

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tugas pemerintah pada hakikatnya memberi pelayanan dengan baik. Pelayanan publik yang diselenggarakan oleh pemerintah mencakup pelayanan masyarakat dan pelayanan administrasi. Tujuan pelayanan publik didukung dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Penyelenggaraan pemerintah dalam konteks otonomi daerah diharapkan untuk lebih mengutamakan kepentingan masyarakat terutama dalam penyediaan fasilitas publik dan administrasi publik. Pelayanan publik tidak terlepas dari para pegawai yang merupakan pelaksana dalam kegiatan pelayanan publik.

Salah satu indikator keberhasilan pelayanan publik dapat dilihat dari kedisiplinan para pegawai. Kedisiplinan merupakan salah satu penunjang keberhasilan dalam suatu pelaksanaan kegiatan pada instansi maupun organisasi. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggungjawabnya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik untuk kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai.

Bagi sebuah organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan dapat terwujudnya tujuan organisasi. Penerapan disiplin dikalangan

pegawai diharapkan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Pada masa sekarang ini seringkali muncul berbagai masalah dalam disiplin dan pelayanan. Diantaranya masih ada pegawai yang telat datang ke kantor dan pulang cepat, selain itu masih terdapat pelayanan yang lambat dan berbelit. Salah satu indikator kedisiplinan pegawai yaitu ketepatan waktu. Ketepatan waktu dapat dilihat dari waktu kehadiran para pegawai. Untuk mengetahui waktu kehadiran para pegawai maka organisasi memberlakukan sistem absensi.

Absensi kerja adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Pelaksanaan pengisian daftar hadir manual akan menjadi penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan kepulangan pegawai setiap hari. Hal ini dikhawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan instansi menjadi berkurang.

Absensi diperkantoran telah mengalami banyak model perubahan. Di masa sekarang ini, dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat diberbagai aspek kehidupan salah satunya perkembangan teknologi yang membawa perubahan terdapat dalam sistem absensi di perkantoran. Dari sistem absensi yang menggunakan kertas atau absensi manual, program komputer, finger print dan sekarang sudah banyak beralih menggunakan gadget seperti android.

Untuk menindaklanjuti Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menyikapi Perpres yang dimaksud dengan mengambil salah satu langkah dengan diberlakukannya kebijakan e-absensi android atau absensi online berbasis aplikasi dalam melaksanakan dan mengembangkan E-Government sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan .

Pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi manual bisa menjadi penghambat bagi instansi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Di RSUD. Dr. F. L.Tobing Kota Sibolga untuk mengetahui kehadiran para pegawai telah diterapkan sistem absensi *online* berbasis aplikasi. Yang sebelumnya menggunakan sistem absensi dengan model *finger print*. Terutama dimasa pandemi yang terjadi sekarang ini.

Pandemi Covid-19 adalah peristiwa menyebar penyakit koronavirus 2019 di seluruh dunia untuk semua Negara. Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2. Wabah Covid-19 pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, Hubei, Tiongkok pada tanggal 1 Desember 2019, dan ditetapkan sebagai pandemic oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020.

Virus SARS-CoV-2 diduga menyebar diantara orang-orang terutama melalui percikan pernapasan yang dihasilkan selama batuk. Selain itu, virus dapat menyebar akibat menyentuh permukaan benda yang terkontaminasi dan kemudian menyentuh wajah seseorang. Langkah-langkah pencegahan yang

direkomendasikan di antaranya mencuci tangan, memakai masker, menjaga jarak, menjauhi kerumunan, dan mengurangi mobilitas. Walaupun sebenarnya sebelum terjadinya pandemi absensi online berbasis aplikasi sudah diberlakukan di beberapa perusahaan, tetapi dikarenakan pandemi Covid-19 ini absensi online berbasis aplikasi sangat bermanfaat bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui kehadiran para pegawainya.

Sistem absensi online berbasis aplikasi ini dapat diakses para pegawai hanya dengan menggunakan *smartphone* yang dimiliki. Sistem absensi berbasis aplikasi ini dilakukan untuk menghindari terjadinya penularan virus Covid-19, korupsi waktu, kecurangan serta hal-hal lain yang dapat menghabiskan dan membuang waktu kerja. Sistem absensi berbasis aplikasi adalah sebuah aplikasi yang dapat diakses pada *smartphone* yang cara penggunaannya dengan mengambil gambar wajah para pegawai tetapi hanya dapat digunakan pada saat pegawai berada di kantor.

Absensi berbasis aplikasi ini memiliki fitur lokasi yang tidak bisa diubah-ubah sehingga para pegawai hanya bisa mengambil gambar wajah ketika sudah berada di kantor. Absensi berbasis aplikasi ini juga memudahkan administrator untuk merekap absensi para pegawai.

Pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan sistem absensi berbasis aplikasi ini diharapkan para pegawai menjadi lebih disiplin sehingga pelayanan publik dapat berjalan dengan semestinya. Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Absensi Berbasis

Aplikasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Untuk Meningkatkan Pelayanan Publik di RSUD. Dr. F. L.Tobing Kota Sibolga”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan rumusan masalah yaitu **“Bagaimana pengaruh penerapan sistem absensi berbasis aplikasi terhadap kedisiplinan pegawai di RSUD. F. L. Tobing Kota Sibolga?”**

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem absensi online berbasis aplikasi terhadap kedisiplin pegawai dalam meningkatkan pelayanan publik dan apa saja yang menjadi kelemahan dari system absensi berbasis aplikasi di RSUD. F. L.Tobing Kota Sibolga.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan keilmuan tentang sistem absensi berbasis aplikasi terhadap kedisiplinan pegawai dalam meningkatkan pelayanan publik.

- b. Sebagai bahan informasi dan bandingan bagi mereka yang hendak melakukan penelitian yang lebih dalam tentang masalah yang serupa dengan masalah ini.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas / instansi dalam mengambil langkah yang tepat dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai.
- b. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada masyarakat mengenai disiplin pegawai di RSUD. F. L. Tobing Kota Sibolga.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Sistem Absensi Online Berbasis Aplikasi

2.1.1 Pengertian Sistem

Sistem adalah suatu kesatuan yang terdiri atas komponen atau elemen yang dihubungkan bersama untuk memudahkan aliran informasi, materi, atau energy untuk mrencapai suatu tujuan. Ada beberapa elemen yang membentuk sistem yaitu tujuan, masukan, proses, keluaran, batas, mekanisme pengendalian dan umpan balik serta lingkungan.

2.1.2 Absensi

Absen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan “tidak masuk (sekolah, kerja, dan sebagainya); tidak hadir.” Sedangkan absensi dalam artikel Mediabrita yaitu “biasa disebut sebagai proses penandaan atau pencatatan waktu hadir seseorang dalam sebuah dokumen yang dibuat sebagaimana mestinya guna sebagai acuan dalam menentukan sebuah keputusan dalam lingkup penilaian.”

Absensi sangat berpengaruh pada kinerja personal serta instansi dimana ia bekerja, yang dapat dijadikan pertimbangan terhadap tindak lanjut serta pembuatan keputusan bagi kelangsungan perkembangan instansi tersebut.

Secara umum, absensi memiliki tujuan yaitu untuk meningkatkan kedisiplinan seseorang dalam suatu instansi. Pada lingkungan kerja, absensi

pegawai sendiri bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam suatu badan usaha serta dapat menjadi tolak ukur produktifitas seorang pegawai dibadan usaha tersebut.

2.1.3 Absensi Berbasis Aplikasi

Aplikasi menurut Wikipedia adalah “suatu subkelas dari suatu perangkat lunak komputer yang memanfaatkan kemampuan komputer secara langsung untuk melakukan suatu tugas yang diinginkan pengguna.” Perkembangan teknologi yang semakin pesat membawa banyak perubahan pada kehidupan manusia. Perkembangan teknologi juga terjadi pada sistem absensi di perkantoran. Pada masa sekarang ini sistem absensi sudah dapat diakses hanya melalui sebuah aplikasi saja.

Sistem absensi berbasis aplikasi merupakan sebuah sistem yang dapat memudahkan dalam merekam kehadiran karyawan. Dengan adanya absensi berbasis aplikasi ini diharapkan para karyawan akan bekerja lebih disiplin dan lebih produktif. Sistem absensi berbasis aplikasi tersebut dapat mempermudah dan mempercepat proses absensi. Yang sebelumnya membutuhkan waktu yang cukup lama dikarenakan harus antri untuk melakukan absensi, namun dengan adanya sistem absensi berbasis aplikasi maka waktu yang dibutuhkan jauh lebih efisien. Sistem absensi berbasis aplikasi ini juga dapat menghasilkan laporan yang sangat akurat, karena data-data absensi sudah diolah oleh sistem dan direkap dengan rapih.

Absensi online berbasis aplikasi pada setiap instansi berbeda-beda. Pada saat sekarang ini telah banyak model absensi online yang dapat diakses pada

smartphone. RSU. F. L.Tobing Kota Sibolga memiliki aplikasi absensi online bernama MyAttendance yang dibuat oleh Alex Chandra H dan dapat didownload playstore.

2.1.4 Manfaat Absensi Berbasis Aplikasi

Sistem absensi online melalui aplikasi dianggap jauh lebih mudah dan efektif. Dalam sebuah artikel yang diterbitkan oleh LinovHR dijelaskan bahwa ada beberapa manfaat dari sistem absensi online sebagai berikut:

1. Rekapitulasi lebih mudah. Seperti yang telah kita ketahui sistem online tentu akan memudahkan dalam pencatatan dan rekapitulasi data, sama halnya dalam absensi online. Data kehadiran, ketidakhadiran hingga keterlambatan pegawai bisa langsung tercatat otomatis tanpa harus memindahkan data secara manual.
2. Mengurangi potensi kecurangan. Pada absensi manual terkadang pegawai dapat menitip absen atau meminta teman lainnya menandatangani absen agar dapat dikatakan hadir walaupun kenyataannya pegawai tersebut tidak hadir. Dengan absensi melalui aplikasi hal tersebut bisa diminimalisir. Pada absensi online sudah terdapat foto para pegawai sehingga jika terdapat kecurangan hal tersebut bisa langsung terdeteksi.
3. Perhitungan jam kerja yang lebih akurat. Oleh karena system absensi dilakukan secara online, maka waktu yang dipakai juga otomatis sinkron dan sesuai dengan waktu yang sebenarnya.
4. Dapat dijadikan dasar untuk penggajian karyawan. Aplikasi absensi online dapat membantu anda untuk melakukan validasi jumlah kehadiran antar masing-masing pegawai. Bagi karyawan yang mengambil lembur, mereka akan mendapatkan upah lembur sesuai dengan data yang tersimpan pada system.
5. Menghemat biaya. Jika menggunakan absensi manual maka kantor akan mengeluarkan biaya untuk pembelian kertas. Jika menggunakan fingerprint, perusahaan harus menyediakan anggaran khusus dalam pengadaan perangkatnya serta wajib menyediakan cadangan apabila terjadi kerusakan dan biaya rutin untuk perawatan. Berbeda djika menggunakan aplikasi absensi online perusahaan hanya memerlukan computer atau smartphone dan koneksi internet.

2.1.5 Kekurangan Absensi Online

Selain memiliki banyak kelebihan, absensi online juga memiliki kekurangan. Kekurangannya terletak pada pengeluaran yang dibutuhkan untuk membeli perangkat yang diperlukan dengan harga yang terkadang mahal. Selain itu, sistem absensi online sangat bergantung pada jaringan internet. Jaringan internet yang tidak stabil dapat menyebabkan absensi tidak terkirim sehingga terkadang pegawai dapat dianggap tidak hadir.

2.1.6 Indikator Absensi Online Berbasis Aplikasi

Adapun indikator-indikator absensi online berbasis aplikasi yaitu sebagai berikut:

1. Correctness

Pada aspek ini, aplikasi telah diuji dan program sesuai dengan spesifikasinya.

2. Efficiency

Pada aspek ini, aplikasi absensi online berhasil digunakan atau dengan kata lain aplikasi absensi online berdaya guna.

3. Integrity

Pada aspek ini berhubungan tentang keamanan data dari aplikasi.

4. Reliability

Sistem akan beroperasi sesuai dengan fungsinya. Dalam hal ini aplikasi absensi online beroperasi sesuai dengan fungsinya yaitu sebagai alat untuk mencatat kehadiran para pegawai.

5. *Usability*

Dalam hal ini, apakah aplikasi dapat digunakan dengan mudah oleh manusia dan usaha untuk memahami software.

2.1.7 **Pengertian Displin Kerja**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2019 : 193), menyatakan bahwa Kedisiplinan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja menurut Davis (dalam Mangkunegara 2020:129) adalah “sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”. Displin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Selanjutnya Mangkunegara (2020:129) membedakan bentuk disiplin kerja dalam dua bagian, yaitu:

1. Displin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditentukan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisplin diri.
2. Displin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan satu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi tersebut. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

2.1.8 Macam-macam Disiplin Kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Berikut akan dijelaskan tentang dua bentuk disiplin kerja.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.9 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2020: 197) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya
6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.\

7. Sanksi

Sanksi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pemikiran dan acuan dalam pembuatan skripsi ini. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini. Beberapa diantaranya yang telah diteliti dapat dilihat dalam tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

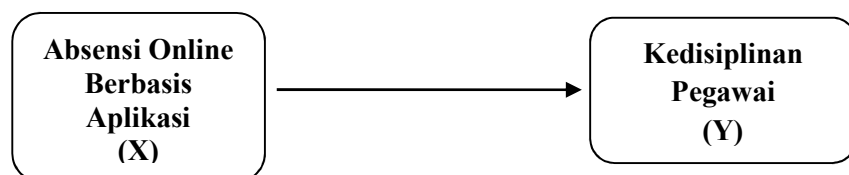
No.	Judul Penelitian	Penulis	Teknik Analisis yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Displin Karyawan Klinik Utama Nirwana di Kota Banjarbaru	Rizky Fita Fiana, Hairul, Lamsah	Uji Asosiatif Melalui Pembuktian Hipotesis	Menunjukkan terdapat pengaruh yang kuat dan signifikan antara efektivitas penerapan absensi finger print terhadap displin
2.	Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik (Finger Print Scanner) Terhadap Displin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebersihan dan	Rian Kurniati (2018)	Uji Hipotesis Melalui Pembuktian Hipotesis	Penerapan Sistem Absensi Elektronik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

	Pertamanan Kota Medan			
3.	Pengaruh Penggunaan Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kota Manado	Farisa Djubaini, Lotje Kawet Lucky dan Dotulong (2017)	analisis regresi linear berganda	Absensi Fingerprint Dan Kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap disiplin kerja pegawai.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual di dalam penelitian ini ialah menjelaskan pengaruh atau keterkaitan variabel-variabel penelitian. Adapun gambar kerangka yang dijelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Penelitian



Sumber : Hasil Olahan Penulis, 2021

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ho : Absensi online berbasis aplikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

H₁ : Absensi online berbasis aplikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian bersifat deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Poerwandri dalam Widodo (2017:68) “yaitu metode penelitian yang melihat hubungan antar variabel”. Penelitian deskriptif menurut Irawan dalam Widodo (2017:67) “yaitu penelitian yang mendeskripsikan gambaran yang jelas tentang situasi-situasi di lapangan apa adanya”.

Berdasarkan dari teori diatas maka peneliti menarik kesimpulan bahwa penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan metode survei deskriptif karena metode ini cocok digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh gambaran Pengaruh Sistem Absensi Berbasis Aplikasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di RSUD. Dr. F. L. Tobing Kota Sibolga.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dan keadaan dimana peneliti diharapkan dapat menangkap keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti dalam rangka memperoleh data. Lokasi penelitian ini ditetapkan pada RSUD. F. L. Tobing Kota Sibolga Jl. DR. F. L. Tobing No.35, Kota Beringin, Sibolga Kota, Kota Sibolga, Sumatera Utara, 22513.

Adapun yang menjadi jadwal pelaksanaan penelitian ini yang dijabarkan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan dan Penulisan Skripsi

No.	Kegiatan	WAKTU KEGIATAN																							
		Mart-2021				Apr-21				Mei-2021				Juni-2021				Juli-2021				Agust-2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■																						
2	Acc Judul			■																					
3	Persetujuan Pembimbing				■																				
4	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
5	Bimbingan Proposal									■	■	■	■												
6	Seminar Proposal													■											
7	Revisi Proposal														■										
8	Pengumpulan Data															■	■	■	■	■					
9	Pengolahan & Analisis Data																				■				
10	Bimbingan Skripsi																				■	■			
11	Periksa Buku																						■		

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sumanto (2014:194) “adalah wilayah generelasi yang terdiri atas objek subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Suatu populasi mempunyai sekurang-kurangnya satu karakteristik yang membedakan populasi itu dengan kelompok-kelompok yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan RSUD Dr. F. L.Tobing yang terdiri dari tenaga kesehatan (dokter, perawat, bidan, ahli gizi, apoteker), tenaga administrasi, tenaga keamanan, serta tenaga pekaya (cleaning service, juru masak,). Total populasi pada RSUD Dr. F. L.Tobing Kota Sibolga adalah berjumlah 480 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel menurut Salim dan Syahrudin (2015:44) “adalah bagian dari populasi dengan karakteristik yang dianggap mewakili populasi penelitian. Sampel yang baik dapat mewakili sebanyak mungkin karakteristik populasi”. Dalam bahasa pengukurannya, artinya sampel harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Kalau yang ingin diukur adalah masyarakat sunda sedangkan yang dijadikan sampel adalah hanya orang banten saja, maka sampel tersebut tidak valid, karena tidak mengukur sesuatu yang sebenarnya diukur. Sampel yang valid ditentukan oleh dua pertimbangan. Akurasi atau ketepatan dan presisi. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil menjadi persoalan yang penting manakala jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif.

Adapun teknik sampel yang digunakan adalah metode simple random sampling. Simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Dengan demikian setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil

memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasi. Teknik ini dapat dipergunakan bilamana jumlah unit sampling di dalam suatu populasi itu tidak terlalu besar.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel adalah menggunakan Tabel Penentuan Jumlah Sampel oleh Stephen Isaac dan William B. Michael. Tabel penentuan jumlah sampel dari Isaac dan Michael memberikan kemudahan penentuan jumlah sampel berdasarkan tingkat kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Berdasarkan Tabel Penentuan Jumlah Sampel oleh Stephen Isaac dan William B. Michael jika $N=480$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 202 sampel. Tabel ini ditulis dengan menggunakan rumus seperti di bawah ini:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan:

s = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

λ^2 = nilai tabel chi square untuk μ tertentu ($\lambda^2 = 3,841$ untuk taraf signifikansi 5%)

d = Ketelitian/derajat ketetapan ($d = 0,05$)

P = Proporsi dalam populasi ($P = 0,05$)

3.4 Defenisi Operasional

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel dimana variabel absensi berbasis aplikasi (x) dan kedisiplinan pegawai (y) di RSUD. Dr. F. L. Tobing Kota Sibolga. Kedua variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Defenisi operasional absensi berbasis aplikasi adalah aplikasi absensi mobile android yang berbasis GPS dan disertai fitur selfie yang memberikan akses kehadiran pegawai.
2. Defenisi operasional kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Peneliti	Indikator	Skala Ukuran
Absensi Berbasis Aplikasi(x)	Aplikasi absensi mobile android yang berbasis GPS dan disertai fitur selfie yang memberikan akses kehadiran pegawai.	<ul style="list-style-type: none"> - Keakuratan waktu - Kemampuan adaptasi - Rekapitulasi Data - Hasil Lebih Tepat - Tingkat Keamanan tinggi - Manipulasi Absensi - Adanya Perubahan 	Skala Likert
Kedisiplinan Pegawai (Y)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku	<ul style="list-style-type: none"> - Kehadiran - Ketaatan pada peraturan kerja - Ketaatan pada standar kerja - Tingkat kewaspadaan tinggi - Bekerja etis 	Skala Likert

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Metode pengumpulan data menurut Riduwan (2015:51) “ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data metode (cara atau teknik) menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan benda, tetapi hanya dapat

dilihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi atau lainnya”.

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengambilan data ketika peneliti langsung berdialog untuk menggali informasi dari responden.

3.5.2 Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk memudahkan pengukuran variabel, maka disusun kisi-kisi instrumen untuk setiap variabel. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala Likert dengan interval empat yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan nilai SS (Sangat Setuju) = 4, S (Setuju) = 3, TS (Tidak Setuju) = 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) = 1.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan dengan objek penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh dilapangan. Data yang disajikan berupa data mentah yang diolah menggunakan teknik statistik deskriptif, untuk

mengetahui data yang didapat adakah pengaruh system absensi online berbasis aplikasi terhadap kedisiplinan di RSUD. F. L. Tobing Kota Sibolga.

3.6.2 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas butir item menggunakan rumus korelasi Product Moment dengan taraf signifikan 5%.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(N \sum x^2) - (\sum x)^2\} \{(N \sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

N = Jumlah anggota sampel

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total 2

$\sum x^2$ = Jumlah Populasi

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir soal

$\sum xy$ = Jumlah kuadrat skor total

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas butir adalah mempunyai koefisien korelasi > pada taraf signifikan Artinya butir dinyatakan valid jika > sebaliknya jika dinyatakan tidak valid. Butir yang tidak valid tersebut tidak digunakan dalam menjaring data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Untuk menguji reliabilitas tes berbentuk uraian, digunakan rumus alpha yang dikemukakan oleh Arikunto yaitu :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas yang dicari

$\sum \sigma_i^2$: Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 : Varians total

n : Jumlah soal

N : Jumlah responden

Dengan kriteria reliabilitas tes:

0,00 - 0,199 : sangat rendah

0,20 - 0,399 : rendah

0,400 – 0,599 : sedang

0,60 – 0,799 : kuat

0,80 – 1,000 : sangat kuat

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah kondisi dimana terjadi koreasi atau hubungan yang kuat analisis regresi. Menurut Frisch dalam Purwanto & Sulistyastuti (2017:198) “suatu model regresi dikatakan terkena masalah multikolinearitas bila terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna diantara beberapa atau semua variabel bebasnya”. Uji Multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF), bila nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:138) “model regresi yang baik adalah variasi residual tidak sama sehingga harus bersifat homoskedastisitas”.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji distribusi data yang akan dianalisis. Uji normalitas pada model regresi bertujuan untuk menguji nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang di uji normalitas bukan masing-masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residual yang dihasilkan dari model regresi.

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Hipotesis:

$H_0 : \beta = 0$ artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikansi antar variabel independen (absensi online berbasis aplikasi) terhadap variabel dependen (kedisiplinan pegawai) di RSUD. F. L.Tobing Kota Sibolga.

$H_1 : \beta \neq 0$ artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (absensi online berbasis aplikasi) terhadap variabel dependen (kedisiplinan pegawai) di RSUD. F. L.Tobing Kota Sibolga. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikannya $> \alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Koefisien determinasi digunakan untuk mencari seberapa besar variasi variabel bebas dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel bebas. Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel. Penelitian ini mengukur besarnya pengaruh Sistem Absensi Berbasis Aplikasi (X) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y).