

## Pengaruh Absensi *Online* “Talenta” dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Kia Karawang

<sup>1</sup>Afriyan Deniro Gultom, <sup>2</sup>N. Neni Triana, <sup>3</sup>Thomas Nadeak

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn20.afriyanguptom@mhs.ubpkarawang.ac.id, neni.triana@ubpkarawang.ac.id, misterichi@yahoo.com

### ABSTRACT

*This study was made to determine the extent of the attendance technology system and work motivation provided by PT KIA Karawang to its employees in improving employee discipline in it. The analysis used in this study is to use independent variables, namely the "Talent" attendance system and work motivation, and the dependent variable, namely work discipline. This research included 85 employees from PT KIA Karawang and utilized multiple linear regression testing, alongside validity, reliability, classical assumption, and hypothesis testing techniques. The findings revealed that the Talent attendance system and work motivation together significantly and positively affect work discipline. However, when examined individually, the Talent Attendance System did not impact Work Discipline, whereas work motivation did have a positive and significant effect on work discipline.*

**Keywords:** *online attendance system, work motivation, work discipline.*

### ABSTRAK

Kajian ini disusun guna menganalisa sejauh mana sistem teknologi absensi dan motivasi kerja yang diberikan oleh PT KIA Karawang kepada karyawannya dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan didalamnya. Analisis dalam artikel ini menggunakan variabel independen yaitu sistem absensi “Talenta” dan motivasi kerja, serta variabel dependen yakni disiplin kerja. Penelitian ini melibatkan sampel dari karyawan PT KIA Karawang yakni sebanyak 85 orang. Adapun teknik penelitiannya memakai uji metode regresi linear berganda dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan antara sistem absensi talenta dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, meskipun sistem absensi talenta secara independen tidak memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja dan motivasi kerja secara independen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

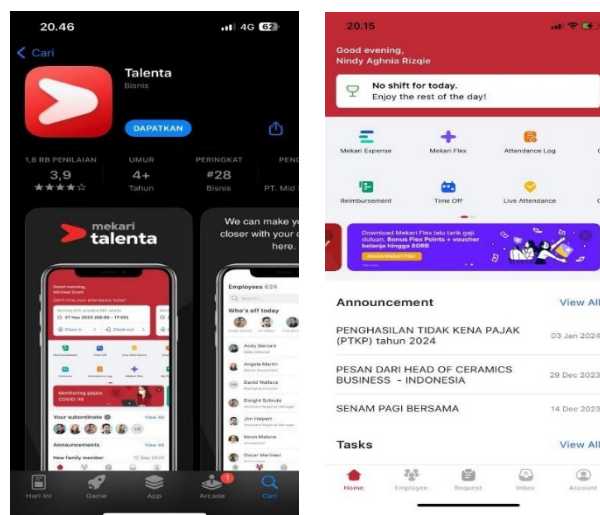
**Kata kunci:** sistem absensi *online*, motivasi kerja, disiplin kerja.

### PENDAHULUAN

Berbagai aktivitas keseharian kini banyak yang terbantu oleh teknologi, termasuk di lingkungan kerja perusahaan. Penggunaan teknologi melalui sistem komputerisasi data dinilai lebih akurat dan efisien jika dibandingkan dengan pencatatan secara manual. PT Keramika Indonesia Asosiasi (KIA) merupakan salah satu perusahaan produsen keramik yang memiliki beberapa *plant* yang ada di Indonesia,

salah satunya yakni berada di Kab Karawang, Jawa Barat, yakni di Kawasan Industri Surya Cipta Karawang. Untuk mendukung tercapainya target-target PT KIA Plant Karawang dan mempertahankan nama baik *brand* yang ada, salah satu faktor utama yang diperlukan yaitu adanya peran karyawan sebagai SDM yang bisa memberi semangat kerja dengan loyal yang maksimal bagi entitas bisnis.

Disiplin kerja berkaitan dengan pengembangan MSDM yang perannya dibutuhkan dalam bisnis organisasi untuk mencegah terjadinya kerugian, penyelewengan atau kecerobohan yang pada akhirnya menimbulkan kerugian baik fisik dan material. Untuk mengatasi masalah disiplin karyawan, manajemen PT KIA Plant Karawang terus melakukan perubahan sistem untuk memperkuat kedisiplinan di antara karyawannya. Salah satu langkah yang diambil manajemen HR PT KIA Plant Karawang sendiri menggunakan sistem web yang disebut dengan "*Talenta*", dimana teknologi yang diimplementasikan pada sistem aplikasi Talenta adalah teknologi berbasis sensor *face recognition* (pengenalan struktur wajah) dan titik lokasi keberadaan.



**Gambar 1. Tampilan Aplikasi Talenta**

Meskipun telah dikembangkan sistem web Talenta oleh PT KIA Plant Karawang dengan tujuan mempermudah mengakses absensi, namun masih ada berbagai persoalan yang ditemui seperti kurangnya konsistensi absensi atau belum memiliki pemahaman penuh untuk mengakses absensi web Talenta, maupun dari segi *device* karyawan yang kurang mendukung, seperti karyawan yang tidak membawa *handphone*, atau sistem Talenta yang sedang mengalami gangguan. Pada tabel berikut, tertera persentase kehadiran karyawan PT KIA Plant Karawang dari berbagai departemen kerja periode Juni 2023 – Desember 2023, dengan tingkat harapan kehadiran karyawan yang maksimal hingga 97%, dapat terlihat bahwasanya tingkat presensi karyawan masih belum optimal sesuai target perusahaan.

**Tabel 1. Rekap Absensi PT KIA Karawang (Juni 2023 – Desember 2023)**

No	Departement	June.23	July.23	Agt.23	Sept.23	Oct.23	Nov.23	Dec.23
1	PGA (Personalia dan General Affair) Departement	95%	94%	92%	94%	93%	94%	91%
2	SDQA (Suistenable Development Quality Assurance) Departement	90%	87%	93%	92%	94%	90%	89%
3	Production (Floor Tile) Departement	89%	88%	90%	90%	88%	89%	89%
4	Production (Wall Tile) Departement	84%	91%	90%	88%	90%	87%	88%
5	Maintenance & Engineering Departement	96%	90%	91%	91%	88%	90%	94%
6	PPIC Departement	91%	90%	90%	93%	90%	89%	88%
7	Purchasing Departement	87%	89%	88%	94%	91%	91%	90%
8	RND (Research and Development) Departement	90%	90%	87%	91%	89%	90%	92%
9	Store Departement	92%	89%	85%	87%	90%	88%	86%

Selain dari faktor sistem absensi, faktor lain yang mampu memberi pengaruh atas kedisiplinan karyawan yaitu motivasi kerja yang dapat diartikan sebagai harapan yang ditunjukkan perusahaan bagi karyawannya agar dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang berlaku dan hasil yang maksimal (Duha, 2018 dalam Kompiang et al., n.d.).

Berdasarkan hal tersebut, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai aspek-aspek perusahaan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT KIA Karawang maka dilakukan pra-survei dengan kuisisioner sementara yang selanjutnya diperoleh data sebagai berikut.

**Tabel 2. Pra Survei Indikator Motivasi Karyawan PT KIA Karawang**

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah Sampel	Target dalam %
		Ya	Tidak		

1	Gaji yang saya dapatkan telah sesuai dengan kesepakatan dan kontrak kerja yang berlaku.	67%	33%	30	100%
2	Kesempatan untuk meraih jenjang karir yang besar.	40%	60%	30	100%
3	Jumlah insentif yang diberikan oleh perusahaan.	27%	73%	30	100%
4	Fasilitas-Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan baik selama aktivitas bekerja maupun penunjang bekerja (seperti transportasi, konsumsi, dan fasilitas kesehatan, dll).	57%	43%	30	100%
5	Kondisi ruangan/ area kerja yang nyaman	40%	60%	30	100%
6	Jaminan keselamatan bekerja yang aman.	54%	46%	30	100%
7	Apresiasi/ benefit lain yang diberikan oleh perusahaan (seperti bonus, tunjangan, dll).	37%	63%	30	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan PT KIA Karawang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan.

Motivasi Kerja merupakan target yang diberikan terhadap pegawai untuk bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawab atau memberikan dorongan yang mengarah kepada hasil kerja pegawai (Duha, 2018).

Menurut Afandi (2018) motivasi kerja diukur melalui indikator seperti: 1) Balas jasa; 2) Kondisi kerja; 3) Fasilitas kerja; 4) Prestasi Kerja; 5) Pengakuan dari atasan; 6) Pekerjaan itu sendiri.

Dalam kajian sebelumnya dari Puspaningrum Dkk (2019), ditemukan bahwasanya absensi *fingerprint*, motivasi kerja dan kepemimpinan semuanya punya pengaruh yang positif dan signifikan atas disiplin kerja karyawan di PT Wings Cabang Surabaya. Lalu, kajian lainnya dari Inayah Dkk (2023), ditemukan bahwasanya aplikasi absensi *mobile* GPS dan motivasi kerja secara serempak punya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT PLN UP 3 Madiun.

Maka, artikel ini penulis lakukan guna menemui sejauh mana pengaruh absensi Talenta dan pengaruh motivasi kerja pada tingkat disiplin karyawan PT KIA Plant Karawang. Kajian ini dimaksudkan bisa membantu memberi ke pemahaman atas dampak dan efisiensi penggunaan absensi Talenta terhadap disiplin karyawan serta menggali sejauh mana pengaruh motivasi kerja yang mungkin mempengaruhi disiplinkaryawan PT KIA Plant Karawang.

## TINJAUAN LITERATUR

### Manajemen

Menurut Manullang (2018) dalam Ansory dan Indrasari, manajemen merupakan seni dan konteks ilmu dalam mencatat, melakukan pengorganisasian, memberikan arahan, menyusun strategi dan melakukan peninjauan terhadap sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang

ditetapkan.

Manajemen menurut Wilson (2018) dalam Ansory dan Indrasari, merupakan sebuah aksi yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam usaha untuk mencapai target dan perencanaan organisasi yang telah ditetapkan yang dijalankan secara sistematis.

Manajemen sendiri dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang terdiri atas proses-proses yang mengarah pada perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengarahan yang mana proses tersebut saling berkaitan dan masing-masing memiliki fungsinya yang nantinya akan membantu organisasi perusahaan mencapai tujuannya.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Farida (2015:1) menjabarkan bahwasanya MSDM ialah sistem manajemen yang berfokus pada diri dalam bidang personalia yang melibatkan ketenagakerjaan yang mempelajari dan menelaah cara mengelola proses memanfaatkan SDM dengan optimal untuk meraih misi yang direncanakan dan bisa mendapati *output* yang maksimal untuk semua *stakeholder* (Puspaningrum et al., 2019).

Manajemen SDM juga mencakup pemeliharaan hubungan kerja yang baik, memastikan kepuasan karyawan, dan mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi melalui optimalisasi kontribusi tenaga kerja. Ini termasuk pengembangan kebijakan, program kesejahteraan dan strategi kompensasi yang adil dan kompetitif. (Wanta et al., 2022).

Oleh sebab itu, dari kajian terkait MSDM, bisa diambil simpulan bahwasanya MSDM dapat diartikan sebagai usaha suatu organisasi/ perusahaan dalam melakukan pendalaman dan koordinasi dari aspek karyawan sebagai aset SDM perusahaan guna meraih hasil yang maksimal.

### **Absensi Online “TALENTA”**

Menurut Heriawanto dalam Ngurah et al., n.d.(2022) pelaksanaan pengumpulan data kehadiran atau absensi staf karyawan secara konvensional dengan media seperti buku daftar hadir, dapat menjadialah satu elemen yang memberikan hambatan entitas bisnis guna memberikan pemantauan tingkat kedisiplinan staf karyawan dalam bekerja, hal ini sebab buku atau media kertas berisiko rusak dan cenderung susah disalin secara sistematis.

Aplikasi Talenta yang menggunakan basis satelit tersebut untuk mengawasi dan memantau keberadaan staf karyawan secara daring, mulai dari absensi masuk dan keluar perusahaan, hingga izin atas sakit, pengajuan cuti, hingga kunjungan kerja ke luar perusahaan (Simatupang, 2023). Aplikasi Talenta sendiri mudah digunakan. Karyawan hanya diperlukan meng-*install* aplikasi Talenta pada AppStore atau PlayStore. Dalam pengisian presensi, pastikan perangkat *handphone* karyawan terhubung dengan internet untuk membuka aplikasi Talenta dan pada titik koordinat di daerah PT KIA Plant Karawang, karyawan dapat memilih menu presensi, langkah terakhir hanya mengarahkan wajah ke *handphone* sehingga absensi sudah direkam

otomatis. Setelah absensi direkam, data kehadiran karyawan tersebut akan langsung tersinkronisasi dengan sistem pusat di PT KIA Plant Karawang. Hal ini memungkinkan manajemen untuk secara efektif memantau dan mengelola kehadiran karyawan secara *real-time*. Fitur keamanan tambahan memastikan bahwa data yang terkumpul aman dan hanya dapat diakses oleh pihak yang berwenang. Melalui aplikasi Talenta, proses pencatatan kehadiran menjadi lebih efisien dan mengurangi kemungkinan kesalahan manual, sekaligus meningkatkan akurasi data kehadiran karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Lynch, seperti yang dikutip oleh Saputra (2019), motivasi didefinisikan sebagai proses yang menghasilkan tiga aspek kunci dalam perilaku seseorang yang berkaitan dengan seberapa kuat usaha yang dilakukan seseorang, arah menunjukkan fokus usaha tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu, dan ketekunan menggambarkan seberapa lama individu dapat mempertahankan usaha tersebut meskipun menghadapi hambatan dan kesulitan.

Motivasi kerja menurut Dermawan (Lusri & Siagian, 2017) motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang muncul dari individu yang dapat mendorong, memberi pengarahan, dan mengatur perilaku dan karakter manusia tersebut. Maka dapat ditarik kesimpulannya bahwasanya motivasi berkaitan dengan suatu dorongan yang menuntun atau menjadi alasan seseorang melakukan tanggung jawabnya secara konsisten dan penuh kesadaran yang bertujuan untuk meningkatkan hasil pekerjaan dan prestasi kerja.

### **Disiplin Kerja**

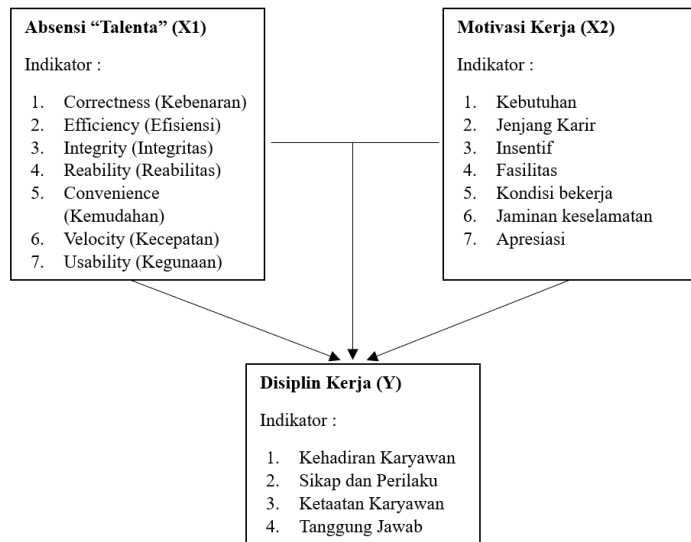
Sinambela (2016), memaknai disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang yang konsisten dan mampu mengikuti rangkaian peraturan yang dibuat dan tidak adanya indikasi melanggar peraturan tersebut. Disiplin kerja menjadi sebuah tindakan yang menerapkan ketertiban, konsistensi, dan etos kerja yang baik dalam lingkungan profesional.

Disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017) dalam Ngurah et al., n.d., menjabarkan bahwasanya disiplin kerja dimaknai menjadi implementasi tata kelola perusahaan untuk senantiasa menjaga keberlangsungan karakter pedoman-pedoman perusahaan yang ada.

Disiplin kerja adalah pola pikir manusia untuk menimbang, totalitas, dan konsisten atas kebijakan yang ada serta kemampuan dalam melaksanakannya. Sebagai contohnya dalam perusahaan, setiap anggota organisasi perusahaan datang bekerja tepat waktu, berpakaian profesional, mengenakan APD lengkap sesuai dengan standar di lingkungan yang membutuhkan keamanan khusus, mengajukan izin cuti dan izin lainnya sesuai dengan ketentuan perusahaan, dan bekerja selaras atas SOP yang ada.

## KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Ferdinand (2014) memaknai hipotesis adalah pernyataan asumsi yang dapat diuji, yang dibuat untuk menjelaskan fenomena berdasarkan observasi awal. Hipotesis dirancang untuk diuji melalui eksperimen atau studi lainnya untuk menentukan kebenarannya.



**Gambar 2. Kerangka Pikir**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : X1 (Absensi Talenta) mempengaruhi Y (Disiplin Kerja Karyawan PT KIA Karawang).

H2 : X2 (Motivasi Kerja) mempengaruhi Y (Disiplin Kerja Karyawan PT KIA Karawang).

H3 : X1 (Absensi Talenta) dan X2 (Motivasi Kerja) mempengaruhi secara simultan terhadap Y (Disiplin Kerja Karyawan PT KIA Karawang).

## METODE PENELITIAN

### Ruang Lingkup Penelitian

Kajian ini dijalankan di PT KIA Karawang yang beralamat di Kawasan Industri Surya Cipta Karawang Jl. Surya Lestasi Kav. 1 & 2, Desa Kutamekar, Kelurahan Ciampel, Kecamatan Ciampel, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Kajian ini punya cakupan terkait implementasi Sistem Absensi *Talenta* dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT KIA Karawang.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2017) mendefinisikan populasi sebagai semua area *general* yang mencakup objek dan ciri-ciri yang sudah diambil oleh penguji untuk dijadikan dasar penarikan simpulan. (Khairunnisa & Syamruddin, 2023). Adapun populasi penelitian

ini merupakan karyawan PT KIA Plant Karawang dengan total 536 orang, dengan metode penentuan jumlah sampel dengan rumus Slovin ditemukan bahwasanya pengambilan sampel sebanyak 85 orang.

$$(1 + x)^n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{536}{1 + 536 (10\%)^2} = \frac{536}{6,36} = 85$$

Pada kajian ini, teknik samplingnya yakni *probability sampling*, yang menjadikan orang dalam populasi punya ruang sejajar guna diambil jadi sampel (Sugiyono, 2017:84). Data dikumpulkan lewat teknik observasi dan distribusi kuesioner kepada para karyawan PT KIA Plant Karawang.

### Teknik Analisis

Pendekatan yang dilakukan pada karya ilmiah ini yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, dan tujuan dari penelitian kuantitatif yakni untuk mengukur keabsahan hipotesis dalam penelitian dengan data yang terukur. (Agung & Yuesti, 2019 dalam Iskandar et al., 2024). Adapun teknik yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 29.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Sistem Absensi Talenta**

Butir Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai RTabel	Hasil
1	0,674	0,213	vValidd
2	0,696	0,213	vValidd
3	0,567	0,213	vValidd
4	0,652	0,213	vValidd
5	0,657	0,213	vValidd
6	0,570	0,213	vValidd
7	0,739	0,213	vValidd

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas yang dilakukan di aplikasi SPSS 29, dapat ditemukan bahwasanya variabel Sistem Absensi *Talenta* (X1) yang di dalamnya ada 7 pernyataannya valid dan mencukupi kriteria validitas, sebab ditemukan masing-masing skor R hitung melebihi skor R tabel (0,213).

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Butir Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai RTabel	Hasil
1	0,604	0,213	vValidd
2	0,473	0,213	vValidd
3	0,677	0,213	vValidd

4	0,758	0,213	vValidd
5	0,696	0,213	vValidd
6	0,646	0,213	vValidd
7	0,417	0,213	vValidd

Berdasarkan tabel 4 perolehan pengujian validitas yang dilakukan di aplikasi SPSS 29, dapat ditemukan bahwasanya variabel motivasi kerja (X2) didalamnya ada 7 pernyataan yang valid dan mencukupi kriteria validitas, sebab ditemui masing-masing skor R hitung melebihi skor R tabel (0,213).

**Tabel 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Butir Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai RTabel	Hasil
1	0,690	0,213	vValidd
2	0,818	0,213	vValidd
3	0,654	0,213	vValidd
4	0,635	0,213	vValidd
5	0,610	0,213	vValidd
6	0,407	0,213	vValidd
7	0,381	0,213	vValidd

Berdasarkan tabel 5 perolehan pengujian validitas yang dilakukan di aplikasi SPSS 29, ditemukan bahwasanya variabel Disiplin Kerja (Y) didalamnya ada 7 pernyataan dibilang valid dan mencukupi kriteria validitas, sebab ditemukan masing-masing skor R hitung melebihi skor dari R tabel (0,213).

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,774	7

Berdasarkan tabel 6 perolehan pengujian reliabilitas yang dilaksanakan di aplikasi SPSS 29, bisa ditemukanbahwasanya variabel sistem absensi Talenta (X1) yang terdiri dari 7 pernyataan memiliki skor koefisien alpa mencapai 0,774 > 0,60 sehingga data tersebut reliabel. Maka bisa diambil simpulan bahwasanya jawaban responden atas 7 pernyataan mengenai sistem absensi Talenta adalah konsisten (reliabel) dan bisa dipakai sebagai instrumen kajian.

**Tabel 7. Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja**

xs	N of Items
0,749	7

Berdasarkan tabel 7 perolehan pengujian reliabilitas yang dilaksanakan di aplikasi SPSS 29, bisa ditemukan bahwasanya motivasi kerja (X2) yang terdiri dari 7 pernyataan memiliki skor koefisien alfa mencapai  $0,749 > 0,60$  sehingga data tersebut reliabel. Maka bisa diambil simpulan bahwasanya jawaban responden pada 7 pernyataan mengenai motivasi kerja adalah konsisten (reliabel) dan bisa dipakai sebagai instrumen kajian.

**Tabel 8. Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,702	7

Berdasarkan tabel 8 perolehan pengujian reliabilitas yang dilaksanakan di aplikasi SPSS 29, dapat ditemukan bahwasanya variabel disiplin kerja (Y) didalamnya ada 7 pernyataan memiliki skor koefisien alfa mencapai  $0,702 > 0,60$  dan alhasil data dibidang reliabel. Maka bisa diambil simpulan bahwasanya jawaban responden atas 7 pernyataan mengenai disiplin kerja reliabel dan bisa dipakai jadi instrumen kajian.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Rata-rata	0,0000000
	Standar deviasi	1,52200607
Most Extreme Differences	Mutlak	0,081
	Positif	0,050
	Negatif	-0,081
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
a. Distribusi diuji Normal. b. Dihitung dari data. c. Koreksi Signifikansi Lilliefors. d. batas bawah dari signifikansi sebenarnya. e. Metode Lilliefors berdasarkan 10.000 sampel Monte Carlo dengan benih awal 2000000.		

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Dari tabel 9 mengenai perolehan pengujian normalitas yang dilakukan di aplikasi SPSS 29, ditemukan bahwasanya hasil signifikansi mencapai 0,200 (melebihi

skor signifikansinya yakni 0,05). Artinya, seluruh instrumen dependen yakni 7 pernyataan variabel sistem absensi Talenta dan 7 pernyataan variabel motivasi kerja serta 7 pernyataan variabel independen disiplin kerja punya sebaran data yang normal. Alhasil bisa dibilang bahwasanya uji normalitas pada kajian ini tersebar secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Koefisien Tak Ternormalisasi		Koefisien Ternormalisasi	t	Sig.	Statistik Kolinearitas	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,873	2,369		4,589	0,000		
	ABSENSI_TALENTA	0,513	0,092	0,578	5,558	0,000	0,554	1,806
	MOTIVASI_KERJA	0,157	0,090	0,182	1,746	0,084	0,554	1,806

Dari tabel 10 mengenai uji multikolinearitas, dapat ditemukan skor variabel sistem absensi Talenta (X1) dan motivasi kerja (X2) yaitu mencapai 0,554 atau diatas dari 0,1 atau skor VIF sistem absensi Talenta (X1) dan motivasi kerja (X2) yakni mencapai 1,806 atau dibawah 10, maka dapat dikatakan bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

**Tabel 11. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Koefisien Tak Ternormalisasi		Koefisien Ternormalisasi	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,313	1,471		2,933	0,004	
	ABSENSI_TALENTA	-0,025	0,057	-0,063	-0,437	0,663	
	MOTIVASI_KERJA	-0,074	0,056	-0,191	-1,326	0,189	

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Dari tabel 11 mengenai uji heterokedastisitas dengan metode uji glejser, dapat ditemukan skor variabel sistem absensi Talenta (X1) yaitu mencapai 0,663 atau diatas dari 0,05. Kemudian skor variabel motivasi kerja (X2) dengan skor 0,191. Alhasil, bisa diambil simpulan bahwasanya X1 dan X2 tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas terjadi ketika skor variabel disiplin kerja (Y) dan variabel sistem absensi Talenta (X1) serta motivasi kerja (X2) tidak memiliki deviasi standar yang sama.

**Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Koefisien Tak Ternormalisasi		Koefisien Ternormalisasi	t	Sig.	Statistik Kolinearitas	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,873	2,369		4,589	0,000		
ABSENSI_TALENTA	0,157	0,090	0,182	1,746	0,084	0,554	1,806
MOTIVASI_KERJA	0,513	0,092	0,578	5,558	0,000	0,554	1,806

a. Dependent Variable: DISIPLIN\_KERJA

Berdasarkan atas perolehan pengujian Uji t dalam tabel 12, bisa ditemukan hasil dari skor variabel sistem absensi Talenta yaitu  $1,746 < t$  tabel  $1,989$  dan skor signifikansinya  $0,084 > 0,05$ , yang berarti sistem absensi Talenta (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y). Di lain sisi pada variabel motivasi kerja skornya  $5,558 > 1,989$  dan skor signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , yang berarti motivasi kerja (X2) punya pengaruh positif dan signifikan atas variabel disiplin kerja (Y).

**Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

**Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,014	2	100,507	42,354	<,001 b
	Residual	194,586	82	2,373		
	Total	395,600	84			

a. Variabel Dependen: DISIPLIN\_KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_KERJA, ABSENSI\_TALENTA

Mengacu para perolehan Uji F dalam tabel 13, ditemukan hasil dari skor signifikansinya mencapai  $0,001$  atau lebih kecil dibanding  $0,05$ , yang berarti sistem absensi Talenta (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersamaan punya pengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y).

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.713 <sup>a</sup>	0,508	0,496	1,540

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI\_KERJA, ABSENSI\_TALENTA

b. Variabel Dependen: DISIPLIN\_KERJA

Mengacu para perolehan pengujian koefisien determinasi pada tabel 14, dapat ditemukan hasil dari skor R square yaitu 0,508 yang berarti sistem absensi talenta (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh mencapai 50,8% terhadap variabel disiplin kerja (Y), dan terdapat pengaruh terhadap disiplin kerja mencapai 49,2% dari variabel-variabel lainnya yang tak disebutkan pada kajian ini.

**Pembahasan**

Berdasarkan pada pengujian hipotesis di atas bisa dijabarkan hasil kajian antara lain:

**1. Pengaruh Sistem Absensi Talenta (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT KIA Plant Karawang**

Dari perolehan uji hipotesis parsial atau uji t pada variabel sistem absensi Talenta didapati skor t hitung mencapai  $1,746 < t \text{ tabel } 1,989$  dengan level signifikansinya  $0,084 > 0,05$ . Sebab skor t hitung kurang jika dibanding skor t tabel dan skor signifikansinya melebihi 0,05, maka bisa diambil simpulan bahwasanya absensi Talenta secara parsial tidak punya pengaruh besar atas disiplin kerja karyawan di PT KIA Plant Karawang. Hal ini serupa dengan kajian dari Nada Dkk (2022) yang menjabarkan bahwasanya absensi elektronik tidak punya pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

**2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT KIA Plant Karawang**

Dari hasil uji hipotesis parsial atau uji t pada variabel motivasi kerja didapati skor t hitung mencapai  $5,558 > t \text{ tabel } 1,989$  dengan level signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sebab, skor t hitung melebihi jika dibanding skor t tabel dan skor signifikansi kurang dari 0,05, alhasil bisa disimpulkan bahwasanya motivasi kerja punya pengaruh secara positif dan signifikan atas disiplin kerja karyawan PT KIA Plant Karawang. Hal ini selaras dengan kajian sebelumnya dari Puspaningrum Dkk (2019) bahwasanya motivasi kerja secara parsial punya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

**3. Pengaruh Sistem Absensi Talenta (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) Karyawan PT KIA Karawang**

Dari perolehan pengujian Uji F hasil hitungunya mencapai 42,354 dengan

level signifikansi mencapai  $0,001 < 0,05$ . Sugiyono (2014) menyatakan bahwasanya untuk menilai F hitung, perlu dari pada dengan F tabel berdasarkan derajat kebebasan pembilang = k dan penyebut = (n-k) dengan tingkat kesalahan 5%, dimana skor F tabel didapati mencapai 3,11. Jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka ada pengaruh yang signifikan. Berdasarkan analisis tersebut, bisa diambil simpulan bahwasanya variabel sistem absensi talenta (X1) dan motivasi kerja (X2) secara kolektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) karyawan PT KIA Plant Karawang. Ini selaras dengan kajian sebelumnya dari Putra Dkk (2022) ditemui bahwasanya absensi *fingerprnt* dan motivasi kerja secara bersamaan punya pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat disiplin karyawan di Kantor Desa Pemecutan Kaja Kota Denpasar.

## KESIMPULAN

Berdasarkan atas perolehan analisa, bisa diambil kesimpulan bahwasanya:

1. Absensi Talenta secara parsial tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT KIA Plant Karawang.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT KIA Plant Karawang.
3. Absensi Talenta dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT KIA Karawang sebesar 50,8%, dan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 49,2%.

## SARAN

Untuk saran adapun yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu untuk meningkatkan disiplin kerja, perlu adanya konsistensi pemeliharaan, peninjauan dan pengawasan fasilitas sistem absensi Talenta yang disediakan oleh PT KIA Karawang. Selain itu, pihak perusahaan juga dapat mempertimbangkan pemberian upah tunjangan, jenjang karir yang jelas, lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta apresiasi maupun fasilitas-fasilitas lainnya yang selaras dengan standarisasi yang sudah disahkan pemerintah melalui Undang-Undang dan disepakati oleh perusahaan dan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Putri, E., Tajriani, A., Syifa, A., Andi Rivai, A., Amri Perbankan Syariah, A., & Muhammadiyah Hamka, U. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia Article info abstract. In *Insight Management Journal* (Vol. 2, Issue 3). <https://journals.insightpub.org/index.php/imj>
- Ansory, Al Fadjar., Indrasari, Meithiana. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Sidoarjo, Indomedia Pustaka.

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada erusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iskandar, F., Triana, Neni N., Nadeak, Thomas. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bekaert Indonesia (Studi Kasus Operator Produksi PCR1. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(1),401-412. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/download/6041/5012>
- Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 6(1), 46–58.<https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256>
- Malikah Amalia Nur Shabrina, Frendika, R. F., & Assyofa, A. R. (2023). Pengaruh Absensi Elektronik Fingerprint dan Pengawasan Controlling terhadap Disiplin Kerja Karyawan padaPT Pinus Merah Abadi Cabang Bandung Selatan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), 688–698. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7902>
- Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (n.d.). Pengaruh Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial terhadap Disiplin Kerja Kompiang Gede Agus Darma Putra (1) I Gusti Ayu Wimba (2) Putu Krisna Adwitya Sanjaya (3) (1)(2)(3(Vol. 2, Issue 4).
- Mayhuanika, F., Nur Inayah, A., Hasanah, K., & Dessyarti, R. S. (2023). Seminar Inovasi Manajemen dan Bisnis Akuntansi 5 Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun.
- Ngurah, G., Dhanurdhara, D., Gusti, I., Wimba, A., Dewa, I. I., Wilyadewi, A. Y., Studi, P., Fakultas, M., Bisnis, E., & Pariwisata, D. (n.d.). *Hal 46-56 I Gusti Ngurah Drda Dhanurdhara* (Vol. 2, Issue 1).
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *V.3/2*<http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita*, 4(2), 316. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.1548>
- Simatupang, Oka. Wibisono. G. Parapat. (2023). Pengaruh Penggunaan Absensi Talenta Dan Pemberian Tambahan Tunjangan Kerja Pada Loyalitas Kerja Pegawai di Institut Teknologi DEL. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan*

Akuntansi , 1(2), 497–504.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-1)*. Jakarta, PT Bumi Aksara.

Wanta, Yuliawaty, July., & Irfani, N. A. (2022). Pengaruh Aplikasi Absensi SIAP (Sistem Absensi Informasi Pegawai) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi (JMMA)*, 02(03), 575–587.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (3rd ed.)*. Jakarta, Rajawali Press.