

**EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI *FINGERPRINT*  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
STUDI KASUS : YAYASAN EKATAMA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Universitas Islam Riau*



**Disusun Oleh :**  
**HAFIZ AL RASYID**  
**155210966**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**

## ABSTRAK

### EFEKTIFITAS PENERAPAN ABSENSI *FINGERPRINT* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN STUDI KASUS : YAYASAN EKATAMA PEKANBARU

Oleh : Hafiz Al Rasyid

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Ekatama Pekanbaru. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penerapan disiplin kerja pegawai Yayasan Ekatama Pekanbaru dengan menggunakan variabel *Technology Acceptance Model* dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru yang semuanya dijadikan sampel berjumlah 55 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20, bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor Kegunaan (*Perceived Usefulness/X1*), faktor Kemudahan (*Perceived Ease of Use/X2*) dan faktor Niat Perilaku (*Behavioral Intention/X3*) secara signifikan bersama-sama berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (*Work Discipline/Y*). Dapat dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima secara signifikan, dimana  $H_0$  pada variabel Y adalah faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*), faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*), dan faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) secara bersama-sama tidak dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan  $H_a$  pada variabel Y adalah faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*), faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*), dan faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

**Kata Kunci** : *Fingerprint, Technology Acceptance Model, Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, Behavioral Intention, Work Discipline.*

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECTIVENESS OF APPLICATION OF FINGERPRINT ATTENTION TO EMPLOYEE WORK DISCIPLINE CASE STUDY : YAYASAN EKATAMA PEKANBARU***

**By : Hafiz Al Rasyid**

*This research was conducted at the Pekanbaru Ekatama Foundation. The purpose of this study was to determine the application of work discipline of employees of the Pekanbaru Ekatama Foundation by using the Technology Acceptance Model variable and its effect on employee motivation. In this study, the population was all employees of the Pekanbaru Ekatama Foundation, all of which were used as samples of 55 people. The data analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. From the results of the tests that have been carried out using SPSS 20, the results of this study indicate that the Perceived Usefulness (X1) factor, Perceived Ease of Use (X2) and Behavioral Intention (X3) factors are significantly equally positive effect on Work Discipline (Y). It can be explained that Ho is rejected and Ha is accepted significantly, where Ho in the Y variable is the usefulness factor (Perceived Usefulness), the convenience factor (Perceived Ease Of Use), and the behavioral intention factor together cannot have a positive effect on work discipline and Ha on the Y variable are the perceived usefulness factor, the perceived ease of use, and the behavioral intention factor which together can have a positive effect on work discipline.*

**Keywords** : *Fingerprint, Technology Acceptance Model, Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, Behavioral Intention, Work Discipline.*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>II</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>III</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>III</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>IV</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>V</b>
<b>1 BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH .....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH .....	6
1.3 TUJUAN PENELITIAN .....	6
1.4 MANFAAT PENELITIAN .....	7
1.5 BATASAN PENELITIAN .....	8
1.6 SISTEMATIKA PENULISAN .....	9
<b>2 BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 LANDASAN TEORI .....	11
2.1.1 <i>Mesin Absensi Sidik Jari (Fingerprint)</i> .....	11
2.1.2 <i>Disiplin Kerja</i> .....	14
2.1.3 <i>Technology Acceptance Model (TAM)</i> .....	19
2.1.4 <i>Tujuan Technology Acceptance Model (TAM)</i> .....	20
2.1.5 <i>Faktor Technology Acceptance Model (TAM)</i> .....	21
2.1.6 <i>Konstruk Technology Acceptance Model (TAM)</i> .....	22
2.1.7 <i>Disiplin Kerja</i> .....	24
2.2 PENELITIAN TERDAHULU .....	26
2.3 KERANGKA PEMIKIRAN .....	30
2.4 HIPOTESIS .....	31
<b>3 BAB III METODELOGI PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
3.1 JENIS PENELITIAN .....	32
3.2 POPULASI DAN SAMPEL .....	32
3.3 LOKASI PENELITIAN .....	33
3.4 OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN .....	33
3.5 SUMBER DATA .....	37
3.6 TEKNIK PENGUMPULAN DATA .....	38
3.7 METODE ANALISIS DATA .....	39

<b>4</b>	<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>	<b>43</b>
4.1	SEJARAH YAYASAN EKATAMA PEKANBARU .....	43
4.2	VISI YAYASAN EKATAMA PEKANBARU .....	44
4.3	MISI YAYASAN EKATAMA PEKANBARU .....	44
4.4	STRUKTUR ORGANISASI YAYASAN EKATAMA PEKANBARU.....	45
<b>5</b>	<b>BAB V PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
5.1	HASIL DAN ANALISIS PENELITIAN .....	46
5.1.1	<i>Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</i> .....	46
5.1.2	<i>Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia</i> .....	47
5.1.3	<i>Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan</i> .....	48
5.1.4	<i>Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja</i> .....	49
5.2	KUESIONER PENELITIAN.....	49
5.3	UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS .....	54
5.3.1	<i>Uji Validitas</i> .....	54
5.3.2	<i>Uji Realibilitas</i> .....	57
5.4	HASIL PENGOLAHAN KUESIONER .....	59
5.4.1	<i>Faktor Perceived Usefulness (X1)</i> .....	59
5.4.2	<i>Faktor Perceived Ease of Use (X2)</i> .....	62
5.4.3	<i>Faktor Behavioral Intention (X3)</i> .....	65
5.4.4	<i>Faktor Work Discipline (Y)</i> .....	68
5.5	ANALISA DESKRIPTIF .....	71
5.5.1	<i>Deskriptif Variabel Perceived Usefulness (X1)</i> .....	71
5.5.2	<i>Deskriptif Variabel Perceived Ease of Use (X2)</i> .....	73
5.5.3	<i>Deskriptif Variabel Behavioral Intention (X3)</i> .....	75
5.5.4	<i>Deskriptif Variabel Work Discipline (Y)</i> .....	77
5.6	UJI ASUMSI KELASIK.....	79
5.6.1	<i>Uji Multikolinieritas</i> .....	79
5.6.2	<i>Uji Autokorelasi</i> .....	81
5.6.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i> .....	82
5.6.4	<i>Uji Normalitas</i> .....	83
5.7	ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA .....	86
5.7.1	<i>Uji Koefisien Determinasi</i> .....	88
5.7.2	<i>Uji Koefisien Regresi Linier Berganda</i> .....	89
5.8	FAKTOR DOMINAN .....	95
5.9	PEMBAHASAN.....	96
5.9.1	<i>Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas</i> .....	96
5.9.2	<i>Hasil Analisa Deskriptif</i> .....	97
5.9.3	<i>Hasil Analisa Deskriptif</i> .....	97

5.9.4 Hasil Analisis Regresi dan Koefisien Determinasi.....	99
5.9.5 Uji T dan Uji F.....	99
5.10 HASIL PENELITIAN .....	100
<b>6 BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>102</b>
6.1 KESIMPULAN .....	102
6.2 SARAN.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>105</b>



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. <i>Technology Acceptance Model (TAM)</i> .....	21
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran .....	30
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Yayasan Ekatama Pekanbaru .....	45
Gambar 5.1. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor PU (X1).....	62
Gambar 5.2. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor PEU (X2) .....	65
Gambar 5.3. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor BI (X3) .....	67
Gambar 5.4. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor WD (Y) .....	70
Gambar 5.5. Daerah Uji Durbin Watson.....	81
Gambar 5.6. Uji Heteroskedastisitas .....	83
Gambar 5.7. Uji Normalitas .....	84
Gambar 5.8. Histogram Uji Normalitas .....	85

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 5.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 5.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 5.3. Klasifikasi Responden Tingkat Pendidikan .....	48
Tabel 5.4. Klasifikasi Responden Lama Bekerja .....	49
Tabel 5.5. Indikator Variabel pada <i>Technology Acceptance Model</i> (TAM).....	50
Tabel 5.6. Uji Validitas <i>Perceived Usefulness</i> (X1).....	54
Tabel 5.7. Uji Validitas <i>Perceived Ease of Use</i> (X2).....	55
Tabel 5.8. Uji Validitas <i>Behavioral Intention</i> (X3).....	56
Tabel 5.9. Uji Validitas <i>Work Discipline</i> (Y) .....	56
Tabel 5.10. Uji Reliabilitas <i>Perceived Usefulness</i> (X1).....	57
Tabel 5.11. Uji Reliabilitas <i>Perceived Ease of Use</i> (X2).....	57
Tabel 5.12. Uji Reliabilitas <i>Behavioral Intention</i> (X3).....	58
Tabel 5.13. Uji Reliabilitas <i>Work Discipline</i> (Y) .....	58
Tabel 5.14. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor <i>Perceived Usefulness</i> (X1) .....	59
Tabel 5.15. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor <i>Perceived Ease of Use</i> (X2).....	63
Tabel 5.16. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor <i>Behavioral Intention</i> (X3).....	66
Tabel 5.17. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor <i>Work Discipline</i> (Y) .....	68
Tabel 5.18. Deskriptif Variabel <i>Perceived Usefulness</i> (X1) .....	71
Tabel 5.19. Deskriptif Variabel <i>Perceived Ease of Use</i> (X2) .....	73
Tabel 5.20. Deskriptif Variabel <i>Behavioral Intention</i> (X3) .....	75
Tabel 5.21. Deskriptif Variabel <i>Work Discipline</i> (Y).....	77
Tabel 5.22. Uji Multikolinieritas .....	80
Tabel 5.23. Uji Autokorelasi .....	82
Tabel 5.24. Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel 5.25. Uji Koefisien Determinasi.....	88
Tabel 5.26. Uji T.....	90
Tabel 5.27. Uji F .....	94

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan kedisiplinan pegawai merupakan permasalahan yang sering kali dihadapi oleh suatu instansi atau perusahaan, tidak jarang banyak instansi yang kesulitan dalam melakukan pengontrolan dan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawainya. Pengawasan kedisiplinan pegawai yang baik akan berdampak positif terhadap pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan instansi atau perusahaan. Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi (Hasibuan, 2010:184).

Karena kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap pencapaian organisasi maka sudah menjadi tuntutan bagi pimpinan perusahaan membuat kebijakan dan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawainya. Salah satu cara yang lazim digunakan adalah dengan memperkuat pengawasan sistem absensi. Sistem absensi merupakan salah satu bentuk pengawasan kedisiplinan yang sudah sejak lama diterapkan oleh semua organisasi. Namun pengawasan terhadap absensi secara manual kurang efektif karena banyak terjadi kecurangan, oleh karena itu untuk menghindari terjadinya kecurangan terhadap absensi maka banyak perusahaan atau instansi yang merubah sistem absensi manual ke absensi elektronik sidik jari (*fingerprint*).

Teknologi absensi *fingerprint* merupakan salah satu teknologi keamanan yang akurat dan sulit untuk dimanipulasi karena menggunakan pengenalan sidik jari manusia. Hal ini tentu saja pemanfaatan teknologi absensi *fingerprint* merupakan langkah yang tepat bagi suatu instansi dalam menegakkan kedisiplinan. Atas dasar kemanfaatan penggunaan absensi *fingerprint* tersebut dalam melakukan pengawasan terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, maka sejak pertengahan tahun 2019, Yayasan Ekatama Pekanbaru membuat kebijakan dengan menerapkan absensi sidik jari (*fingerprint*). Kebijakan ini dibuat selain dengan tujuan utama untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, hal lain yang mendasari yaitu; karena terdapat beberapa kekurangan dalam penggunaan absensi secara manual yang diterapkan sebelumnya.

Diantara beberapa kekurangan tersebut yaitu; terbukanya peluang untuk terjadinya kecurangan, salah satunya adalah manipulasi absensi dengan cara meminta orang lain atau teman kerja untuk menandatangani daftar kehadiran manual atau melalui absensi yang dirapel di akhir bulan. Sehingga datang atau tidak seorang pegawai pada bulan berjalan tidak akan terlihat pada daftar kehadiran manual karena semua pegawai menandatangani. Hal ini akan menjadikan penghambat bagi Yayasan Ekatama Pekanbaru untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari.

Setelah adanya kebijakan dengan menerapkan sistem absensi *fingerprint*, pengawasan dan pengontrolan terhadap kedisiplinan karyawan lebih mudah. Selain itu

pembuatan laporan bisa dikerjakan dengan cepat dan akurat, serta dapat mengurangi kecurangan yang sering terjadi. Adapun perbandingan sebelum dan sesudah penerapan absensi *fingerprint* dapat dilihat pada tabel 1.1, sebagai berikut:

**Tabel 1.1. Akumulasi Jumlah Karyawan Tidak Melakukan Absensi**

Keterangan	Absensi Manual		Keterangan	Absensi <i>Fingerprint</i>	
	Absen Datangan	Absen Pulang		Absen Datangan	Absen Pulang
Januari 2019	23 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	31 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	Januari 2021	4 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	16 kali (Ditotal dari 55 karyawan)
Februari 2019	21 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	24 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	Februari 2021	5 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	12 kali (Ditotal dari 55 karyawan)
Maret 2019	25 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	17 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	Maret 2021	2 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	10 kali (Ditotal dari 55 karyawan)
April 2019	20 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	27 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	April 2021	1 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	12 kali (Ditotal dari 55 karyawan)
Mei 2019	18 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	28 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	Mei 2021	0 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	8 kali (Ditotal dari 55 karyawan)
Juni 2019	18 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	12 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	Juni 2021	0 kali (Ditotal dari 55 karyawan)	5 kali (Ditotal dari 55 karyawan)

Sumber: Yayasan Ekatama Pekanbaru

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat penurunan jumlah angka karyawan yang tidak melakukan absensi kedatangan dan absensi saat jam pulang setelah menerapkan sistem absensi *fingerprint*. namun jika dilihat dari jumlah karyawan yang tidak melakukan absensi saat jam pulang masih ada beberapa kali ditemui pada data laporan absensi

karyawan perbulannya, dan hal ini yang masih jadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Yayasan Ekatama Pekanbaru saat ini.

Secara garis besar bisa dikatakan bahwa langkah atau kebijakan yang diambil oleh Yayasan Ekatama Pekanbaru, dengan mengganti sistem absensi manual ke absensi *fingerprint* sebagai langkah yang sangat tepat. Namun peralihan sistem absensi tersebut justru masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi, diantaranya yaitu; sikap penerimaan pengguna yang lambat beradaptasi terhadap perubahan dari sistem absensi manual ke absensi *fingerprint*.

Lambatnya dalam proses adaptasi terhadap perubahan sistem tersebut masih sering dikeluhkan oleh bagian kepegawaian, dalam tuturannya menyampaikn bahwa dari awal penerapan sistem dan sudah berjalan lebih kurang satu tahun, masih saja banyak karyawan yang tidak melakukan absensi, sehingga pada laporan absensi kehadiran yang dihasilkan oleh sistem *fingerprint* data kehadiran karyawan menjadi kosong, padahal karyawan tersebut sebenarnya hadir. Permasalahan lainnya juga yang paling sering dilakukan dan hampir semua karyawan melakuakannya yaitu, karyawan sering melalaikan absensi saat jam pulang, hal ini entah disengaja atau tidak namun sering kali terjadi. Agar sistem absensi *fingerprint* yang telah digunakan ini dapat berdampak positif terutama untuk peningkatan kedisiplinan karyawan maka perlu adanya kerjasama dan kesadaran dari semua karyawan, jika hal ini tidak terealisasi dengan baik sudah dapat dipastikan penggunaan teknologi yang diterapkan oleh Yayasan Ekatama Pekanbaru tidak akan mampu

meningkatkan kedisiplinan karyawan. Atas dasar ini penulis mengambil kesimpulan bahwa pemanfaatan dan kegunaan sistem absensi *fingerprint* belum dipergunakan dengan maksimal.

Untuk melihat sejauh mana pemanfaatan penggunaan absensi *fingerprint* telah benar-benar dipergunakan dengan baik oleh karyawan atau pegawai Yayasan Ekatama Pekanbaru, maka perlu dilakukan analisa terhadap efektivitas penggunaan absensi *fingerprint* dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan dilakukannya analisa ini, nantinya diharapkan dapat membantu permasalahan yang ada di Yayasan Ekatama Pekanbaru khususnya dalam penerapan penggunaan absensi *fingerprint* untuk peningkatan kedisiplinan karyawan.

Dari latarbekang di atas penulis melihat bahwa dengan perubahan dari sistem absensi manual ke sistem absensi *fingerprint*, adanya sikap ketidak siapan pengguna atau karyawan terhadap penerimaan teknologi. Oleh karena itu untuk melihat sikap perimaan pengguna terhadap teknologi maka analisa dilakukan dengan penggunaan variabel dari metode *Technology Acceptance Model* (TAM).

Menurut Jogiyanto (2008:111) Model penerimaan teknologi (*Technology Acceptance Model* atau TAM) merupakan suatu model penerimaan sistem teknologi informasi yang akan digunakan oleh pemakai. Model TAM sebenarnya diadopsi dari model TRA yaitu teori tindakan yang beralasan dengan satu premis bahwa reaksi dan persepsi seseorang terhadap sesuatu hal, akan menentukan sikap dan perilaku orang

tersebut. Reaksi dan persepsi pengguna Teknologi Informasi (TI) akan mempengaruhi sikapnya dalam penerimaan terhadap teknologi tersebut.

Dari latar belakang masalah yang terjadi maka selanjutnya penulis melakukan suatu penelitian dengan judul **“Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus : Yayasan Ekatama Pekanbaru)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah “Bagaimana menganalisa efektivitas dan sikap penerimaan teknologi absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru menggunakan variabel *Technology Acceptance Model*”.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sikap penerimaan teknologi absensi *fingerprint* dan pengaruh penerapannya terhadap disiplin kerja karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru dengan menggunakan metode *Technology Acceptance Model*, yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa tingkat dan sikap penerimaan pengguna terhadap teknologi sistem absensi *fingerprint* yang diterapkan oleh Yayasan Ekatama Pekanbaru dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan berdasarkan persepsi kebergunaan atau manfaat yang dihasilkan (*Perceived Usefulness*).

2. Untuk menganalisa tingkat dan sikap penerimaan pengguna terhadap teknologi sistem absensi *fingerprint* yang diterapkan oleh Yayasan Ekatama Pekanbaru dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan, berdasarkan persepsi kemudahan dalam penggunaan teknologi yang diterapkan (*Perceived Ease of Use*).
3. Untuk menganalisa tingkat dan sikap penerimaan pengguna terhadap teknologi sistem absensi *fingerprint* yang diterapkan oleh Yayasan Ekatama Pekanbaru dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan, berdasarkan persepsi niat perilaku pengguna dalam menggunakan teknologi yang digunakan (*Behavior Intention*).

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari latarbekang masalah di atas, penulis menyimpulkan manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan keilmuan mengenai sistem manajemen di Yayasan Ekatama Pekanbaru khususnya dalam melakukan peningkatan terhadap kedisiplinan karyawan dengan penerapan absensi *fingerprint*.

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengguna yang memiliki hak akses di dalam sistem absensi *fingerprint*, supaya dapat memahami

sistem dan menerapkan sistem absensi *fingerprint* sehingga pemanfaatan sistem lebih efektif.

### 3. Bagi Peneliti lain

Memberikan manfaat tentang penerimaan teknologi dan dapat mengetahui kemanfaatan dan kemudahan dalam penggunaan teknologi. Penelitian ini bisa dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti lain.

## 1.5 Batasan Penelitian

Agar pembahasan lebih terarah, maka peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan, diantaranya :

1. Peneliti ini akan mengkaji tentang penerimaan teknologi sistem absensi *fingerprint* dan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru dengan analisis dari variabel *Technology Acceptance Model*.
2. Variabel *Technology Acceptance Model* yang digunakan adalah *Perceived Usefulness*, *Perceived Ease of Use*, dan *Behavioral Intention*.
3. Analisis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda.
4. Pengolahan data menggunakan SPSS sebagai alat bantu.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas pada masing-masing bab dengan uraian singkat sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail, dapat berupa definisi-defenisi maupun kajian ilmiah yang langsung berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang kerangka pemikiran penelitian, mulai dari tahapan perencanaan penelitian sampai dengan penulisan laporan penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang uraian hasil yang didapat selama melakukan penelitian, mulai dari tahapan awal analisis penelitian sampai dengan tahap hasil akhir penelitian.

## **BAB V    PENUTUP**

Bab ini terdiri dari dua sub bab yaitu, kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisi rangkuman secara singkat tentang pembahasan masalah. Sedangkan saran berisi tentang harapan dan kemungkinan lebih lanjut dari hasil pembahasan penelitian.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah uraian tentang seluruh informasi terkait dengan topik-topik penelitian yang akan di uji. Tinjauan pustaka hampir terdapat pada seluruh penelitian. kecuali pada artikel ilmiah. Data untuk memenuhi tinjauan pustaka dapat diperoleh dari buku dan jurnal-jurnal yang telah diterbitkan (Fathnur Sani, 2016).

##### 2.1.1 Mesin Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*)

Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi.

Menurut Heriawanto (Faisal, 2006:26), pelaksanaan 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. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun.

Menurut Cahyana (Faisal, 2006:26), menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau Human Resources Management). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan semestinya.

Penerapan teknologi dalam satu Instansi selalu mengacu pada sistem lama/tradisional atau dapat disebut sebagai sistem manual, dimana pada akhirnya sistem manual tersebut sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan dari suatu organisasi. Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektifitas kerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi sidik jari (*Fingerprint*).

Mesin absensi sidik jari 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. Proses yang dilakukan menghasilkan suatu laporan yang dapat dibuat dengan cepat dan tepat. Mesin absensi sidik jari (*Fingerprint*) merupakan Sistem Informasi Manajemen yang mengandung elemen-elemen

fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis mengenai Sistem Informasi Manajemen (Widyahartono, 1992:3) adalah sebagai berikut :

1. Perangkat Keras Komputer, terdiri atas komputer (pusat pengolahan, unit masukan/keluaran, unit penyimpanan, file, dan peralatan penyimpanan data.
2. Data Base (data yang tersimpan dalam media penyimpanan computer)
3. Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik, seperti buku panduan dan instruksi.
4. Personalian pengoprasian, seperti operator komputer, analisis sistem pembuatan program, personalia penyimpanan data dan pimpinan sistem informasi.

Teknologi yang digunakan pada mesin sidik jari adalah teknologi biometrik, ada beberapa teknologi biometrik yang digunakan yaitu sidik jari, tangan, bentuk wajah, suara, dan retina. Namun yang paling banyak digunakan adalah teknologi sidik jari, hal ini dikarenakan teknologi sidik jari jauh lebih murah dan akurat dibanding teknologi lainnya. Berdasarkan survey Kevin Young dari PC Magazine pada tahun 2000, hampir 85% teknologi biometrik yang digunakan adalah sidik jari.

Dalam rangka meningkatkan disiplin karyawan, maka upaya pengendalian dan pengawasan disiplin kerja karyawan perlu dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten. Salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah melihat tingkat kehadiran karyawan yang secara periodik dievaluasi. Sistem pelaporan absensi manual yang selama ini dilakukan cenderung terbuka untuk

terjadinya kegiatan manipulasi kehadiran dan tidak menyampaikan laporan kehadiran karyawan dengan apa adanya.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020).

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2007:212), banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu

yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut (Fereries Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

#### **2.1.2.1 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut (Rizki dan Suprajang, 2017), tujuan dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

#### **2.1.2.2 Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut (Ilahi, 2017), bentuk-bentuk disiplin kerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika kepuasan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.

2. *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikuti peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak *Human Resources* (HR).

### 2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### 2.1.2.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Ada beberapa indikator yang dapat dijadikan alat ukur atau acuan dalam melihat disiplin kerja yaitu:

- a. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
- b. Ketetapan jam pulang ke rumah
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah digunakan
- e. Tanggung jawab dalam mngerjakan tugas
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

### 2.1.3 *Technology Acceptance Model (TAM)*

*Technology Acceptance Model (TAM)*, pertama kali dicetuskan oleh Davis (Davis M. , 1986) dan selanjutnya digunakan serta dikembangkan kembali oleh beberapa ilmuwan contoh Adam et al. (1992) Szajna (1994), Igarria et al. (1995) serta Venkatesh dan Davis (2000). Modifikasi model TAM dilakukan oleh Venkatesh (2002) dengan menambahkan variable trust dengan judul: *Trust enhanced Technology Acceptance Model*, yang meneliti tentang hubungan antar variabel TAM dan trust. Modifikasi TAM lain yaitu *Trust and Risk in Technology Acceptance Model (TRITAM)* yang menggunakan variabel kepercayaan dan resiko bersama variabel TAM (Lui and Jamieson, 2003).

Menurut Jogiyanto (2008:111) Model penerimaan teknologi (*Technology Acceptance Model* atau TAM) merupakan suatu model penerimaan sistem teknologi informasi yang akan digunakan oleh pemakai. Model TAM sebenarnya diadopsi dari model TRA yaitu teori tindakan yang beralasan dengan satu premis bahwa reaksi dan persepsi seseorang terhadap sesuatu hal, akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut. Reaksi dan persepsi pengguna Teknologi Informasi (TI) akan mempengaruhi sikapnya dalam penerimaan terhadap teknologi tersebut.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah persepsi pengguna terhadap kemanfaatan dan kemudahan penggunaan TI sebagai suatu tindakan yang beralasan dalam konteks pengguna teknologi, sehingga alasan seseorang dalam melihat

manfaat dan kemudahan penggunaan TI menjadikan tindakan/perilaku orang tersebut sebagai tolok ukur dalam penerimaan sebuah teknologi.

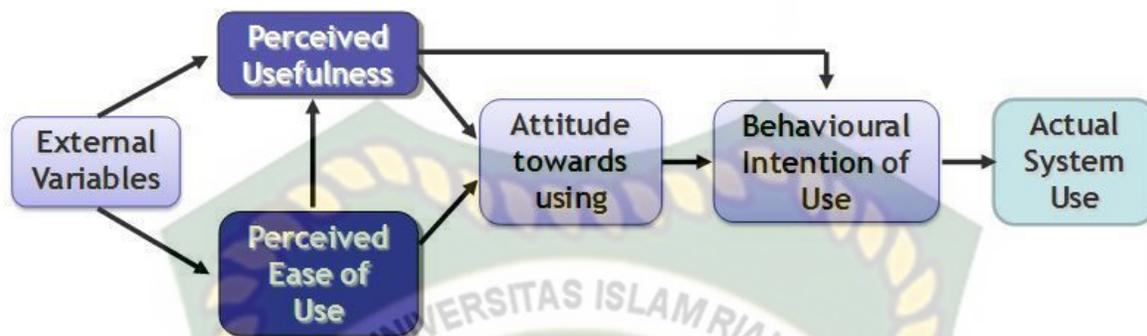
Menurut Davis perilaku menggunakan TI diawali oleh adanya persepsi mengenai manfaat (*perceived of usefulness*) dan persepsi mengenai kemudahan menggunakan TI (*ease of use*). Kedua komponen ini bila dikaitkan dengan TRA adalah bagian dari belief.

Davis mendefinisikan persepsi mengenai kegunaan (*perceived of usefulness*) ini berdasarkan definisi dari kata useful yaitu capable of being used advantageously, atau dapat digunakan untuk tujuan yang menguntungkan. Persepsi terhadap kegunaan adalah manfaat yang diyakini individu dapat diperolehnya apabila menggunakan TI.

#### **2.1.4 Tujuan *Technology Acceptance Model* (TAM)**

Maksud dan tujuan TAM tak lain adalah untuk menyediakan dasar dalam rangka mengetahui pengaruh dari faktor eksternal terhadap kepercayaan internal, sikap, dan niat. TAM diformulasikan untuk mencapai tujuan ini melalui pengidentifikasian sejumlah kecil variabel pokok, yang didapatkan dari penelitian sebelumnya terhadap teori maupun faktor penentu dari penerimaan teknologi, serta menerapkan TRA sebagai latar belakang teoritis dalam memodelkan relasi antara-variabel.

Gambar 2.1. *Technology Acceptance Model (TAM)*



### 2.1.5 Faktor *Technology Acceptance Model (TAM)*

Manfaat yang dirasa terhadap manfaat teknologi dapat diukur dari beberapa faktor sebagai berikut (Wijaya, 2006):

1. Penggunaan teknologi dapat meningkatkan produktivitas pengguna.
2. Penggunaan teknologi dapat meningkatkan kinerja pengguna.
3. Penggunaan teknologi dapat meningkatkan efisiensi proses yang dilakukan pengguna.

Pada umumnya pengguna teknologi akan memiliki persepsi positif terhadap teknologi yang disediakan, persepsi negatif terjadi biasanya dikarenakan setelah pengguna mencoba teknologi tersebut atau pengguna berpengalaman buruk terhadap penggunaan teknologi tersebut.

Menurut Wijaya (2006), kemudahan yang dirasa dalam menggunakan teknologi dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Faktor pertama berfokus pada teknologi itu sendiri misalnya pengalaman pengguna terhadap penggunaan teknologi yang sejenis. Pengalaman baik pengguna akan teknologi sejenis akan mempengaruhi persepsi pengguna terhadap teknologi.
2. Faktor kedua adalah reputasi akan teknologi tersebut yang diperoleh oleh pengguna. Reputasi yang baik yang didengar oleh pengguna akan mendorong keyakinan pengguna akan kemudahan penggunaan teknologi tersebut, demikian pula sebaliknya.
3. Faktor ketiga yang mempengaruhi persepsi pengguna terhadap kemudahan menggunakan teknologi adalah tersedianya mekanisme support yang handal.

#### **2.1.6 Konstruk *Technology Acceptance Model* (TAM)**

Menurut Jogiyanto (2007) *Technology Acceptance Model* (TAM) yang pertama belum dimodifikasi menggunakan lima konstruk utama. Kelima konstruk ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Persepsian

Kegunaan persepsian (*Perceived Usefulness*) didefenisikan sebagai sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan meningkatkan kinerja pekerjaannya. Dari defenisi tersebut, diketahui bahwa

kegunaan persepsian (*Perceived Usefulness*) merupakan suatu kepercayaan (*belief*) tentang proses pengambilan keputusan. Dengan demikian jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi berguna maka dia akan menggunakannya, sebaliknya jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi kurang berguna maka dia tidak akan menggunakannya.

## 2. Kemudahan Penggunaan Persepsian

Kemudahan penggunaan persepsian (*Perceived Ease of Use*) didefinisikan sejauh mana seseorang percaya bahwa menggunakan suatu teknologi akan bebas dari usaha. Dari definisi tersebut, diketahui bahwa konstruk kemudahan pengguna persepsian (*Perceived Ease of Use*) ini juga merupakan suatu kepercayaan (*belief*) tentang proses pengambilan keputusan. Jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi mudah digunakan maka dia akan menggunakannya. Sebaliknya jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi tidak mudah digunakan maka dia tidak akan menggunakannya.

## 3. Sikap Terhadap Perilaku

Menurut Davis et al dalam (Jogiyanto, 2007) sikap terhadap perilaku sebagai perasaan positif atau negatif dari seseorang jika harus melakukan perilaku yang akan ditentukan. Sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward Behavior*) juga didefinisikan oleh Mathieson dalam (Jogiyanto, 2007), sebagai evaluasi pemakai tentang ketertarikannya menggunakan sistem.

#### 4. Niat Perilaku

Niat Perilaku (*Behavior Intention*) adalah suatu keinginan (niat) seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang tertentu. Seseorang akan melakukan suatu perilaku (*behavior*) jika mempunyai keinginan atau niat (*Behavior Intention*) untuk melakukannya.

#### 5. Perilaku

Perilaku (*Behavior*) adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang. Dalam konteks penggunaan sistem teknologi informasi, perilaku (*Behavior*) adalah penggunaan sesungguhnya (*Actual Use*) dari teknologi. Karena penggunaan sesungguhnya tidak dapat di observasi oleh peneliti yang menggunakan daftar pertanyaan, maka penggunaan sesungguhnya ini banyak diganti dengan nama pemakaian persepsian (*Perceived Usage*).

#### 2.1.7 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:237) bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai

berikut:

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat kerja yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan oleh Mangkunegara (2009: 281) sebagai berikut:

1. Disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

Nitisemito (2002:36) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merujuk pada penelitian-penelitian yang pernah diteliti sebelumnya oleh peneliti lain, diantaranya:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun dan Judul	Tujuan Penelitian	Keterangan	Hasil
1	Nurmalasari, Sari Hartini, Cep Adiwihardja, Muniroh (2018) Efektifitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hillconjaya Sakti Jakarta.	Untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan PT. Hillconjaya Sakti Jakarta.	Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan mengambil 30 orang karyawan secara random sebagai sampel, instrumen yang digunakan adalah kuesioner.	Berdasarkan hasil perhitungan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel X (Absensi Fingerprint) dengan variabel Y (Disiplin Kerja) adalah sebesar $r = 0,517$ . Dapat disimpulkan bahwa absensi fingerprint berhubungan secara positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan derajat hubungan korelasi sedang. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji F) diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X terhadap Y adalah sebesar $0,003 <$

				0,005 dan nilai Fhitung 10,222 > Ftabel 4,18. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak maka Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh absensi fingerprint (X) terhadap disiplin kerja (Y).
2	Dwi Ismawati, Lia Mazia (2016) Efektivitas Penerapan Sistem Kehadiran Guru Dengan Menggunakan Fingerprint Terhadap Tingkat Kedisiplinan.	Untuk mengetahui adanya pengaruh efektivitas penerapan sistem fingerprint yang digunakan untuk menyimpan data kehadiran guru di lingkungan SDN 06 Pagi Lenteng Agung terhadap tingkat kedisiplinan.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan metode TAM (Technology Acceptance Model) yang diterapkan pada 16 sampel. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner.	Hasil penelitian ini adalah variabel persepsi kegunaan (X1) diperoleh thitung sebesar 5,100 dengan nilai signifikansi 0,000, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan menerima H1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel persepsi kegunaan (X1) secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sikap disiplin (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji F) diperoleh Fhitung = 26,006 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan menerima H1. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen persepsian kegunaan

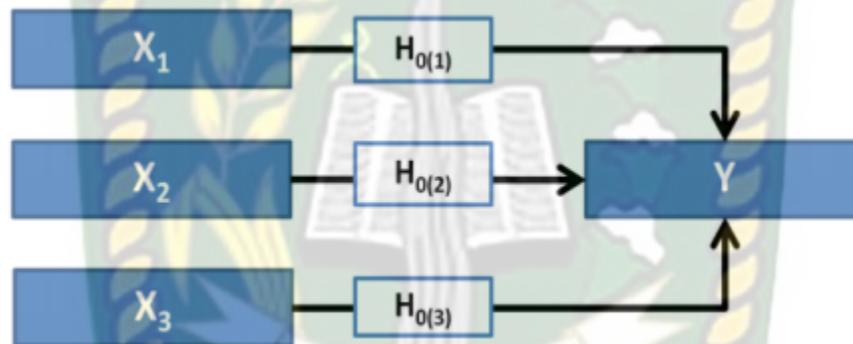
				secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (sikap disiplin). Diketahui besarnya $r^2$ persepsi kegunaan adalah 6,49% yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial untuk variabel persepsi kegunaan dikuadratkan yaitu $(0,806)^2$ dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa variabel kegunaan mesin fingerprint memberi pengaruh terhadap sikap disiplin guru SDN 06 Pagi Lenteng Agung.
3	Heriyati, Arfhan Prasetyo (2018) Analisis Pengaruh Kemanfaatan Sistem Presensi Berbasis Finger Print Terhadap Kemudahan Bagi Karyawan Pada PT. Lucky Samudra Pratama.	1. Untuk mengetahui dan mengatur hubungan persepsi terhadap kemanfaatan (perceived usefulness), dan kemudahan pemakai (perceived ease of use) terhadap penggunaan sistem finger print karyawan PT. Lucky Samudra Pratama. 2. Untuk mengetahui	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan 50 responden. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dilakukan dengan teknik analisis deskriptif	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel X (Persepsi terhadap kemanfaatan) dengan variabel Y (Persepsi Kemudahan Pemakai) dalam pengaruh sistem fingerprint pada PT. Lucky Samudra Pratama adalah 2427,062 . Nilai korelasi sebesar ini sangat kuat positif. Hubungan bersifat positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel X dan variabel

		<p>faktor-faktor yang mendorong karyawan PT. Lucky Samudra Pratama dalam menggunakan sistem finger print.</p>	<p>dengan menggunakan kategori dan persentase melalui skala Likert.</p>	<p>Y.                  2. Kontribusi pengaruh variabel X (Kemanfaatan) dengan variabel Y (Kemudahan Pemakai) dalam penggunaan sistem fingerprint PT. Lucky Samudra Pratama adalah 589062995,2.                  3. Hasil pengujian signifikansi (Korelasi Product Moment Person) didapat nilai thitung = 5890629, dengan taraf signifikansi 5% maka nilai ttabel = 20128956. Karena thitung lebih kecil dari ttabel maka Ho diterima, sehingga H1 ditolak. Dengan demikian tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemanfaatan dan kemudahan pemakai terhadap penggunaan sistem fingerprint PT. Lucky Samudra Pratama.</p>
--	--	---	---	--

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mengkaji tentang Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan berdasarkan pendekatan variabel *Technology Acceptance Model* (TAM). Berdasarkan variabel *Technology Acceptance Model* tersebut maka dapat disederhanakan dalam kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada Gambar 2.2 sebagai berikut:

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran



Sumber: Jurnal, Yolla Marza Putri 2019

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa terdapat dua kategori variabel yaitu variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent).

Keterangan:

Variabel Bebas (Independent) :

- a. Persepsi Kegunaan (*Perceived Usefulness*) dilambangkan dengan X1

- b. Persepsi Kemudahan (*Perceived Ease Of Use*) dilambangkan dengan X2
- c. Niat Perilaku (*Behavioral Intention*) dilambangkan dengan X3

Variabel Terikat (dependent) : Disiplin Kerja yang dilambangkan dengan Y.

#### 2.4 Hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan dugaan sementara terhadap masalah yang ada dalam penelitian yaitu :

- a. Faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*) dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
- b. Faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*) dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
- c. Faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
- d. Faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*), faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*), dan faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

## BAB III

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian dibedakan menjadi jenis penelitian kuantitatif dan kualitatif. Jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan menguji teori yang selama ini berlaku apakah benar atau salah. Jenis penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan bukan menguji teori, tetapi menemukan konsep atau teori. (Sarmanu, 2017).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data yang akan dihitung berdasarkan data angket yang disebarakan kepada seluruh karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2012) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen dimana penyelidik tertarik. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru yang berjumlah 55 orang.

## 2. Sampel

Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini, maka yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru yang berjumlah 55 orang, sesuai dengan jumlah populasi. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak maka seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel.

### 3.3 Lokasi Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian ini, untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam pembahasan penelitian ini, maka penulis melakukan penelitian pada Yayasan Ekatama pekanbaru yang beralamat di Jalan Surabaya No. 56, Tangkerang selatan, Kecamatan Bukit Raya, Kota pekabaru-Riau 28288.

### 3.4 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel penelitian ke dalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran. Operasional variabel dilakukan dengan cara menjelaskan pengertian konkrit dari setiap variabel tersebut, sehigga dimensi indikator dan pengukuran dapat dilakukan.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang akan diteliti, yaitu persepsi kemudahan (X1) persepsi kemudahan (X2) dan niat prilaku (X3) sebagai variabel bebas. Sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y). Untuk lebih jelasnya operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1. Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala
Persepsi Kegunaan ( <i>Perceived Usefulness</i> ) (X1)	• Bermanfaat	• Peningkatan kedisiplinan	• Dengan menggunakan <i>fingerprint</i> dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja	Ordinal
		• Mencegah kecurangan	• Penggunaan <i>fingerprint</i> dapat mencegah untuk melakukan titip absen	Ordinal
	• Efektivitas	• Peningkatan kinerja	• Dengan menggunakan <i>fingerprint</i> , kinerja dalam bekerja meningkat	Ordinal
		• Penghematan	• Penerapan <i>fingerprint</i> dapat menghemat kertas	Ordinal
	• Efisiensi	• Keterpatan waktu	• Dengan penerapan <i>fingerprint</i> memotivasi untuk datang lebih cepat	Ordinal
			• Menerapkan <i>fingerprint</i> menghindari terjadinya human error	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktifitas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penghemat waktu proses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dengan penerapan <i>fingerprint</i> dapat menghemat waktu proses absensi</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengurangi resiko manipulasi kehadiran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerapan <i>fingerprint</i> mengurangi resiko manipulasi data kehadiran</li> </ul>	Ordinal
<p style="text-align: center;">Persepsi Kemudahan (<i>Perceived Ease Of Use</i>) (X2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudah digunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktis dan mudah digunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Fingerprint</i> sangat praktis dan mudah digunakan</li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sangat mudah diakses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudah dalam mengakses perangkat <i>fingerprint</i></li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jelas dan mudah dipahami</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemahaman system yang mudah</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Saya merasa mudah memahami intruksi dari perangkat <i>fingerprint</i></li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat kemudahan dari berbagai hal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara keseluruhan perangkat <i>fingerprint</i> mudah digunakan</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fleksibel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Support terhadap semu OS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Fingerprint</i> adalah alat yang tidak membutuhkan banyak ruang</li> </ul>	Ordinal

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemudahan dalam mencapai tujuan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trampil dalam penggunaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sangat mudah untuk menjadi trampil dalam menggunakan perangkat <i>fingerprint</i></li> </ul>	Ordinal
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepraktisan dalam memperoleh data</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Fingerprint</i> mempermudah dalam menghitung gaji dan pencatatan bonus karyawan</li> </ul>	Ordinal
Persepsi Niat Prilaku ( <i>Behavioral Intention</i> ) (X3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berminat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tertarik menggunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tertarik untuk menggunakan <i>fingerprint</i> secara teratur</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berusaha menggunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sebisa mungkin berusaha</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sebisa mungkin akan menggunakan <i>fingerprint</i> secara teratur</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akan mengingatkan untuk menggunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akan mengingatkan rekan kerja untuk menggunakan <i>fingerprint</i> secara teratur</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terus-menerus menggunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tetap menggunakan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Akan tetap menggunakan <i>fingerprint</i> ini seterusnya</li> </ul>	Ordinal
Disiplin kerja ( <i>work discipline</i> ) (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tepat waktu untuk absen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan absensi <i>fingerprint</i> tepat waktu</li> </ul>	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persentase kehadiran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan kehadiran dan pulang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masuk dan pulang sesuai jam kerja</li> </ul>	Ordinal

• Ketentuan jam kerja	• Siap menerima pemotongan gaji akibat terlambat	• Jika datang terlambat maka gaji akan dipotong	Ordinal
• Ketaatan terhadap peraturan	• Ikut peraturan yang ditetapkan	• Mentaati peraturan yang diberlakukan	Ordinal
• Tanggung jawab kerja	• Siap bertanggung jawab	• Bertanggung jawab jika melakukan pelanggaran dalam bekerja	Ordinal
• Semangat kerja	• Semangat dan selalu berusaha bagus	• Sebisa mungkin saya menjadi karyawan yang kreatif dan inovatif	Ordinal
• Sikap yang baik	• Berusaha baik kepada lingkungan tempat kerja	• Bersikap baik kepada pimpinan serta rekan kerja	Ordinal
• Kreatif dan inovatif	• Kreatifitas dan menemukan hal-hal baru	• Selalu menjadi karyawan yang kreatif dan inovatif	Ordinal

### 3.5 Sumber Data

#### 1. Data premier

Sugiyono (2012), Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui obsrvasi ,kuisisioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian.

## 2. Data Skunder

Sugiyono (2012), Data yang diperoleh dari perusahaan tempat penulis meneliti yang berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi, jumlah tenaga kerja, tingkat produktivitas dan aktivitas lainnya dari tempat penulis melakukan penelitian.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Terdapat beberapa metode pada tahap pengumpulan data, tahap ini diantaranya dilakukan wawancara, kuesioner dan studi pustaka.

#### 1. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab untuk mendapatkan keterangan atau pendapatnya tentang sesuatu hal atau masalah. Dalam tahap ini wawancara penulis lakukan dengan Bapak Mohammad Jeffry, S.Kom, MM yang merupakan pimpinan Yayasan Ekatama Pekanbaru

#### 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup ataupun terbuka. Teknik ini dilaksanakan dengan menggunakan daftar pertanyaan bentuk tertutup untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data. Survei dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada

responden yaitu karyawan Yayasan Ekatama dengan serangkaian pertanyaan terkait dengan penggunaan absensi *fingerprint*.

Pada tahap ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner yang terdiri 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Indikator dalam pertanyaan ini telah disesuaikan dengan indikator yang dimiliki oleh variabel *Technology Acceptance Model* (TAM).

### 3. Studi Pustaka

Pada tahap ini peneliti mengambil referensi dari berbagai sumber yaitu buku, Jurnal dan media internet, yang dapat menjadi acuan dalam penelitian.

## 3.7 Metode Analisis Data

Tahapan-tahapan dalam melakukan analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Menguji Validitas dan Reabilitas

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap à Valid. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai rxx mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika  $\geq 0.700$ .

## 2. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui kategori jawaban responden dari pernyataan kuesioner yang diajukan masuk dalam kategori sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS), maka dilakukan analisis dengan metode Likert. Adapun 4 langkah yang dilakukan, yaitu :

1. Menentukan besarnya skor kriterium (skor idea) ( $\Sigma SK$ )

$\Sigma SK = \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item pernyataan} \times \text{jumlah responden}$

2. Menentukan jumlah skor total hasil pengumpulan data variabel (SH)
3. Mencari besarnya persentase (P)

Dalam penelitian ini, pengukuran terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut menggunakan skala likert 4 poin. Skala likert 4 poin merupakan skala tingkat kesetujuan terhadap pertanyaan yang menjadi indikator dengan rentang skala dan persentase nilai sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (0% - 25%)
2. Tidak Setuju (26% - 50%)
3. Setuju (51% - 75%)
4. Sangat Setuju (76% - 100%)

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk mengetahui data yang telah diolah normal atau tidak.

Uji ini diperlukan sebelum menguji data dengan regresi linear berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini adalah uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

### 4. Uji Regresi Linear Berganda

Menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (IV) dan satu variabel terikat (DV) yang bertipe metrik.

### 5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang akan menunjukkan apakah perubahan variabel bebas

akan diikuti oleh variabel terikat pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai R Square ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Selanjutnya nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependent.

#### 6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel.

Adapun pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

##### 1. Uji T

Uji hipotesis parsial atau uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

##### 2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Yayasan Ekatama Pekanbaru

Yayasan Ekatama Pekanbaru beralamat di Jl. Surabaya No.56, Tengkerang Selatan, Kec. Bukit Raya, Kota Pekanbaru, Prov. Riau, Kode Pos : 28282. Berdiri dibawah naungan Yayasan Ekatama Pekanbaru dengan SK Ijin Operasional: 420/Bid.Dikmen.2/IX/2016/8634, dan tanggal SK Pendirian: 14 Maret 1989. Adapun jurusan bidang pendidikan pada Yayasan Ekatama Pekanbaru terdiri dari 6 (enam) jurusan yaitu:

1. Akomodasi Perhotelan
2. Jasa Boga
3. Usaha Perjalanan Wisata
4. Administrasi Perkantora
5. Teknik Komputer dan Jaringan
6. Perbankan

Yayasan Ekatama Pekanbaru menggagas motto yaitu; “menghasilkan sumber daya manusia yang mampu bersaing di dunia usaha dan siap bertanggung jawab terhadap diri sendiri”. Berdasarkan motto yang digagas tersebut, pihak Yayasan Ekatama Pekanbaru

melakukan kerjasama dengan hampir seluruh hotel dan restoran di Riau dan luar daerah. Hal ini dilakukan agar SDM yang dihasilkan benar-benar siap dan dapat diterima bekerja diberbagai macam unit usaha khususnya kepariwisataan.

#### **4.2 Visi Yayasan Ekatama Pekanbaru**

Yayasan Ekatama Pekanbaru memiliki visi yaitu menjadikan pusat-pusat pendidikan dan pelatihan pariwisata yang berwawasan kebangsaan, seni dan budaya yang berkualitas di bumi Riau.

#### **4.3 Misi Yayasan Ekatama Pekanbaru**

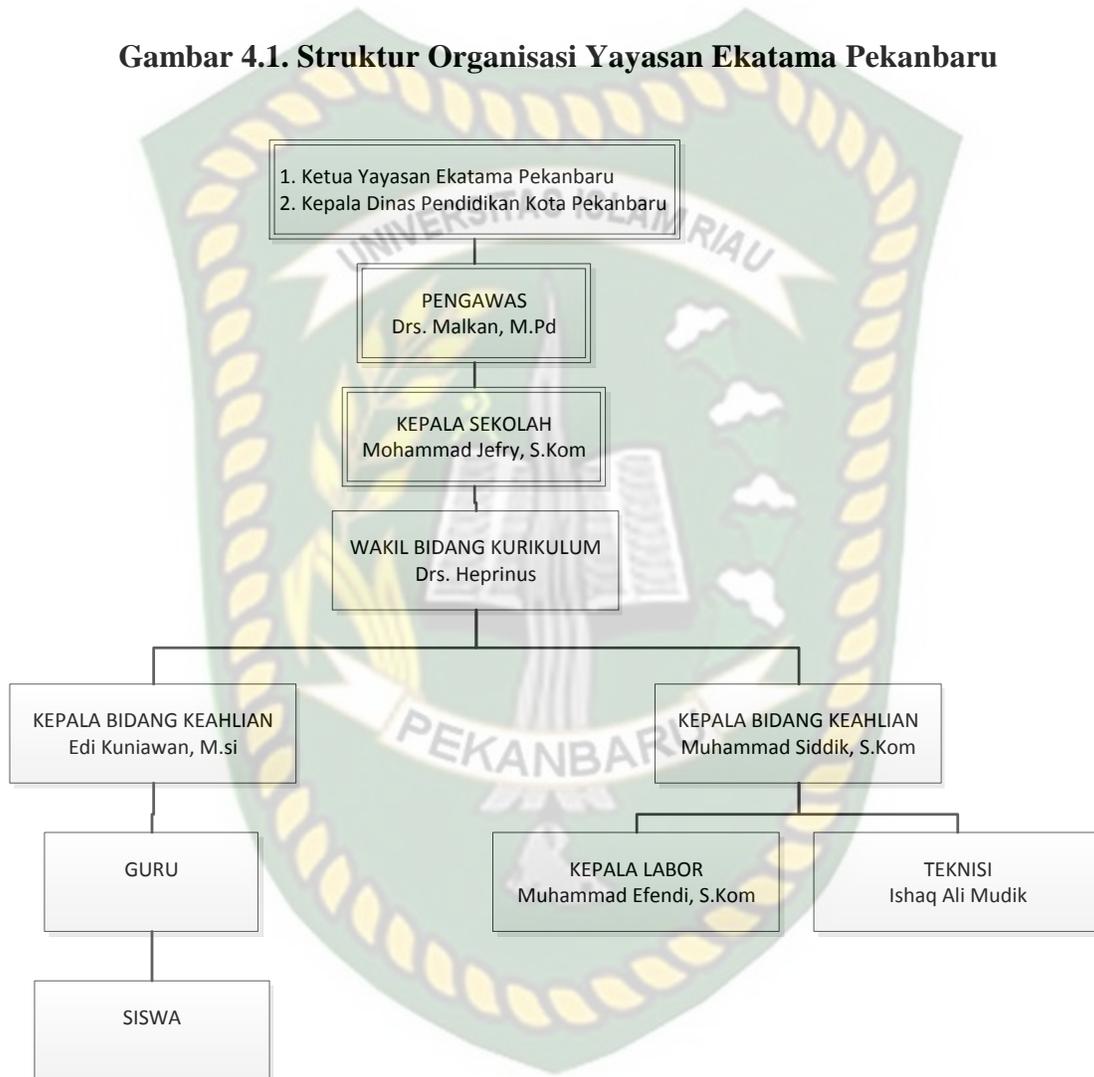
Berikut ini merupakan beberapa misi yang digagas oleh Yayasan Ekatama Pekanbaru yaitu:

1. Menciptakan tenaga kerja yang professional dalam mengisi tuntutan pembangunan dan mampu menjadi dinamisiator dalam industri perhotelan yang memiliki iman dan taqwa serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi
2. Memberikan pelayanan kepada siswa, guru dan pegawai secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan zaman
3. Meningkatkan kualitas guru dan pegawai melalui berbagai pelatihan
4. Mengefektifkan pelaksanaan kurikulum, ekstrakurikuler sesuai dengan tuntutan industri atau pasar.

#### 4.4 Struktur Organisasi Yayasan Ekatama Pekanbaru

Berikut ini merupakan struktur organisasi di Yayasan Ekatama Pekanbaru sebagai berikut:

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Yayasan Ekatama Pekanbaru**



## BAB V

### PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil dan Analisis Penelitian

Analisis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sikap penerimaan teknologi absensi *fingerprint* dan pengaruh penerapannya terhadap disiplin kerja karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru dengan menggunakan metode *Technology Acceptance Model*. Jenis analisis data yang digunakan yaitu menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data yang akan dihitung berdasarkan data angket atau kuesioner yang disebarakan.

Untuk melakukan penyebaran kuesioner hal pertama yang harus dilakukan yaitu menentukan responden. Adapun responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru yang berjumlah 55 orang yang dijadikan sampel dan sesuai dengan jumlah total populasi. Sampel atau responden dalam penelitian ini diklasifikasi berdasarkan: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

##### 5.1.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 5.1.** Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	21	38,18
2	Perempuan	34	61,81
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan dari tabel 5.1 di atas, diketahui bahwa dari 55 responden pada Yayasan Ekatama Pekanbaru, jumlah persentase responden dengan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 38,18% sedangkan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 61,81%.

### 5.1.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan usia pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 5.2.** Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	16	29,09
2	30 s.d 39	20	36,36
3	40 s.d 49	13	23,63
4	>50	6	10,90
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan dari tabel 5.2 di atas, diketahui bahwa dari 55 responden pada Yayasan Ekatama Pekanbaru, jumlah persentase responden dengan klasifikasi usia 20-29 sebanyak 29,09%, klasifikasi usia 30-39 sebanyak 36,36%, klasifikasi usia 40-49 sebanyak

23,63%, sedangkan untuk responden dengan klasifikasi usia 50 tahun atau di atas 50 tahun sebanyak 10,90%.

### 5.1.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latarbelakang pendidikan yang tinggi pada umumnya lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan, Untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 5.3.** Klasifikasi Responden Tingkat Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	-	0,00
2	Diploma	17	30,90
3	S1	32	58,18
4	S2	6	10,90
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan dari tabel 5.3 di atas, diketahui bahwa dari 55 responden pada Yayasan Ekatama Pekanbaru, jumlah persentase responden dengan klasifikasi tingkat pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 00,00%, klasifikasi tingkat pendidikan Diploma sebanyak 30,90%, klasifikasi tingkat pendidikan S1 sebanyak 58,18%, sedangkan untuk responden dengan klasifikasi tingkat pendidikan S2 sebanyak 10,90%.

#### 5.1.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui klasifikasi responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 5.4.** Klasifikasi Responden Lama Bekerja

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	< 1 Tahun	2	6,66
2	1-5 Tahun	11	36,66
3	6-10 Tahun	12	40,00
4	>10 Tahun	7	23,33
<b>Jumlah</b>		<b>30</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan dari tabel 5.4 di atas, diketahui bahwa dari 55 responden pada Yayasan Ekatama Pekanbaru, jumlah persentase responden dengan klasifikasi lama bekerja <1 tahun sebanyak 6,66%, klasifikasi lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 36,66%, klasifikasi lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 40,00%, sedangkan untuk responden dengan klasifikasi lama bekerja >10 tahun sebanyak 23,33%.

#### 5.2 Kuesioner Penelitian

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 27 pernyataan. Adapun indikator pernyataan dalam kuesioner ini telah disesuaikan dengan indikator yang dimiliki oleh variabel *Technology Acceptance Model (TAM)*, *Perceived Usefulness*, *Perceived Ease Of Use*, *Behavioral Intention* dan *Work Discipline*. Berikut ini adalah pernyataan dalam kuesioner penelitian ini yang disesuaikan dengan pengidentifikasian masalah berdasarkan

indikator pada variabel *Technology Acceptance Model* (TAM), dapat dilihat pada tabel

5.5 :

**Tabel 5.5.** Indikator Variabel pada *Technology Acceptance Model* (TAM)

No	Dimensi	Defenisi	Indikator	Pertanyaan
1	Faktor Kegunaan ( <i>Perceived Usefulness</i> ) (X1)	Tingkat sejauh mana seseorang percaya bahwa dengan menggunakan teknologi akan meningkatkan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bermanfaat</li> <li>• Efektivitas</li> <li>• Efisiensi</li> <li>• Produktifitas</li> <li>• Kinerja</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dengan menggunakan <i>fingerpint</i> dapat meningkatkan kedisiplinan saya dalam bekerja</li> <li>2. Dengan menggunakan <i>fingerpint</i>, kinerja saya dalam bekerja meningkat</li> <li>3. Dengan penerapan <i>fingerpint</i> memotivasi saya untuk datang lebih cepat</li> <li>4. Dengan penerapan <i>fingerpint</i> dapat menghemat waktu proses absensi</li> <li>5. Penggunaan <i>fingerpint</i> dapat mencegah saya untuk melakukan titip absen</li> <li>6. Penerapan <i>fingerpint</i> dapat menghemat kertas</li> <li>7. Menurut saya penerapan <i>fingerpint</i> mengurangi resiko manipulasi data</li> </ol>

				kehadiran 8. Menerapkan <i>fingerprint</i> menghindari terjadinya human error
2	Faktor Kemudahan ( <i>Perceived Ease Of Use</i> ) (X2)	Tingkat dimana seseorang percaya bahwa dalam menggunakan teknologi dapat dilakukan atau dipergunakan dengan mudah tanpa perlu usaha yang keras	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mudah dipelajari</li> <li>• Jelas dan mudah dipahami</li> <li>• Fleksibel</li> <li>• Kemudahan dalam mencapai tujuan</li> <li>• Kemudahan untuk digunakan</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa <i>fingerprint</i> sangat praktis dan mudah digunakan</li> <li>2. Saya merasa mudah dalam mengakses perangkat <i>fingerprint</i></li> <li>3. Saya merasa mudah memahami intruksi dari perangkat <i>fingerprint</i></li> <li>4. Sangat mudah bagi saya untuk menjadi trampil dalam menggunakan perangkat <i>fingerprint</i></li> <li>5. Bagi saya <i>fingerprint</i> adalah alat yang tidak membutuhkan banyak ruang</li> <li>6. <i>Fingerprint</i> mempermudah dalam menghitung gaji dan pencatatan bonus karyawan</li> <li>7. Secara keseluruhan saya</li> </ol>

				merasa perangkat <i>fingerprint</i> mudah digunakan
3	Faktor niat perilaku ( <i>Behavioral Intention</i> ) (X3)	Suatu keinginan (niat) seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berminat</li> <li>• Berusaha menggunakan</li> <li>• Meningkatkan</li> <li>• Terus-menerus</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya tertarik menggunakan <i>fingerprint</i> secara teratur</li> <li>2. Sebisa mungkin saya akan menggunakan <i>fingerprint</i> secara teratur</li> <li>3. Saya akan mengingatkan rekan kerja untuk menggunakan <i>fingerprint</i> secara teratur</li> <li>4. Saya akan menggunakan <i>fingerprint</i> ini seterusnya</li> </ol>
4	Disiplin kerja ( <i>work discipline</i> ) (Y)	Suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari lembaga atau perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Persentase kehadiran</li> <li>• Ketentuan jam kerja</li> <li>• Ketaatan terhadap peraturan</li> <li>• Tanggung jawab kerja</li> <li>• Semangat kerja</li> <li>• Sikap yang baik</li> <li>• Kreatif dan inovatif</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya melakukan absensi <i>fingerprint</i> tepat waktu</li> <li>2. Saya masuk dan pulang sesuai jam kerja</li> <li>3. Jika saya datang terlambat maka gaji saya akan dipotong</li> <li>4. Saya mentati peraturan yang diberlakukan oleh yayasan</li> <li>5. Saya akan bertanggung jawab jika melakukan</li> </ol>

				<p>pelanggaran dalam bekerja</p> <p>6. Saya bersikap baik kepada pimpinan serta rekan kerja</p> <p>7. Sebisa mungkin saya menjadi karyawan yang kreatif dan inovatif untuk yayasan</p> <p>8. Saya mendapatkan bonus dari pimpinan jika saya taat terhadap peraturan dan menjadi karyawan yang kreatif dan inovatif</p>
--	--	--	--	--

Permasalahan yang terjadi sebelumnya yaitu terjadi kecurangan dalam pengisian absensi, tidak disiplinnya karyawan dan sebagainya membuat pihak Yayasan Ekatama Pekanbaru untuk melakukan program absensi *fingerprint*, hal ini dapat diukur melalui indikator-indikator yang dimiliki oleh *Technology Acceptance Model* (TAM) guna untuk melihat keefektifan penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin kerja karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru.

### 5.3 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan setelah menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan kepada 55 responden dengan jumlah pernyataan sebanyak 27 bulir yang terdiri dari 8 bulir pernyataan untuk variabel *Perceived Usefulness* (X1), 7 bulir pernyataan untuk variabel *Perceived Ease of Use* (X2), 4 bulir pernyataan untuk variabel *Behavioral Intention* (X3), dan 8 pernyataan untuk variabel *Work Discipline* (Y).

#### 5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel product moment dengan r hitung hasil dari perhitungan kuesioner dari keseluruhan responden. Kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ). Di dalam r tabel product moment dinyatakan bahwa untuk 55 responden, nilai r tabel adalah sebesar : 0.266 dengan tingkat signifikansi 5 % . Berikut ini merupakan hasil perhitungan uji validitas untuk variabel *Perceived Usefulness* (X1) dapat dilihat pada tabel 5.6.

**Tabel 5.6.** Uji Validitas *Perceived Usefulness* (X1)

<b>Variabel <i>Perceived Usefulness</i> (X1)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi (Person Correlation)</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
PU 1	.705	0.266	Valid
PU 2	.538	0.266	Valid
PU 3	.657	0.266	Valid

PU 4	.573	0.266	Valid
PU 5	.698	0.266	Valid
PU 6	.591	0.266	Valid
PU 7	.782	0.266	Valid
PU 8	.638	0.266	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Untuk hasil pengujian validitas variabel *Perceived Ease of Use* (X2) dapat dilihat pada tabel 5.7:

**Tabel 5.7.** Uji Validitas *Perceived Ease of Use* (X2)

<b>Variabel <i>Perceived Ease of Use</i> (X2)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi (Person Correlation)</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
PEU 1	.550	0.266	Valid
PEU 2	.630	0.266	Valid
PEU 3	.756	0.266	Valid
PEU 4	.732	0.266	Valid
PEU 5	.736	0.266	Valid
PEU 6	.766	0.266	Valid
PEU 7	.799	0.266	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Hasil pengujian validitas variabel *Behavioral Intention* (X3) dapat dilihat pada tabel 5.8:

**Tabel 5.8.** Uji Validitas *Behavioral Intention* (X3)

<b>Variabel <i>Behavioral Intention</i> (X3)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi (Person Correlation)</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
BI 1	.921	0.266	Valid
BI 2	.871	0.266	Valid
BI 3	.928	0.266	Valid
BI 4	.857	0.266	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Hasil pengujian validitas variabel *Work Discipline* (Y) dapat dilihat pada tabel 5.9:

**Tabel 5.9.** Uji Validitas *Work Discipline* (Y)

<b>Variabel <i>Work Discipline</i> (Y)</b>			
<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai Korelasi (Person Correlation)</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
WD 1	.694	0.266	Valid
WD 2	.731	0.266	Valid
WD 3	.712	0.266	Valid
WD 4	.712	0.266	Valid
WD 5	.809	0.266	Valid
WD 6	.809	0.266	Valid
WD 7	.785	0.266	Valid
WD 8	.706	0.266	Valid

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi r hitung setiap indikator lebih besar dari nilai r tabel (0.266), dengan demikian kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 5.3.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi kuesioner, kuesioner dinyatakan *reliable* atau konsisten jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 (*Cronbach's Alpha* > 0.60). Untuk hasil pengujian dari reliabilitas variabel *Perceived Usefulness* (X1), dapat dilihat pada table 5.10 :

**Tabel 5.10.** Uji Reliabilitas *Perceived Usefulness* (X1)

Variabel <i>Perceived Usefulness</i> (X1)				
Pernyataan	<i>Alpha If Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
PU 1	.767	.801	0.60	<i>Reliable</i>
PU 2	.794		0.60	<i>Reliable</i>
PU 3	.775		0.60	<i>Reliable</i>
PU 4	.789		0.60	<i>Reliable</i>
PU 5	.771		0.60	<i>Reliable</i>
PU 6	.790		0.60	<i>Reliable</i>
PU 7	.751		0.60	<i>Reliable</i>
PU 8	.788		0.60	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Untuk hasil pengujian dari reliabilitas variabel *Perceived Ease of Use* (X2), dapat dilihat pada tabel 5.11:

**Tabel 5.11.** Uji Reliabilitas *Perceived Ease of Use* (X2)

Variabel <i>Perceived Ease of Use</i> (X2)				
Pernyataan	<i>Alpha If Item Deleted</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
PEU 1	.817	.817	0.60	<i>Reliable</i>
PEU 2	.801		0.60	<i>Reliable</i>
PEU 3	.781		0.60	<i>Reliable</i>

PEU 4	.783		0.60	<i>Reliable</i>
PEU 5	.782		0.60	<i>Reliable</i>
PEU 6	.819		0.60	<i>Reliable</i>
PEU 7	.768		0.60	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Untuk hasil pengujian dari reliabilitas variabel *Behavioral Intention* (X3), dapat dilihat pada tabel 5.12:

**Tabel 5.12.** Uji Reliabilitas *Behavioral Intention* (X3)

<b>Variabel <i>Behavioral Intention</i> (X3)</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b><i>Alpha If Item Deleted</i></b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Nilai Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
BI 1	.876	.917	0.60	<i>Reliable</i>
BI 2	.906		0.60	<i>Reliable</i>
BI 3	.872		0.60	<i>Reliable</i>
BI 4	.910		0.60	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Untuk hasil pengujian dari reliabilitas variabel *Work Discipline* (Y), dapat dilihat pada tabel 5.13:

**Tabel 5.13.** Uji Reliabilitas *Work Discipline* (Y)

<b>Variabel <i>Work Discipline</i> (Y)</b>				
<b>Pernyataan</b>	<b><i>Alpha If Item Deleted</i></b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Nilai Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
WD 1	.845	.859	0.60	<i>Reliable</i>
WD 2	.841		0.60	<i>Reliable</i>
WD 3	.847		0.60	<i>Reliable</i>
WD 4	.842		0.60	<i>Reliable</i>
WD 5	.831		0.60	<i>Reliable</i>

WD 6	.831		0.60	<i>Reliable</i>
WD 7	.834		0.60	<i>Reliable</i>
WD 8	.873		0.60	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel-tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap indikator lebih besar dari 0.60 dengan demikian kuesioner yang digunakan dalam penelitian *reliable* dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### 5.4 Hasil Pengolahan Kuesioner

Setelah kuesioner disebarakan seluruhnya maka diperoleh hasil pengolahan kuesioner yang dijelaskan sebagai berikut :

##### 5.4.1 Faktor *Perceived Usefulness* (X1)

Dalam variabel ini terdapat 8 pernyataan yang nilai masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel 5.14 berikut ini :

**Tabel 5.14.** Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor *Perceived Usefulness* (X1)

Pernyataan	Hasil Perhitungan Kuesioner							
	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
PU 1	18	32.7 %	37	67.3 %	0	0.0 %	0	0.0 %
PU 2	7	12.7 %	42	76.4 %	6	10.9 %	0	0.0 %
PU 3	15	27.3 %	39	70.9 %	1	1.8 %	0	0.0 %
PU 4	10	18.2 %	41	74.5 %	4	7.3 %	0	0.0 %
PU 5	20	36.4 %	33	60.0 %	1	1.8 %	1	1.8 %
PU 6	25	45.5 %	28	50.9 %	2	3.6 %	0	0.0 %
PU 7	14	25.5 %	37	67.3 %	3	5.5 %	1	1.8 %

PU 8	8	14.5 %	38	69.1 %	7	12.7 %	2	3.6 %
------	---	--------	----	--------	---	--------	---	-------

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Dari hasil pengolahan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pernyataan memiliki nilai Setuju dan Sangat Setuju. Pada pernyataan pertama yakni meningkatkan kedisiplinan (PU1) 32.7% responden menjawab Sangat Setuju dan 67.3% menjawab Setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden tersebut merasa bahwa dengan menggunakan *fingerprnt* mereka dapat meningkatkan kedisiplinan kerja.

Selanjutnya, pada pernyataan meningkatkan kinerja (PU2) tidak ada yang menjawab Sangat Tidak Setuju, dan juga responden banyak memilih Setuju sebesar 76.4% diikuti dengan skor Sangat Setuju sebesar 12.7%, hal ini menyatakan bahwa responden merasa dengan keberadaan *fingerprnt* dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Pernyataan ketiga yaitu membuat motivasi untuk datang lebih cepat (PU3) 70.9% responden menjawab Setuju, 27.3% responden menjawab Sangat Setuju dan itu artinya responden merasa termotivasi untuk datang lebih cepat jika menggunakan *fingerprnt*.

Pernyataan keempat yaitu menghemat waktu (PU4) 74.5% responden menjawab Setuju, 18.2% Sangat Setuju, dan 7.3% Tidak Setuju, jadi dapat disimpulkan

bahwa responden merasa jika menggunakan absensi *fingerprint* tidak membutuhkan waktu yang lama.

Pernyataan kelima yaitu mencegah penitipan absen (PU5) 60.0% responden menjawab Setuju, 36.4% Sangat Setuju, 1.8% Tidak Setuju dan 1.8% Sangat Tidak Setuju, dapat disimpulkan bahwa responden merasa jika menggunakan absensi *fingerprint* tidak dapat terjadi kecurangan dalam melakukan absensi, seperti titip absen terhadap sesama karyawan.

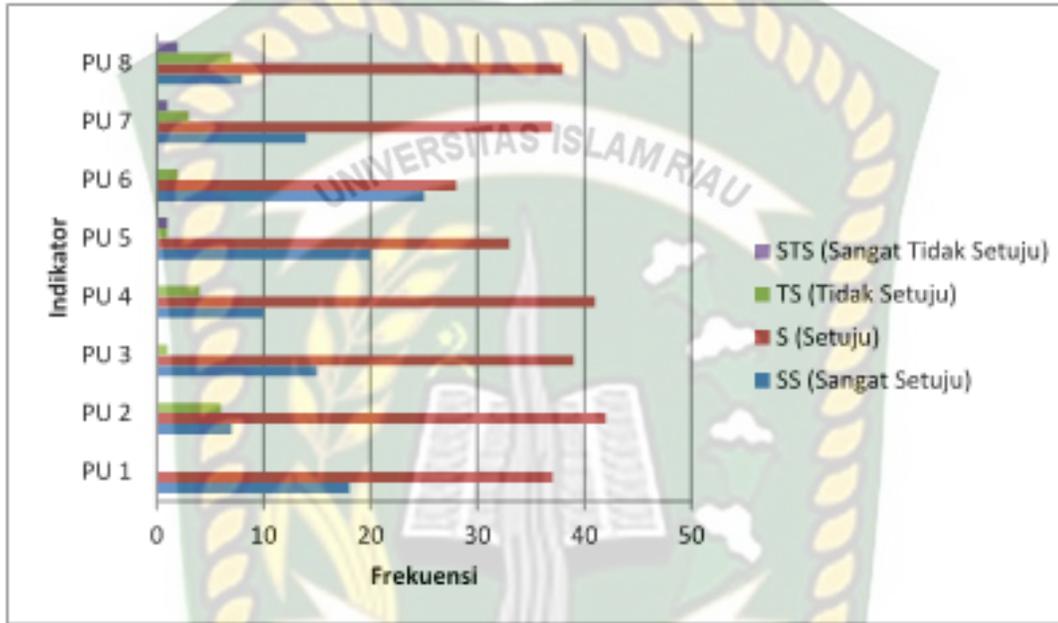
Pernyataan keenam yaitu menghemat kertas (PU6) 50.9% responden menjawab Setuju, 45.5% menjawab Sangat Setuju, dan 3.6% responden menjawab Tidak Setuju, maka dapat disimpulkan bahwa responden merasa jika menggunakan *fingerprint* dapat menghemat kertas.

Pernyataan ketujuh yaitu mengurangi kemungkinan manipulasi data kehadiran (PU7) 67.3% responden menjawab Setuju, 25.5% Sangat Setuju, 5.5% Tidak Setuju, 1.8% Sangat Tidak Setuju, dapat disimpulkan bahwa responden merasa dengan menggunakan *fingerprint* dapat mengurangi kemungkinan memanipulasi data kehadiran.

Pernyataan terakhir yaitu menghindari human eror (PU8) 69.1% responden menjawab Setuju, 14.5% Sangat Setuju, 12.7% Tidak Setuju, 3.6% Sangat Tidak Setuju, dapat dilihat bahwa skor tertinggi menjawab Setuju dan artinya responden merasa dengan menggunakan *fingerprint* dapat menghindari terjadinya human eror.

Untuk lebih jelasnya, mengenai frekuensi nilai dan skor yang dipilih oleh responden dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut ini :

**Gambar 5.1. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor PU (X1)**



Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

#### 5.4.2 Faktor *Perceived Ease of Use* (X2)

Dalam variabel ini terdapat 7 pernyataan yang nilai masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini :

**Tabel 5.15.** Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor *Perceived Ease of Use* (X2)

Pernyataan	Hasil Perhitungan Kuesioner							
	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
PEU 1	11	20.0 %	42	76.4 %	2	3.6 %	0	0.0 %
PEU 2	4	7.3 %	47	85.5 %	4	7.3 %	0	0.0 %
PEU 3	5	9.1 %	47	85.5 %	3	5.5 %	0	0.0 %
PEU 4	6	10.9 %	42	76.4 %	7	12.7 %	0	0.0 %
PEU 5	11	20.0 %	43	78.2 %	1	1.8 %	0	0.0 %
PEU 6	9	16.4 %	30	54.4 %	12	21.8 %	4	7.3 %
PEU 7	13	23.6 %	41	74.5 %	1	1.8 %	0	0.0 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Dari hasil pengolahan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pernyataan memiliki nilai Setuju dan Sangat Setuju. Pada pernyataan pertama yakni mudah digunakan (PEU 1) 76.4% menjawab Setuju dan 20.0% responden menjawab Sangat Setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden tersebut merasa bahwa *fingerprint* praktis dan mudah digunakan.

Pernyataan kedua yaitu mudah mengakses *fingerprint* (PEU 2) 85.5% responden menjawab Setuju, 7.3% responden menjawab Sangat Setuju, 7.3% Tidak Setuju, dapat disimpulkan bahwa lebih dari separuh responden merasa mudah mengakses *fingerprint*.

Pernyataan ketiga yaitu mudah dipahami (PEU 3) 85.5% responden menjawab Setuju, 9.1% Sangat Setuju, 5.5% Tidak Setuju, dapat disimpulkan bahwa responden merasa mudah dalam memahami instruksi *fingerprint*. Pernyataan keempat yaitu mudah untuk menjadi terampil (PEU 4) 76.4% responden menjawab Setuju, 10.9% Sangat Setuju, 12.7% Tidak Setuju, dapat disimpulkan bahwa responden merasa mudah untuk menjadi terampil dalam menggunakan perangkat *fingerprint*.

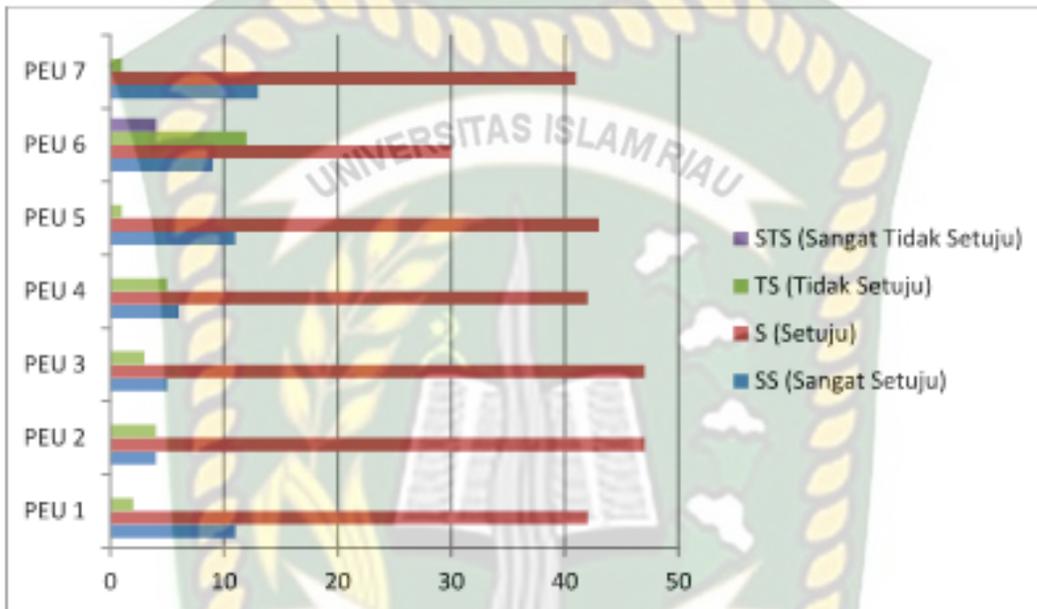
Pernyataan kelima yaitu tidak membutuhkan banyak ruang (PEU 5) 78.2% responden menjawab Setuju, 20.0% Sangat Setuju, 1.8% Tidak Setuju, dapat disimpulkan bahwa responden merasa kalau *fingerprint* tidak membutuhkan banyak ruang, dalam arti kata *fingerprint* sangat fleksibel.

Pernyataan keenam yaitu mudah menghitung gaji/bonus (PEU 6) 54.4% responden menjawab Setuju, 16.4% Sangat Setuju, 21.8% Tidak Setuju, 7.3% Sangat Tidak Setuju, terlihat bahwa skor tertinggi pada pernyataan PEU 6 adalah Setuju, dan dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan *fingerprint* memudahkan pihak kepegawaian dalam menghitung gaji dan pecatatan bonus.

Pernyataan terakhir yaitu *fingerprint* mudah digunakan (PEU 7) 74.5% responden menjawab Setuju, 23.6% Sangat Setuju, 1.8% Tidak Setuju, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan responden merasa *fingerprint* mudah digunakan.

Untuk lebih jelasnya, mengenai frekuensi nilai dan skor yang dipilih oleh responden dapat dilihat pada gambar 5.2 berikut ini :

**Gambar 5.2. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor PEU (X2)**



Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

#### 5.4.3 Faktor *Behavioral Intention* (X3)

Dalam variabel ini terdapat 4 pernyataan yang nilai masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel 5.16 berikut ini :

**Tabel 5.16.** Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor *Behavioral Intention* (X3)

Pernyataan	Hasil Perhitungan Kuesioner							
	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
BI 1	13	23.6 %	41	74.5 %	1	1.8 %	0	0.0 %
BI 2	13	23.6 %	41	74.5 %	1	1.8 %	0	0.0 %
BI 3	11	20.0 %	42	76.4 %	2	3.6 %	0	0.0 %
BI 4	13	23.6 %	42	76.4 %	0	0.0 %	0	0.0 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Dari hasil pengolahan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pernyataan memiliki nilai Setuju dan Sangat Setuju. Pada pernyataan pertama yakni minat menggunakan (BI 1) 74.5% responden menjawab Setuju, 23.6% Sangat Setuju dan 1.8% Tidak Setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden tertarik untuk menggunakan *fingerprint* secara teratur.

Pernyataan kedua yaitu niat berusaha untuk menggunakan (BI 2) 74.5% responden menjawab Setuju, 23.6% Sangat Setuju, 1.8% Tidak Setuju, dapat dilihat bahwa skor tertinggi dari responden yaitu Setuju dan dapat disimpulkan bahwa responden sebisa mungkin menggunakan *fingerprint* secara teratur.

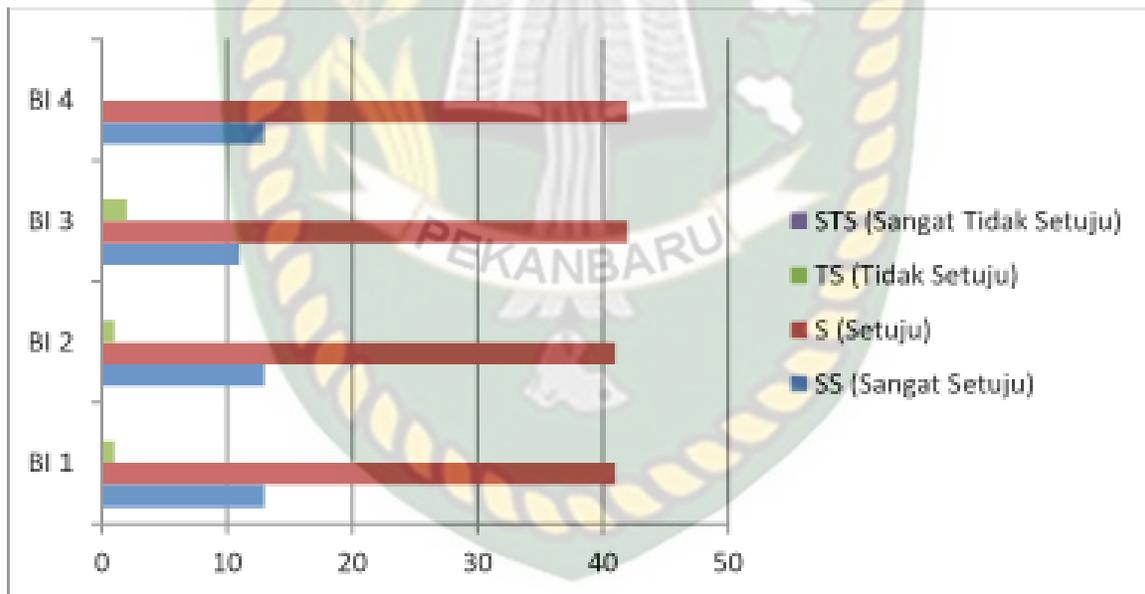
Pernyataan ketiga yaitu niat untuk mengingatkan rekan kerja (BI 3) 76.4% responden menjawab Setuju, 20.0% Sangat Setuju, 3.6% Tidak Setuju, dapat disimpulkan

bahwa lebih dari separuh responden yang berniat akan mengingatkan rekan kerja untuk menggunakan *fingerprint*.

Pernyataan keempat yaitu niat menggunakan terus-menerus (BI 4) 76.4% responden menjawab Setuju dan 23.6% Sangat Setuju, dapat disimpulkan bahwa responden berniat akan menggunakan *fingerprint* ini seterusnya.

Untuk lebih jelasnya, mengenai frekuensi nilai dan skor yang dipilih oleh responden dapat dilihat pada gambar 5.3 berikut ini :

**Gambar 5.3. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor BI (X3)**



Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

#### 5.4.4 Faktor *Work Discipline* (Y)

Dalam variabel ini terdapat 8 pernyataan yang nilai masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut ini :

**Tabel 5.17.** Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor *Work Discipline* (Y)

Pernyataan	Hasil Perhitungan Kuesioner							
	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Tidak Setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
WD 1	10	18.2 %	44	80.0 %	1	1.8 %	0	0.0 %
WD 2	14	25.5 %	34	61.8 %	6	10.9 %	1	1.8 %
WD 3	13	23.6 %	37	67.3 %	2	3.6 %	3	5.5 %
WD 4	16	29.1 %	39	70.9 %	0	0.0 %	0	0.0 %
WD 5	16	29.1 %	39	70.9 %	0	0.0 %	0	0.0 %
WD 6	16	29.1 %	39	70.9 %	0	0.0 %	0	0.0 %
WD 7	16	29.1 %	39	70.9 %	0	0.0 %	0	0.0 %
WD 8	14	25.5 %	24	43.6 %	12	21.8 %	5	9.1 %

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Dari hasil pengolahan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pernyataan memiliki nilai Setuju dan Sangat Setuju. Pada pernyataan pertama yakni ketepatan waktu (WD 1) 80.0% responden menjawab Setuju, 18.2% Sangat Setuju dan 1.8% Tidak Setuju. Hal ini menyatakan bahwa responden setuju untuk melakukan absensi *fingerprint* tepat waktu.

Pernyataan kedua yaitu jam kerja (WD 2) 61.8% responden menjawab Setuju, 25.5% Sangat Setuju, 10.9% Tidak Setuju, 1.8% Sangat Tidak Setuju, hal ini masih

terlihat bahwa responden lebih banyak memilih Setuju dan dapat disimpulkan bahwa responden setuju masuk dan pulang sesuai jam kerja.

Pernyataan ketiga yaitu sanksi yang diberikan (WD 3) 67.3% responden menjawab Setuju, 23.6% Sangat Setuju, 3.6% Tidak Setuju dan 5.5% Sangat Tidak Setuju, dapat dilihat bahwa skor tertinggi adalah Setuju dan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika datang terlambat maka gaji akan dipotong sesuai keterlambatan waktu.

Pernyataan keempat yaitu ketaatan terhadap peraturan (WD 4) 70.9% responden menjawab Setuju dan 29.1% Sangat Setuju, dapat disimpulkan bahwa responden setuju untuk mentaati peraturan Yayasan Ekatama Pekanbaru yang berlaku.

Pernyataan kelima yaitu tanggung jawab kerja (WD 5) 70.9% responden menjawab Setuju dan 29.1% Sangat Setuju, maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju untuk bertanggung jawab jika melakukan pelanggaran dalam bekerja.

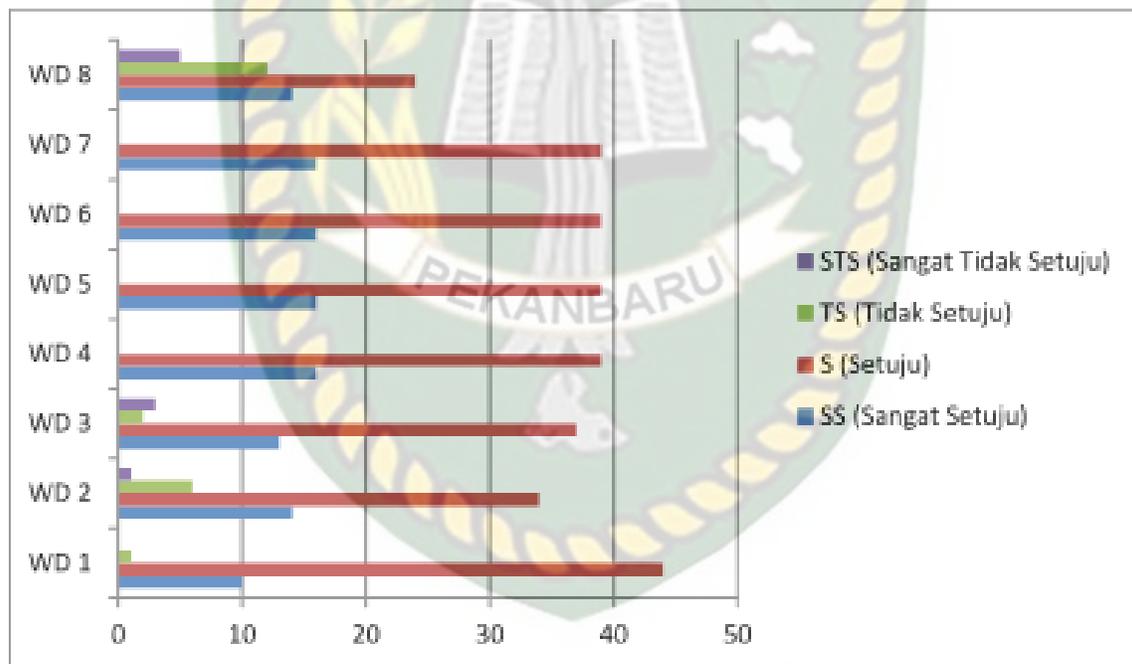
Pernyataan keenam yaitu sikap yang baik (WD 6) 70.9% responden menjawab Setuju dan 29.1% Sangat Setuju, maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju untuk bersikap baik kepada pimpinan maupun rekan kerja.

Pernyataan ketujuh yaitu kreatif dan inovatif (WD 7) 70.9% responden menjawab Setuju dan 29.1% Sangat Setuju, maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju untuk menjadi karyawan kreatif dan inovatif untuk Yayasan Ekatama Pekanbaru.

Pernyataan terakhir yaitu mendapat bonus jika kreatif dan inovatif (WD 8) 43.6% responden menjawab Setuju, 25.5% Sangat Setuju, 21.8% Tidak Setuju, 9.1% Sangat Tidak Setuju, dapat dilihat bahwa skor tertinggi yaitu pada kategori setuju dan dapat disimpulkan bahwa responden setuju untuk mendapatkan bonus dari pimpinan, jika taat terhadap peraturan dan menjadi karyawan yang kreatif dan inovatif.

Untuk lebih jelasnya, mengenai frekuensi nilai dan skor yang dipilih oleh responden dapat dilihat pada gambar 5.4 berikut ini :

**Gambar 5.4. Hasil Pengolahan Kuesioner Faktor WD (Y)**



*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021*

## 5.5 Analisa Deskriptif

Hasil deskriptif data responden pada penelitian ini menjelaskan bahwa secara deskriptif variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yakni *Perceived Usefulness* (X1), *Perceived Ease of Use* (X2), *Behavioral Intention* (X3), dan variabel dependen *Work Discipline* (Y). Analisa deskriptif variabel-variabel ini yaitu efektivitas penerapan absensi *fingerprint* Yayasan Ekatama Pekanbaru terhadap disiplin kerja dijelaskan di bawah ini :

### 5.5.1 Deskriptif Variabel *Perceived Usefulness* (X1)

Adapun hasil deskriptif variabel *Perceived Usefulness* (X1) secara umum dari data kuesioner yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel 5.18 berikut ini :

**Tabel 5.18.** Deskriptif Variabel *Perceived Usefulness* (X1)

Variabel	Responden	Range	Minimum	Maximum	Sum
PU (X1)	55	11	21	32	1405

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Dari tabel di atas, dapat diketahui pada variabel *Perceived Usefulness* (X1) terdapat sebanyak 55 orang responden yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk rentang (range) = 11, skor minimum dari data = 21, skor maximum dari data = 32, sedangkan jumlah keseluruhan (sum) = 1405.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden dari pernyataan kuesioner yang diajukan masuk dalam kategori sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS), maka dilakukan analisis dengan metode *Likert*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan besarnya skor kriterium (skor ideal) ( $\Sigma SK$ )

$$\begin{aligned}\Sigma SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item pertanyaan} \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 8 \times 55 \\ &= 1760\end{aligned}$$

2. Jumlah skor total hasil pengumpulan data variabel X ( $\Sigma SH$ ) = 1405
3. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\Sigma SH}{\Sigma SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1405}{1760} \times 100\%$$

$$P = 79,8 \%$$

Dari perhitungan di atas maka diperoleh *range* kategorinya, adapun *range* kategori tersebut adalah sebagai berikut :

- a. 0 - 25% (Sangat Tidak Setuju)
- b. 26 - 50% (Tidak Setuju)
- c. 51 - 75% (Setuju)

d. 76 - 100% (Sangat Setuju)

Dari *range* kategori tersebut dapat dilihat bahwa hasil distribusi persentase jawaban responden berdasarkan variabel (X1) adalah sebesar 79,8% dan termasuk ke dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pengguna meyakini dan menerima manfaat yang dihasilkan oleh *fingerprint* karena dengan menggunakan *fingerprint* dapat meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan kinerja, meningkatkan efektivitas, meningkatkan efisiensi waktu, dan meningkatkan produktifitas. Keseluruhan pernyataan ini disimpulkan akan mampu meningkatkan penerimaan pengguna terhadap absensi *fingerprint* di Yayasan Ekatama Pekanbaru.

### 5.5.2 Deskriptif Variabel *Perceived Ease of Use* (X2)

Adapun hasil deskriptif variabel *Perceived Ease of Use* (X2) secara umum dari data kuesioner yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut ini :

**Tabel 5.19.** Deskriptif Variabel *Perceived Ease of Use* (X2)

Variabel	Responden	Range	Minimum	Maximum	Sum
PEU (X2)	55	13	15	28	1176

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Dari tabel di atas, dapat diketahui pada variabel *Perceived Ease of Use* (X2) terdapat sebanyak 55 orang responden yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk

rentang (*range*) = 13, skor minimum dari data = 15, skor maximum dari data = 28, sedangkan jumlah keseluruhan (sum) = 1176.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden dari pernyataan kuesioner yang diajukan masuk dalam kategori sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS), maka dilakukan analisis dengan metode *Likert*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan besarnya skor kriterium (skor ideal) ( $\sum SK$ )

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item pertanyaan} \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 7 \times 55 \\ &= 1540\end{aligned}$$

2. Jumlah skor total hasil pengumpulan data variabel X ( $\sum SH$ ) = 1176
3. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1176}{1540} \times 100\%$$

$$P = 76,3 \%$$

Dari perhitungan di atas maka diperoleh *range* kategorinya, adapun *range* kategori tersebut adalah sebagai berikut :

- a. 0 - 25% (Sangat Tidak Setuju)

- b. 26 - 50% (Tidak Setuju)
- c. 51 - 75% (Setuju)
- d. 76 - 100% (Sangat Setuju)

Dari *range* kategori tersebut dapat dilihat bahwa hasil distribusi persentase jawaban responden berdasarkan variabel (X2) adalah sebesar 76,3% dan termasuk kedalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pengguna meyakini dan menerima kemudahan yang dihasilkan oleh *fingerprint* karena mudah untuk dipelajari, jelas dan mudah dipahami, *fleksibel*, mudah mencapai tujuan, dan mudah untuk digunakan. Oleh karena itu, dengan kemudahan ini menjadikan pengguna semakin menerima penerapan absensi *fingerprint* di Yayasan Ekatama Pekanbaru.

### 5.5.3 Deskriptif Variabel *Behavioral Intention* (X3)

Adapun hasil deskriptif variabel *Behavioral Intention* (X3) secara umum dari data kuesioner yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel 5.20 berikut ini :

**Tabel 5.20.** Deskriptif Variabel *Behavioral Intention* (X3)

Variabel	Responden	Range	Minimum	Maximum	Sum
BI (X3)	55	6	10	16	706

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Dari tabel di atas, dapat diketahui pada variabel *Behavioral Intention* (X3) terdapat sebanyak 55 orang responden yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk

rentang (*range*) = 6, skor minimum dari data = 10, skor maximum dari data = 16, sedangkan jumlah keseluruhan (sum) = 706.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden dari pernyataan kuesioner yang diajukan masuk dalam kategori sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS), maka dilakukan analisis dengan metode *likert*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan besarnya skor kriterium (skor ideal) ( $\sum SK$ )

$$\begin{aligned}\sum SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item pertanyaan} \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 4 \times 55 \\ &= 880\end{aligned}$$

2. Jumlah skor total hasil pengumpulan data variabel X ( $\sum SH$ ) = 1176

3. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\sum SH}{\sum SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{706}{880} \times 100\%$$

$$P = 80,2 \%$$

Dari perhitungan di atas maka diperoleh *range* kategorinya, adapun *range* kategori tersebut adalah sebagai berikut :

- a. 0 - 25% (Sangat Tidak Setuju)

- b. 26 - 50% (Tidak Setuju)
- c. 51 - 75% (Setuju)
- d. 76 - 100% (Sangat Setuju)

Dari *range* kategori tersebut dapat dilihat bahwa hasil distribusi persentase jawaban responden berdasarkan variabel (X3) adalah sebesar 80,2% dan termasuk kedalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pengguna memiliki niat perilaku dimana pengguna memiliki minat, akan berusaha menggunakan *fingerprint*, memiliki niat untuk meningkatkan rekan kerja agar menggunakan *fingerprint*, dan memiliki niat untuk menggunakan *fingerprint* untuk seterusnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pengguna memiliki niat perilaku untuk menggunakan *fingerprint* di Yayasan Ekatama Pekanbaru.

#### 5.5.4 Deskriptif Variabel *Work Discipline* (Y)

Adapun hasil deskriptif variabel *Work Discipline* (Y) secara umum dari data kuesioner yang diperoleh, dapat dilihat pada tabel 5.21 berikut ini :

**Tabel 5.21.** Deskriptif Variabel *Work Discipline* (Y)

Variabel	Responden	Range	Minimum	Maximum	Sum
WD (Y)	55	14	18	32	1396

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Dari tabel di atas, dapat diketahui pada variabel *Work Discipline* (Y) terdapat sebanyak 55 orang responden yang mengisi kuesioner. Diperoleh hasil untuk rentang (range) = 14, skor minimum dari data = 18, skor maximum dari data = 32, sedangkan jumlah keseluruhan (sum) = 1396.

Untuk mengetahui kategori jawaban responden dari pernyataan kuesioner yang diajukan masuk dalam kategori sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), dan sangat setuju (SS), maka dilakukan analisis dengan metode *likert*. Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Menentukan besarnya skor kriterium (skor ideal) ( $\Sigma SK$ )

$$\begin{aligned}\Sigma SK &= \text{skor tertinggi tiap item} \times \text{jumlah item pertanyaan} \times \text{jumlah responden} \\ &= 4 \times 8 \times 55 \\ &= 1760\end{aligned}$$

2. Jumlah skor total hasil pengumpulan data variabel X ( $\Sigma SH$ ) = 1176
3. Mencari besarnya persentase (P)

$$P = \frac{\Sigma SH}{\Sigma SK} \times 100\%$$

$$P = \frac{1396}{1760} \times 100\%$$

$$P = 79,3 \%$$

Dari perhitungan di atas maka diperoleh *range* kategorinya, adapun *range* kategori tersebut adalah sebagai berikut :

- a. 0 - 25% (Sangat Tidak Setuju)
- b. 26 - 50% (Tidak Setuju)
- c. 51 - 75% (Setuju)
- d. 76 - 100% (Sangat Setuju)

Dari *range* kategori tersebut dapat dilihat bahwa hasil distribusi persentase jawaban responden berdasarkan variabel (Y) adalah sebesar 79,3% dan termasuk kedalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pengguna memiliki sikap disiplin kerja, dimana terdapat indikator ketepatan waktu, persentase kehadiran, ketentuan jam kerja, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab kerja, sikap yang baik, kreatif dan inovatif. Maka dapat disimpulkan bahwa pengguna memiliki sikap disiplin kerja yang baik di Yayasan Ekatama Pekanbaru.

## **5.6 Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi klasik dilakukan sebelum memasuki uji analisis *linier* berganda sebagai berikut :

### **5.6.1 Uji Multikolinieritas**

Uji ini dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model *regresi linear* berganda. Uji multikolinieritas

ini ditentukan oleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransinya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas. Dalam penelitian ini hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5.22 sebagai berikut :

**Tabel 5.22.** Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Perceived Usefulness</i>	.548	1.825
<i>Perceived Ease of Use</i>	.386	2.588
<i>Behavioral Intention</i>	.298	3.358

a. Dependent Variable : Work Discipline

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Dari tabel di atas, variabel *Perceived Usefulness/PU* (X1) memiliki nilai tolerance yaitu 0,548 dengan nilai VIF sebesar 1,825, variabel *Perceived Ease of Use/PEU* (X2) memiliki nilai tolerance 0.386 dengan nilai VIF sebesar 2,588 dan variabel *Behavioral Intention/BI* (X3) memiliki nilai tolerance yaitu 0,298 dengan nilai VIF sebesar 3,358. Karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0.1 maka untuk uji multikolinieritas tidak terdapat persoalan antara variabel bebas pada penelitian ini.

### 5.6.2 Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah ada masalah autokorelasi dalam persamaan regresi linier berganda, maka dilakukan uji *Durbin-Watson* dengan menentukan nilai  $dL$  dan  $dU$  dengan ketentuan sebagai berikut :

**Gambar 5.5. Daerah Uji Durbin Watson**



*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021*

Suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi pada variabelnya jika nilai  $D-W$  berada pada area tidak ada Autokorelasi. Untuk nilai  $dL$  dan  $dU$  dengan  $N=55$  dan variabel bebas ( $k$ ) = 3 maka didapat nilai 1,4523 dan 1,6815. Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5.23 sebagai berikut :

**Tabel 5.23.** Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.572	2.186	2.087

a. Predictor : (Constant), *Perceived Usefulness*, *Perceived Ease of Use*, *Behavioral Intention*

b. Dependent Variable : *Work Discipline*

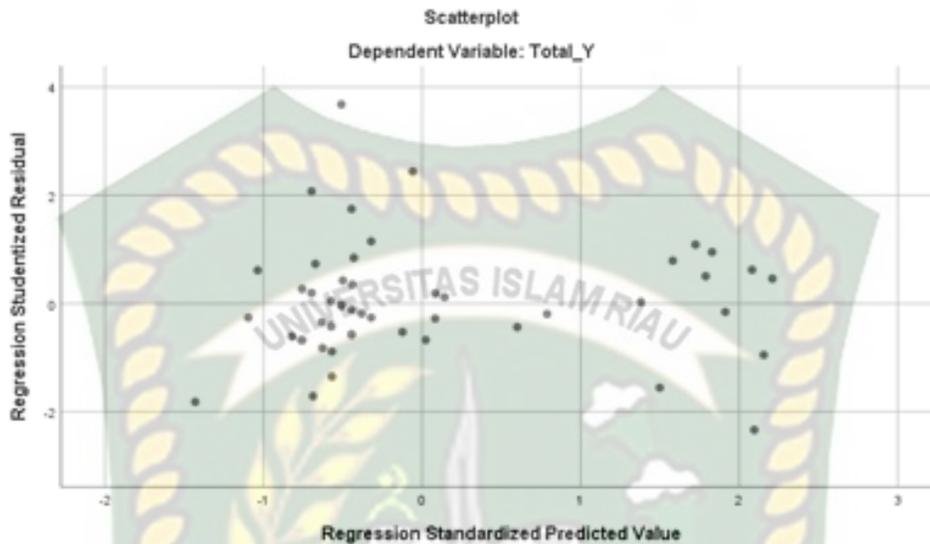
Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas nilai *Durbin-Watson* pada penelitian ini sebesar 2.087 dan nilai berada diantara nilai dU dan 4-dU yakni  $1,6815 < 2,087 < 2,3185$  yang berarti tidak ada autokorelasi pada model yang dibuat.

### 5.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Caranya dengan melihat grafik scatter plot antar nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Model yang baik jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaiknya melebar kemudian menyempit. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 5.6 berikut :

**Gambar 5.6. Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021*

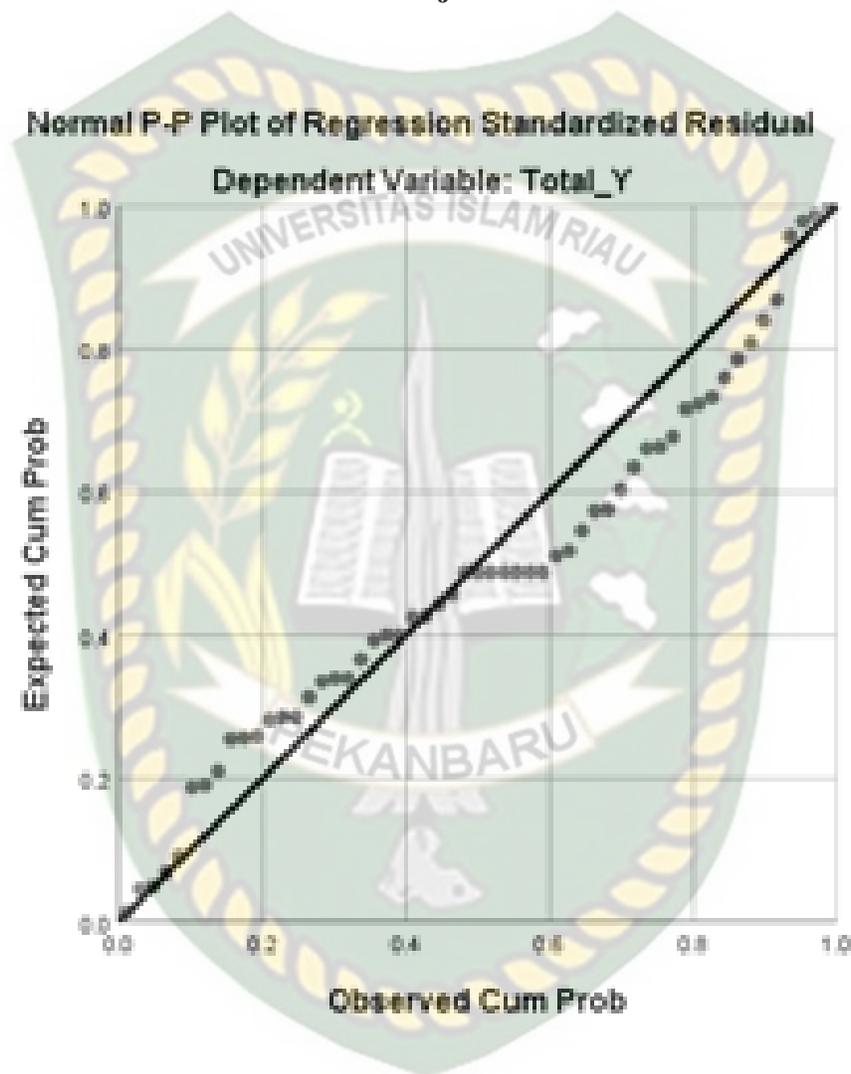
Titik-titik pada grafik *scatterplot* di atas, tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

#### **5.6.4 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal *probability plot*. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dari distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis

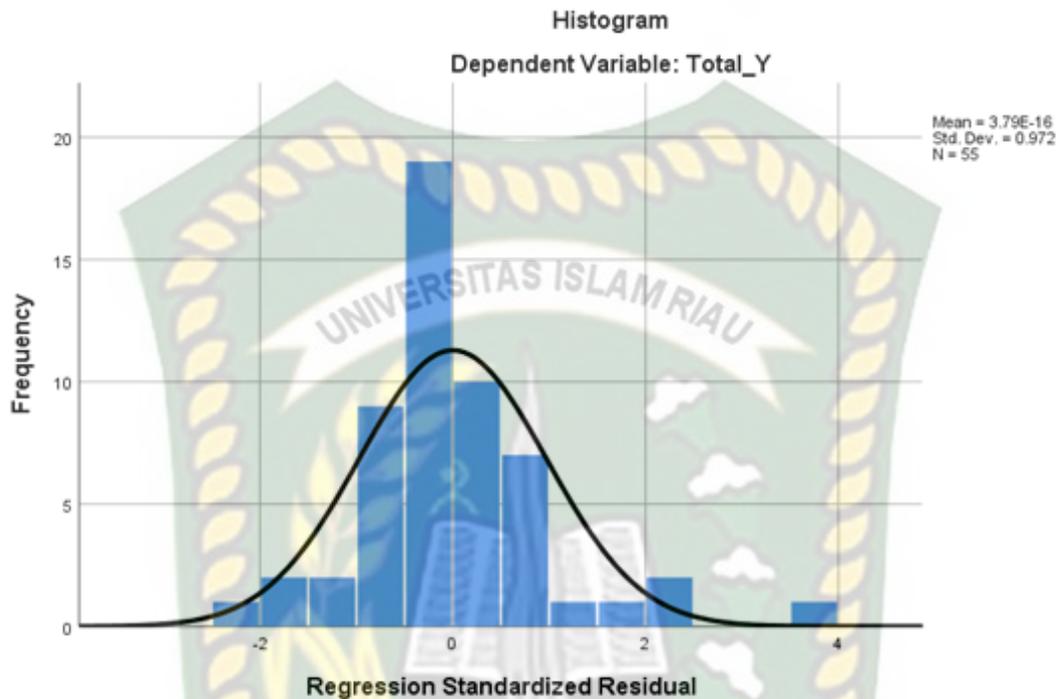
diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas, dapat dilihat pada gambar 5.7 dan gambar 5.8:

**Gambar 5.7. Uji Normalitas**



*Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021*

Gambar 5.8. Histogram Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Dengan melihat histogram maupun grafik normal plot ada semua variabel penerimaan sistem dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal plot terlihat titik- titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti garis diagonal. Sedangkan grafik histogram, memberikan pola distribusi yang normal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

## 5.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mencari pengaruh antara variabel *Perceived Usefulness* (X1), variabel *Perceived Ease of Use* (X2), dan variabel *Behavioral Intention* (X3) terhadap variabel *Work Discipline* (Y), berikut ini adalah penjabaran dari hasil regresi linier berganda, dapat dilihat pada tabel 5.24 :

**Tabel 5.24.** Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.532	3.034		0.835	0.408
X1 (PU)	0.166	0.141	0.141	1.172	0.247
X2 (PEU)	0.153	0.196	0.112	0.784	0.437
X3 (BI)	1.195	0.337	0.579	3.549	0.001

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel hasil regresi linier berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,532 + 0,166 X1 + 0,153 X2 + 1,195 X3$$

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel *Perceived Usefulness* (X1), *Perceived Ease of Use* (X2) dan *Behavioral Intention* (X3) berpengaruh positif terhadap *Work Discipline* (Y). Penjabaran lebih lanjut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta *Unstandardized Coefficient* sebesar 2,532. Angka ini adalah angka konstan yang menunjukkan pengaruh positif *Work Discipline* (Y) terhadap variabel *Perceived Usefulness* (X1), *Perceived Ease of Use* (X2) dan *Behavioral Intention* (X3). Hal ini berarti jika nilai variabel *independent* tidak ada perubahan dan dianggap konstant maka tingkat *Work Discipline* (Y) adalah 2,532.
2. Koefisien regresi variabel *Perceived Usefulness* (X1) = 0,166, menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel ini terhadap *Work Discipline* (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap kenaikan pada variabel *Perceived Usefulness* (X1) sebesar satu kesatuan sementara variabel *independent* lainnya bersifat tetap, tingkat *Work Discipline* (Y) akan meningkat 0,166.
3. Koefisien regresi variabel *Perceived Ease of Use* (X2) = 0,153, menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel ini terhadap *Work Discipline* (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap kenaikan pada variabel *Perceived Ease of Use* (X2) sebesar satu kesatuan sementara variabel *independent* lainnya bersifat tetap, tingkat *Work Discipline* (Y) akan meningkat 0,153.
4. Koefisien regresi variabel *Behavioral Intention* (X3) = 1,195, menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel ini terhadap *Work Discipline* (Y). Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap kenaikan

pada variabel *Behavioral Intention* (X3) sebesar satu kesatuan sementara variabel *independent* lainnya bersifat tetap, tingkat *Work Discipline* (Y) akan meningkat 1,195.

### 5.7.1 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang akan menunjukkan apakah perubahan variabel bebas akan diikuti oleh variabel terikat pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. 2 Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent*. Berikut ini adalah hasil pengujian koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel 5.25 :

**Tabel 5.25.** Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.572	2.186

a. Predictors : (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

b. Dependent Variable : Total\_Y

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,596 hal ini berarti 59,6% tingkat *Work Discipline* (Y) dipengaruhi oleh variabel *Perceived Usefulness* (X1), *Perceived Ease of Use* (X2) dan *Behavioral Intention* (X3). Sedangkan sisanya (100% - 59,6% = 40,4%) dipengaruhi oleh variabel *dependent* lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

### 5.7.2 Uji Koefisien *Regresi Linier* Berganda

Uji regresi menunjukkan besarnya perubahan pada variabel terikat yang diakibatkan oleh adanya perubahan pada variabel bebas yang masuk ke dalam model. Nilai koefisien untuk masing-masing variabel bebas tersebut harus diuji secara satu per satu dan secara keseluruhan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 5.7.2.1 Uji T

Uji hipotesis parsial atau uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Kemudian jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji T dapat dilihat pada tabel 5.26:

Tabel 5.26. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.532	3.034		0.835	0.408
	X1 (PU)	0.166	0.141	0.141	1.172	0.247
	X2 (PEU)	0.153	0.196	0.112	0.784	0.437
	X3 (BI)	1.195	0.337	0.579	3.549	0.001

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2021

1. Hipotesis 1

“Faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*) dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja”

a. Menentukan Ho dan Ha

Ho : Faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*) tidak dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Ha : Faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*) dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

b. Menentukan t hitung

Dari *output* didapat t hitung 1,172 pada variabel *Perceived Usefulness* (X1).

c. Menentukan t tabel dan hasil hipotesis

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus ( $df = n - k$ ). Dimana  $n$  = banyak observasi, sedangkan  $k$  = banyaknya variabel (bebas dan terikat). Jadi  $df = 55 - 4 = 51$  sehingga nilai T tabel untuk data sebanyak 51 responden dengan jumlah variabel 4 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,67528. Sehingga nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,172 < 1,67528$ ), maka  $H_0$  diterima, sedangkan pada kolom signifikan, nilai signifikan  $t$  hitung  $> \alpha$  yang ditetapkan (0,05) yakni ( $0,247 > 0,05$ ) sehingga disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak secara signifikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*) secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

2. Hipotesis 2

“Faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*) dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja”

a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0$  : Faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*) tidak dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

$H_a$  : Faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*) dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

b. Menentukan  $t$  hitung

Dari output didapat t hitung 0,784 pada variabel *Perceived Ease of use* (X2)

c. Menentukan t tabel dan hasil hipotesis

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus ( $df = n - k$ ). Dimana  $n$  = banyak observasi, sedangkan  $k$  = banyaknya variabel (bebas dan terikat). Jadi  $df = 55 - 4 = 51$  sehingga nilai T tabel untuk data sebanyak 51 responden dengan jumlah variabel 4 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,67528. Sehingga nilai t hitung  $< t$  tabel ( $0,784 < 1,67528$ ), maka  $H_0$  diterima, sedangkan pada kolom signifikan, nilai signifikan t hitung  $> \alpha$  yang ditetapkan (0,05) yakni ( $0,437 > 0,05$ ) sehingga disimpulkan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak secara signifikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*) secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

3. Hipotesis 3

“Faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.”

a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0$  : Faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) tidak dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

$H_a$  : Faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

b. Menentukan t hitung

Dari *output* didapat t hitung 3,549 pada variabel *Behavioral Intention* (X3)

c. Menentukan t tabel dan hasil hipotesis

Dalam pengujian hipotesis untuk model regresi, derajat bebas ditentukan dengan rumus ( $df = n - k$ ). Dimana  $n$  = banyak observasi, sedangkan  $k$  = banyaknya variabel (bebas dan terikat). Jadi  $df = 55 - 4 = 51$  sehingga nilai T tabel untuk data sebanyak 51 responden dengan jumlah variabel 4 dan tingkat signifikan 5% adalah sebesar 1,67528. Sehingga nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,549 > 1,67528$ ), maka  $H_0$  ditolak, sedangkan pada kolom signifikan, nilai signifikan t hitung  $<$   $\alpha$  yang ditetapkan (0,05) yakni ( $0,001 < 0,05$ ) sehingga disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima secara signifikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) secara signifikan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

### 5.7.2.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada tingkat derajat kesalahan 5% dalam arti ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila F hitung  $>$  F tabel, maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji F, dapat dilihat pada tabel 5.27:

**Tabel 5.27.** Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	359.307	3	119.769	25.067	.000 <sup>b</sup>
Residual	243.675	51	4.778		
Total	602.982	54			

a. Dependent Variable: *Work Discipline*

b. Predictors: *Behavioral Intention, Perceived Ease of Use, Perceived Usefulness*

Sumber : *Data Olahan Peneliti, 2021*

1. Hipotesis 4

“Faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*), faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*), dan faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja”

a. Menentukan Ho dan Ha

Ho : Faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*), faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*), dan faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) secara bersama-sama tidak dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Ha : Faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*), faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*), dan faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

b. Menentukan F hitung

Dari output didapat F hitung 25,067

c. Menentukan F tabel dan hasil hipotesis

F tabel dicari pada signifikan 0.05 dengan derajat kebebasan  $df1 = k - 1$  untuk  $k =$  jumlah seluruh variabel yang ada. Maka nilai  $df1$  adalah  $(4 - 1 = 3)$ , dan rumus  $df2 = n - k$  untuk  $n =$  jumlah responden. Maka nilai  $df2$  adalah  $(55 - 4 = 51)$ , sehingga diperoleh F tabel kolom 3, baris ke 51 sebesar 2,79. Jadi dapat disimpulkan nilai F hitung  $>$  F tabel  $(25,067 > 2,79)$  maka  $H_0$  ditolak, sedangkan pada kolom signifikan nilai signifikansi f hitung  $<$   $\alpha$  yang ditetapkan (0,05) yakni  $(0,000 < 0,05)$  sehingga disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima secara signifikan. Oleh karena ini dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor kegunaan (*Perceived Usefulness*), faktor kemudahan (*Perceived Ease Of Use*), dan faktor niat perilaku (*Behavioral Intention*) secara bersama-sama dapat berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

### 5.8 Faktor Dominan

Faktor dominan didapat dari tabel regresi berganda, dapat dilihat pada kolom *Standardized Coefficients* nilai dari faktor *Perceived Usefulness* sebesar 14.1 %, faktor *Perceived Ease of Use* sebesar 11.2 % dan faktor *Behavioral Intention* sebesar 57.9 %. Sehingga, faktor *Behavioral Intention* lebih dominan berpengaruh terhadap *Work Discipline* dibandingkan faktor *Perceived Usefulness* dan *Perceived Ease of Use*.

## 5.9 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Ekatama Pekanbaru untuk mengetahui tingkat disiplin kerja (*Work Discipline*) berdasarkan tiga variabel yakni persepsi kegunaan (*Perceived Usefulness*), persepsi kemudahan (*Perceived Ease of Use*) dan niat perilaku (*Behavioral Intention*). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru sebanyak 55 orang yang kemudian diberikan kuesioner berisi pernyataan-pernyataan terkait indikator TAM dan kuesioner kembali keseluruhan ke peneliti lalu kemudian data yang didapat dilakukan beberapa pengujian hingga mendapatkan kesimpulan dan menentukan hipotesis.

### 5.9.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisa lebih lanjut pada penelitian ini dilakukan hasil uji validitas kuesioner dari 55 responden yang dilakukan terhadap masing-masing variabel dengan total pernyataan sebanyak 27 pernyataan. Dengan melihat hasil olah data pada tabel 4.6 sampai tabel 4.9, maka semua pernyataan dinyatakan valid, karena seluruh skor item pernyataan lebih besar dari nilai skor tabel. Uji validitas menggunakan batasan  $r$  tabel dengan signifikan 0,05 kemudian di dapat nilai  $r$  tabel sebesar 0,266. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach Alpha* dengan batasan minimum sebesar 0,06. berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap 27 pernyataan dengan melihat data pada tabel 4.10 sampai 4.13, maka semua pernyataan dinyatakan *reliable* karena

seluruh item pernyataan mendapat nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai minimum.

Data yang telah lulus uji validitas dan reliabilitas dapat dilakukan analisa lebih lanjut.

### 5.9.2 Hasil Analisa Deskriptif

Hasil deskriptif data responden pada penelitian ini menjelaskan secara deskriptif variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel independen yakni *Perceived Usefulness* (X1), *Perceived Ease of Use* (X2), *Behavioral Intention* (X3), dan variabel dependen *Work Discipline* (Y). Hasil analisa deskriptif variabel X1 adalah sebesar 79.8% dan termasuk dalam kategori Sangat Setuju yang berarti reponden Sangat Setuju dalam menerima penerapan fingerprint berdasarkan variabel kegunaan atau *Perceived Usefulness*. Untuk variabel X2 hasil analisa deskriptifnya sebesar 76.3% (Sangat Setuju), hal ini berarti bahwa pengguna menyakini dan menerima kemudahan yang dihasilkan oleh *fingerprint*, dan untuk variabel X3 hasil analisa deskriptifnya sebesar 80.2% (Sangat Setuju) hal ini berarti bahwa pengguna memiliki niat untuk menggunakan *fingerprint*. Dan terakhir variabel dependen Y menghasilkan analisa deskriptif sebesar 79.3% dalam kategori Sangat Setuju. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa pengguna merasa terbantu dengan adanya *fingerprint* dan sangat setuju bahwa *fingerprint* dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

### 5.9.3 Hasil Analisa Deskriptif

- a. Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 5.21 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel yaitu *Perceived Usefulness* (X1), *Perceived Ease of Use* (X2) dan *Behavioral Intention* (X3) lebih dari 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 5.22 dapat diketahui bahwa nilai *D-W* (*Durbin Watson*) sebesar 2,087 dan nilai akan dibandingkan dengan nilai signifikansi 5%, dengan jumlah  $N=55$  dan jumlah variabel independen 3 ( $k=3$ ), maka di tabel *Durbin Watson* di peroleh nilai *dL* dan *dU* sebesar 1,4523 dan 1,6815. Dan nilai *D-W* yang diperoleh berada pada area tidak ada autokorelasi sehingga menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi.

c. Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 5.6 dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d. Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar 5.7 menunjukkan bahwa titik-titik kurva pada grafik normal P-plot menyebar disekitas garis diagonal dan mengikuti

arah garis diagonal, maka membuktikan bahwa data terdistribusi dengan normal sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 5.9.4 Hasil Analisis Regresi dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan uji regresi diketahui bahwa variabel kegunaan, kemudahan dan niat perilaku memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja dalam penerapan *fingerprint*, hal ini diketahui dari koefisien regresi X1 sebesar 0,166, X2 sebesar 0,153 dan X3 sebesar 1,195. Sehingga jika variabel ini naik satu kesatuan masing-masing akan memberi peningkatan pada disiplin kerja. Sedangkan koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,596 yang berarti ketiga variabel bebas pada penelitian ini berpengaruh sebesar 59,6% pada penelitian ini dan selebihnya merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian faktor dominan pada penelitian ini diketahui bahwa variabel *Behavioral Intention* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *Work Discipline* di Yayasan Ekatama Pekanbaru.

#### 5.9.5 Uji T dan Uji F

Uji T pada penelitian ini menguji hipotesa 1, 2 dan 3 pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel X1 dan X2 masing-masing tidak berpengaruh pada disiplin kerja sedangkan X3 secara signifikan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Uji F

menguji kebenaran hipotesa keempat yang menyatakan bahwa ketiga variabel X1, X2 dan X3 secara signifikan bersama-sama mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

### 5.10 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja dalam menggunakan *fingerprint* dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan di Yayasan Ekatama Pekanbaru. Setelah dilakukan pengumpulan data dan penelitian terhadap karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru, diketahui bahwa faktor penggunaan dan kemudahan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru. Sedangkan faktor niat perilaku secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan analisa deskriptif yang dilakukan, diketahui karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru Sangat Setuju serta pengguna meyakini dan menerima manfaat yang dihasilkan oleh *fingerprint* karena dengan menggunakan *fingerprint* dapat meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan kinerja, meningkatkan efektivitas, meningkatkan efisiensi waktu, dan meningkatkan produktifitas dan motivasi kerja, keseluruhan pernyataan ini disimpulkan akan mampu meningkatkan penerimaan pengguna terhadap absensi *fingerprint* di Yayasan Ekatama Pekanbaru.

Karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru juga sangat setuju pada pernyataan yang menjelaskan bahwa pengguna meyakini dan menerima kemudahan yang dihasilkan

oleh *fingerprint* karena mudah untuk dipelajari, jelas dan mudah dipahami, fleksibel, mudah mencapai tujuan, dan mudah untuk digunakan. Oleh karena itu, dengan kemudahan ini menjadikan pengguna semakin menerima penerapan absensi *fingerprint*. Selain itu, karyawan juga sangat setuju pada pernyataan yang menjelaskan bahwa pengguna memiliki niat perilaku dimana pengguna memiliki minat, akan berusaha menggunakan *fingerprint*, memiliki niat untuk meningkatkan rekan kerja agar menggunakan *fingerprint*, dan memiliki niat untuk menggunakan *fingerprint* untuk seterusnya. Dikarenakan berdasarkan hasil penelitian ini faktor niat perilaku yang dominan berpengaruh pada disiplin kerja, maka hal ini harus diperhatikan oleh pihak Yayasan Ekatama Pekanbaru agar memperhatikan karyawannya.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu factor yang mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan pada suatu organisasi, maka sudah menjadi tuntutan bagi pimpinan perusahaan membuat kebijakan dan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawainnya. Salah satu cara yang lazim digunakan adalah dengan memperkuat pengawasan sistem absensi. Agar mempermudah perusahaan atau instansi untuk melakukan pengawasan terhadap absensi karyawan maka banyak perusahaan menerapkan sistem absensi elektronik sidik jari (*fingerprint*).

Penggunaan absensi elektronik sidik jari (*fingerprint*) memang dapat memperkuat dalam pengawasan kedisiplinan karyawan. Namun jika penerapan teknologi absensi *fingerprint* tidak terlaksana dengan baik maka kehadiran teknologi tersebut tidak akan memberikan dampak positif dalam peningkatan kedisiplinan karyawan. Untuk melihat sejauh mana sikap penerimaan pengguna terhadap teknologi yang digunakan, maka dapat dilakukan analisa dengan variabel dari metode *Technology Acceptance Model* (TAM).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap responden karyawan Yayasan Ekatama Pekanbaru, perihal sikap penerimaan pengguna terhadap teknologi absensi *fingerprint* yang digunakan dalam peningkatan kedisiplinan karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisa deskriptif, dinyatakan bahwa variabel-variabel pada penelitian ini berada pada kategori sangat setuju karena pengguna merasa terbantu dengan adanya teknologi absensi *fingerprint* yang digunakan, dan sangat setuju bahwa *fingerprint* telah memenuhi kebutuhan pengguna dan pengguna menerima penerapan *fingerprint* di Yayasan Ekatama Pekanbaru.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kegunaan (*Perceived Usefulness/X1*) dan faktor kemudahan (*Perceived Ease of Use/X2*) secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (*Work Discipline/Y*). Hal ini dikarenakan bahwa dari teknologi absensi *fingerprint* tersebut memang secara kebergunaan sudah jelas dan juga mudah untuk digunakan, namun dalam penggunaan yang diterapkan di Yayasan Ekatama Pekanbaru saat ini, sikap pengguna justru enggan untuk melakukannya. Sehingga dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor Niat Perilaku (*Behavioral Intention/X3*) secara signifikan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (*Work Discipline/Y*).
3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa jika faktor Kegunaan (*Perceived Usefulness/X1*), faktor Kemudahan (*Perceived Ease of Use/X2*) dan faktor Niat Perilaku (*Behavioral Intention/X3*) secara signifikan bersama-sama berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (*Work Discipline/Y*).

## 6.2 Saran

### 1. Saran Bagi Yayasan Ekatama Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa tingkat disiplin kerja lebih dipengaruhi oleh niat perilaku dalam penerimaan absensi *fingerprint*, oleh karena itu bagi pihak Yayasan Ekatama Pekanbaru lebih memperhatikan karyawan dalam menggunakan absensi *fingerprint* untuk pencatatan kehadiran karyawan. Hal lain yang juga perlu dilakukan yakni selalu mengevaluasi laporan kehadiran karyawan yang dihasilkan oleh mesin absensi *fingerprint*, jika masih ditemukan karyawan yang tidak melakukan absensi dapat dilakukan pemanggilan dan pemberian teguran terhadap karyawan yang bersangkutan.

### 2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih besar dan menggunakan variabel-variabel dari metode *Technology Acceptance Model* (TAM) yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Endang Fatmawati, 2015, *Technology Acceptance Model (TAM) Untuk Menganalisis Penerimaan Terhadap Sistem Informasi Perpustakaan*, Skripsi, Prodi Studi Teknik Informatika, Sekolah Tinggi Teknologi (STITEK), Bontang Indonesia
- Eddy Prahasta. 2009. *Sistem Informasi Geografis*. Bandung: Informatika Bandung
- Suryo Guritno, dkk. 2010. *Metodologi Penelitian Teknologi Informasi*. Bandung: Informatika Bandung
- Elisabet Yunaeti Anggraeni dan Rita Irviani. 2017. *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Fathnur Sani.,M.Farm.,Apt. 2016. *Metodologi Penelitian Farmasi Komunitas dan Eksperimental*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Ferda, Ahmet, Serkan Benk, & Tamer Budak. 2011. *The Acceptance of Tax Office Automation Sistem (VEDOP) By Employees: Factorial Validation of Turkish Adapted Technology Acceptance Model (TAM)*. *International Journal of Economics and Finance*, 3(6), pp: 107-116.
- Flourensia Sapty Rahayu, 2017. *Analisis Penerimaan e-Learning Menggunakan Technology Acceptance Model (TAM) (Studi Kasus: Universitas Atma Jaya Yogyakarta)*, Skripsi, Program Studi Sistem Informasi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Hamzah, Ardi. 2009. *Evaluasi Kesesuaian Model Keperilakuan dalam Penggunaan Teknologi Sistem Informasi di Indonesia*. Disampaikan dalam Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi 2009 (SNATI 2009). Yogyakarta, 20 Juni 2009.
- Handayani, Rini. 2007. *Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Informasi dan Penggunaan Sistem Informasi (Studi Empiris Pada Perusahaan manufaktur di Bursa Efek Jakarta)*. Dalam *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 9(2), h: 76-87.
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2007), 212
- Hutahaean, 2015. *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

- Ilahi, D. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 44(1), 31–39.
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres*. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 1977–1987.
- Jeperson Hutahaeen. 2015. *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta: CV.Budi Utama
- Ni Luh Nyoman Sherina Devi, 2014. *Analisis Technology Acceptance Model (TAM) Terhadap Penggunaan Sistem Informasi Di Nusa Dua Beach Hotel & SPA, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*.
- Rizki, A. dan Suprajang, S. E. 2017. *Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran), 2, 49–56.
- Subagyo, dkk. 2018. *Akuntansi Bisnis Berbasis Desain*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Tata Sutabri. 2012. *Konsep Sistem Informasi*. Yogyakarta: AndiOffset
- Yakub. 2012. *Pengantar Sistem Informasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu