finger, dan Tipe Kepemimpinan tersebut reliabel. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini :

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y), Variabel Absensi Finger (X₁), dan Variabel Tipe Kepemimpinan (X₂)
Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kinerja Karyawan	0,935	16
Absensi Finger	0,874	11
Tipe Kepemimpinan	0,949	14

3. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis jawaban yang diberikan oleh 30 orang karyawan yang menjadi sampel penelitian, diperoleh data deskriptif mengenai Kinerja Karyawan, Absensi Finger dan Tipe Kepemimpinan sebagai berikut : variabel **Kinerja Karyawan** (skor terendah 56 dan skor tertinggi 80, nilai mean 69.90, standar

deviasi 7.932, median 69.00, dan modus 69), variabel **Absensi Finger** (skor terendah 37 dan skor tertinggi 55, nilai mean 51.23, standar deviasi 3.875, median 52.00, dan modus 55), dan variabel **Tipe Kepemimpinan** (skor terendah 50 dan skor tertinggi 70, nilai mean 64.83, standar deviasi 5.908, median 67.00, dan modus 70). Hal ini menggambarkan bahwa

distribusi frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y), Absensi Finger (X_1), dan Tipe Kepemimpinan (X_2) berdistribusi normal.

4. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial dengan menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda, analisis Korelasi, dan analisis Determinasi.

● Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi linear berganda pengaruh Penerapan Absensi Finger (X_1) dan Tipe Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut : $Y = -1.508 + 0.565 X_1 + 0.655 X_2 + e$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta regresi adalah -1.508 artinya jika mengabaikan variabel Absensi Finger dan Tipe Kepemimpinan maka skor Kinerja Karyawan sebesar -1.508. Koefisien regresi Absensi Finger (X_1) adalah 0.565 artinya setiap penambahan satu satuan skor Absensi Finger akan meningkatkan skor Kinerja sebesar 0.565 dengan menjaga skor Tipe Kepemimpinan (X_2) tetap/konstan. Koefisien regresi Tipe Kepemimpinan (X_2) adalah 0.655 artinya setiap penambahan satu satuan skor Tipe

Kepemimpinan akan meningkatkan skor Kinerja sebesar 0.655 dengan menjaga skor Absensi Finger (X_1) tetap/konstan.

● Analisis Korelasi

Analisis korelasi dilakukan untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan variabel Absensi Finger dan Tipe Kepemimpinan secara simultan dengan Kinerja Karyawan. Hasil analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) variabel Absensi Finger (X_1) dan Tipe Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0.713^a artinya hubungan Absensi Finger dan Tipe Kepemimpinan secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan PT. Bisma Super Mitra menunjukkan adanya korelasi yang sangat tinggi dan bersifat positif.

● Analisis Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Absensi Finger dan Tipe Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (Adjusted R_{Square}) yaitu 0.472 yang memberikan pengertian bahwa 47,2 % variabel Kinerja (Y) dapat dijelaskan

atau dipengaruhi oleh variabel Absensi Finger (X_1) dan Tipe Kepemimpinan (X_2), sedangkan sisanya 52,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

• Uji Hipotesis Statistik

Berdasarkan hasil uji signifikansi baik dengan uji F maupun uji t diperoleh nilai sebagai berikut : **dari hasil uji F**, diperoleh nilai F hitung sebesar 13.963 atau signifikansi sebesar $0.000 < (\alpha) = 0.05$ oleh karena itu taraf signifikansi < 0.05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh Absensi Finger dan Tipe Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang, sedangkan **dari hasil uji t**, diperoleh nilai untuk Absensi Finger t hitung sebesar 1.933 dan signifikannya $0.064 > (\alpha) = 0.05$ serta nilai untuk Tipe Kepemimpinan t hitung sebesar 3.418 dan signifikannya $0.002 < (\alpha) = 0,05$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa Absensi Finger tidak berpengaruh secara signifikan, hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan Absensi Finger terhadap

Kinerja Karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang sedangkan Tipe Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, hal ini dapat dikatakan bahwa hipotesis teruji H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan Tipe Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Absensi Finger dan Tipe Kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang.
2. Absensi Finger secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang.
3. Tipe Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Bisma Super Mitra Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran yang sebaiknya dilakukan oleh PT. Bisma Super Mitra Palembang sebagai berikut :

1. Adanya standarisasi kinerja sehingga para karyawan memiliki pedoman dalam mengarahkan aktivitas penyelenggaraan tugas/pekerjaannya berbasis kinerja, dalam standar kinerja ini perlu ditetapkan reward dan punishment yang jelas dan terukur.
2. Pimpinan memberikan perhatian kepada bawahannya sesuai dengan proporsinya masing-masing serta melaksanakan sanksi-sanksi secara tegas bagi pelanggaran dan penyimpangan yang dilakukan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya tanpa membedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

3. Absensi Finger harus lebih ditertibkan lagi walaupun secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi hal ini dapat digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan.

DAFTAR RUJUKAN

- Kamsrin Sa'i. DKK, 2013. Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang : Palembang.
- Kamsrin Sa'i. 2015. Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS, Penerbit Unsri Press Palembang.
- Madjir, Sulbahri. 2015. Panduan Pengolahan Data Dengan Program SPSS, Penerbit Unsri Press Palembang.
- Nugroho, Eko. 2009. Biometrika Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan, Andi Yogyakarta.
- Putra, Darma. 2009. Sistem Biometrika, Andi Publisher Yogyakarta.

- Siagian, Sondang, P. 2010. Teori dan Praktek Kepemimpinan, PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif , Kuantitatif Dan R San D, Alfabeta CV Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana.
- Wibowo. 2013. Perilaku Dalam Organisasi, Rajawali Pers.
- Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wahana Media.