

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM ABSENSI ELEKTRONIK TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR UNIT PENYELENGGARA BANDAR
UDARA DJALALUDDIN GORONTALO**

**THE EFFECT OF ELECTRONIC ATTENDANCE SYSTEM IMPLEMENTATION
ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE DJALALUDDIN GORONTALO
AIRPORT UNIT**

Agus Uloli¹⁾, Azis Rachman²⁾, Djamila Podungge³⁾

^(1,2,3)S-1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Mandiri Gorontalo, Kota Gorontalo, Indonesia

Email : guesslie87@gmail.com

Email : azis.rachman@ubmg.ac.id

Email : milapodungge@ubmg.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine how implementing an electronic attendance system affects employee discipline at the Djalaluddin Gorontalo Airport Operator Unit Office. The method used in this research is descriptive data analysis with a quantitative approach. The data collection process is done by distributing questionnaires containing the same 20 instruments to 53 sample people. The sample of this study was taken randomly from 111 people using the simple random sampling technique. The data obtained were then analyzed by conducting statistical tests, namely simple linear regression tests. The results showed that the implementation of the electronic attendance system had a significant effect on employee work discipline at the Djalaluddin Gorontalo Airport Operator Unit Office. The magnitude of the influence exerted by the electronic attendance system on employee work discipline is shown by the straightforward linear regression equation $Y = 11.492 + 0.735X$, which means that any change of 1 unit in the electronic attendance system will cause a change of 0.735 units in employee work discipline.

Keywords: Electronic Attendance System, Employee Work Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan sistem absensi elektronik terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Cara pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan penyebaran kuesioner yang berisi masing-masing 20 instrumen yang sama kepada 53 orang sampel. Sampel penelitian ini diambil secara acak dari 111 orang populasi dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan melakukan uji statistik yaitu uji regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi elektronik memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh sistem absensi elektronik terhadap disiplin kerja pegawai ditunjukkan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 11,492 + 0,735X$ yang berarti bahwa setiap perubahan sebesar 1 satuan pada sistem absensi elektronik akan menyebabkan perubahan sebesar 0,735 satuan pada disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci: Sistem Absensi Elektronik, Disiplin Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Disiplin kerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan seberapa besar kinerja pegawai tersebut di lingkungan kerjanya. Dan yang menjadi faktor penentu kedisiplinan pegawai adalah waktu kedatangan serta kepulangannya yang tercatat rapi dan akurat dalam absensi pegawai. Disiplin kerja setiap pegawai dapat dilihat dari ketaatannya terhadap beberapa hal, salah satunya yaitu menaati jam datang dan jam pulang kerja [9]. Untuk mencatat waktu kedatangan dan kepulangan setiap pegawai, dibutuhkan suatu sistem absensi yang dapat mencatatnya dengan baik. Terdapat dua sistem absensi yang umum digunakan yaitu sistem absensi manual dan sistem absensi elektronik.

Sistem absensi manual memiliki kelemahan dalam akurasi pencatatan data waktu kedatangan dan waktu kepulangan pegawai. Metode manual seperti menggunakan buku absensi sangat rentan terhadap manipulasi data, dan juga tingkat akurasi data yang dihasilkan sangat rendah. Dalam era digital dan perkembangan teknologi informasi saat ini, banyak instansi yang mulai beralih ke sistem absensi elektronik sebagai solusi untuk meningkatkan keakuratan data pencatatan waktu kedatangan dan waktu kepulangan pegawainya. Penerapan teknologi ini dapat mempercepat proses absensi dan meminimalkan risiko kecurangan. Disiplin kerja pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja organisasi. Absensi yang tidak terpantau dengan baik dapat menjadi indikator kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas.

Kantor UPBU Djalaluddin Gorontalo sebagai salah satu instansi pusat yang berada di daerah, tentunya tidak terlepas juga dari permasalahan disiplin kerja pegawai sebagaimana yang terjadi di instansi lain, yakni ketidakmampuan menjaga tingkat disiplin di kalangan karyawan. Masih terdapat beberapa staf yang tidak konsisten dalam hal kedatangan dan waktu pulang yang tidak sesuai dengan jam kerja, meski persentase pegawai yang pulang cepat sangat kecil dibandingkan dengan pegawai yang datang terlambat. Sebagaimana data absensi pegawai tahun 2023, dimana persentase pegawai yang datang terlambat berada di angka 23,86 %, sedangkan pegawai yang pulang cepat tercatat di angka 0,23 %. Datang terlambat maupun pulang cepat dari sekian persen pegawai di Kantor UPBU Djalaluddin Gorontalo ini tentunya berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, yang kemudian berpengaruh juga terhadap penyelesaian tugas harian pegawai. Berangkat dari permasalahan inilah kemudian berbagai upaya dilakukan oleh pimpinan baik dari tingkat pusat sampai tingkat daerah untuk dapat memacu peningkatan disiplin kerja pegawai. Salah satu upaya untuk bisa mengatasi masalah ini yakni dengan memaksimalkan teknologi yang ada untuk penerapan sistem absensi elektronik yang berbasis teknologi mutakhir saat ini.

Berikut adalah data absensi pegawai Kantor UPBU Djalaluddin Gorontalo dalam 3 tahun terakhir sebelum penelitian dilakukan.

Tabel 1. Data absensi pegawai

No	Tahun	Terlambat Datang	Pulang Cepat	Sakit	Ijin	Alpa
1.	2021	31,26 %	0,31 %	0,83 %	0,06 %	0 %
2.	2022	27,54 %	0,25 %	0,74 %	0,04 %	0 %
3.	2023	23,86 %	0,23 %	0,78 %	0,02 %	0 %

(Sumber : Data Kepegawaian, 2023)

Ada berbagai aspek yang berdampak pada kedisiplinan kerja pegawai [12] antara lain :

1. Lingkungan kerja,
2. Pengawasan,
3. Gaya kepemimpinan,
4. Sistem absensi, dan
5. Kompensasi.

Pada penelitian ini hanya dibatasi pada penerapan sistem absensi saja. Yang mana pada lokasi penelitian ini, alat absensi yang digunakan merupakan absensi elektronik kombinasi antara sidik jari dan bentuk wajah. Apabila seorang pegawai mengalami kendala saat melakukan absensi dengan sidik jarinya maka pegawai tersebut memiliki alternatif lain yaitu dapat melakukan absensi dengan menggunakan bentuk wajah. Demikian pula sebaliknya, apabila seorang pegawai mengalami kendala saat melakukan absensi dengan bentuk wajahnya, maka pegawai tersebut dapat memilih alternatif lain berupa melakukan absensi dengan menggunakan sidik jari. Selain itu, objek utama dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang mempunyai status sebagai Aparatur Sipil Negara sedangkan pegawai honorer tidak termasuk.

Ilmu Manajemen

Manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang mencakup penyusunan rencana, pengaturan, pengkoordinasian, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia serta sumber daya lainnya dalam sebuah organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan [2]. Pendapat lain tentang ilmu manajemen merupakan ilmu yang mempelajari mengenai bagaimana menggunakan sumber daya yang tersedia sehingga berdaya guna dan tepat guna dalam meraih sasaran yang telah ditentukan [14].

Ilmu manajemen juga memiliki beberapa ciri-ciri [14] antara lain :

- a. Memiliki tujuan yang jelas; ilmu manajemen bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu, baik itu tujuan organisasi, perusahaan, maupun individu.
- b. Memiliki sistem yang teratur; ilmu manajemen menggunakan sistem yang teratur untuk mencapai tujuannya. Sistem ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- c. Memiliki proses yang berkelanjutan; ilmu manajemen merupakan proses yang berkelanjutan. Artinya, proses manajemen tidak pernah berhenti dan selalu mengalami perkembangan.
- d. Memiliki sifat yang universal; ilmu manajemen dapat diterapkan di berbagai bidang, seperti bisnis, pemerintahan, organisasi nirlaba, dan lain sebagainya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia adalah disiplin ilmu dan keterampilan dalam mengatur tenaga kerja, yang meliputi perencanaan, pengaturan, bimbingan, serta pengawasan karyawan guna mencapai sasaran organisasi dengan cara yang efisien dan efektif [18]. Pendapat lain mengenai pengelolaan sumber daya manusia ialah pemanfaatan tenaga kerja dalam suatu organisasi melalui berbagai peran seperti perencanaan tenaga kerja yang mencakup seleksi serta perekrutan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir juga perencanaan, kesejahteraan dan pemberian imbalan, kesehatan kerja, perlindungan keselamatan serta ikatan alam perindustrian [3].

Dari definisi manajemen SDM yang telah diuraikan, maka peneliti menyimpulkan bahwasanya manajemen SDM merupakan ilmu yang mengatur hubungan serta peranan antar individu dalam organisasi sehingga dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk meraih tujuan bersama..

Sistem Absensi

Sistem absensi ialah suatu mekanisme yang digunakan pada sebuah lembaga tertentu dalam pencatatan daftar kehadiran seluruh pegawai di lembaga tersebut. Proses pencatatan absensi merekam data pekerja, termasuk waktu kedatangan dan kepulangan. Mekanisme ini juga mampu menghasilkan data waktu pengambilan absen dengan tingkat akurasi yang tinggi. Absensi pegawai terkait erat dengan pelaksanaan aturan disiplin yang ditetapkan oleh masing-masing lembaga [5]. Pendataan absensi ini menjadi elemen krusial dalam pengelolaan pegawai/karyawan serta memberikan berbagai keuntungan bagi organisasi. Pemanfaatan mekanisme pencatatan kehadiran secara manual melalui buku absensi mampu menghambat kemampuan instansi dalam mengawasi tingkat kedisiplinan pegawainya yang berkaitan dengan jam masuk dan jam pulang setiap harinya. Dampak dari cara tersebut menimbulkan kekhawatiran akan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dapat menurun.

Absensi merupakan bentuk pendataan kehadiran pegawai yang menjadi bagian pelaporan dari setiap lembaga yang memuat informasi kehadiran semua karyawan/pegawai, yang diorganisir dan juga disusun dengan rapi sehingga mudah ditemukan dan dimanfaatkan ketika dibutuhkan oleh pihak terkait.

Jenis-jenis Sistem Absensi

Terdapat dua tipe absensi yang dapat dibedakan berdasarkan metode penggunaannya serta tingkat efektivitasnya [11], antara lain :

- a. Absensi manual, merupakan cara memasukkan data kehadiran serta mencatat kehadiran dengan pena melalui tanda tangan di atas kertas. Keuntungan dari mekanisme absensi manual ini ialah biayanya yang rendah dan kemudahannya. Namun, absensi manual juga mempunyai sejumlah kelemahan, antara lain :
 - 1) Pegawai/karyawan bisa mengisi jam datang serta jam pulang sesuai dengan keinginannya,
 - 2) Pegawai dapat memanipulasi jam datang dan jam pulang teman lainnya yang belum datang atau bahkan yang tidak hadir sama sekali, dan
 - 3) Bagian kepegawaian akan mengalami kesulitan untuk memperoleh rekapan waktu yang akurat setiap pegawai.
- b. Absensi non manual merupakan cara memasukkan data waktu kedatangan serta mencatat jam pulang dengan memanfaatkan perangkat atau memanfaatkan sistem komputerisasi seperti kartu dengan barcode atau juga disebut kode batang, dan fingerprint yang diartikan pemindaian sidik jari, serta identifikasi bentuk wajah.

Tujuan Penerapan Sistem Absensi Elektronik

Ada 5 tujuan utama penerapan sistem absensi elektronik [1], antara lain :

- a. Meningkatkan akurasi dan efisiensi pengumpulan data kehadiran. Sistem absensi elektronik dapat secara otomatis mencatat waktu kedatangan dan kepulangan pegawai, sehingga menghilangkan kebutuhan entri data secara manual. Cara ini dapat menghemat waktu dan mengurangi risiko kesalahan.

- b. Menurunkan biaya pelacakan kehadiran. Sistem absensi elektronik dapat lebih hemat biaya daripada metode tradisional pelacakan kehadiran, karena menggunakan kartu atau lainnya untuk melakukan absen. Penggunaan absensi elektronik ini dapat menghilangkan kebutuhan entri data manual dan mengurangi risiko penipuan.
- c. Meningkatkan moral pegawai. Sistem absensi elektronik dapat membantu meningkatkan moral pegawai dengan memberikan catatan kehadiran yang lebih akurat dan transparan. Hal ini dapat membantu mengurangi perselisihan tentang kehadiran dan membuat pegawai merasa lebih dihargai.
- d. Meningkatkan keamanan. Sistem absensi elektronik dapat membantu meningkatkan keamanan dengan mencegah akses yang tidak sah ke tempat kerja. Hal ini dapat membantu mengurangi risiko pencurian dan pelanggaran keamanan lainnya.
- e. Meningkatkan kepatuhan terhadap aturan. Sistem absensi elektronik dapat membantu meningkatkan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku dengan memberikan catatan yang lebih akurat tentang jam kerja pegawai. Hal ini dapat membantu menghindari denda dan penalti lainnya.

Selain tujuan utama ini, sistem absensi elektronik juga dapat memberikan sejumlah manfaat lain, seperti:

- a. Meningkatkan produktivitas. Sistem absensi ini dapat membantu pegawai agar fokus pada pekerjaannya, karena berkurangnya waktu dan upaya yang dibutuhkan saat melacak kehadiran pegawai.
- b. Pengambilan keputusan yang lebih baik. Data kehadiran elektronik dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan yang lebih baik hingga ke masalah terkecil sekalipun.
- c. Pengurangan ketidakhadiran. Sistem absensi elektronik dapat membantu mengurangi ketidakhadiran dengan memberikan tanda peringatan dini tentang masalah kehadiran kepada pegawai yang bersangkutan.

Indikator Penerapan Sistem Absensi Elektronik

Indikator menggambarkan sifat, dimensi, juga ciri-ciri dari sebuah objek atau kegiatan. Mekanisme absensi elektronik merupakan bagian dari teknologi informasi, dimana teknologi informasi mengandung beberapa indikator [17], antara lain :

- a. Perangkat keras (hardware)
- b. Perangkat lunak (software),
- c. Database (basis data),
- d. Prosedur (tata cara), dan
- e. Personel.

Indikator dari absensi fingerprint [6], adalah :

- a. Ketepatan waktu,
- b. Efisiensi, dan
- c. Keamanan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kesadaran serta kemampuan individu agar mematuhi seluruh aturan lembaga serta norma sosial yang ada [2]. Disiplin adalah kesediaan serta kesadaran setiap orang agar mematuhi norma juga aturan yang ada [20].

Disiplin kerja merupakan kemauan dan kesadaran karyawan/pegawai agar mengikuti seluruh regulasi organisasi serta norma sosial yang ada [13]. Disiplin kerja didefinisikan

sebagai sikap individu yang beralih supaya jadi pribadi yang bertanggung jawab dalam mematuhi regulasi di sekitarnya (lembaga) [10].

Penerapan kedisiplinan bekerja mampu diketahui dari ketaatan pekerja terhadap beberapa hal [9] antara lain yaitu :

- a. Menaati waktu datang dan waktu pulang kerja.
- b. Melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada.
- c. Turut serta pada setiap pelaksanaan upacara yang diwajibkan.
- d. Menaati penggunaan pakaian seragam beserta segala atribut kelengkapannya.
- e. Bersikap sopan dan santun saat melaksanakan tugas, baik kepada rekan kerja maupun kepada pimpinan, serta lebih utama lagi saat melayani masyarakat.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa unsur kedisiplinan memiliki peranan yang krusial dalam kelancaran pelaksanaan kegiatan, memastikan agar segala aktivitas berjalan sesuai waktunya, efektif, dan efisien. Tindakan disiplin menjadi bagian penting dari suatu instansi, dengan para pegawai di dalamnya yang memiliki tanggung jawab untuk patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan dalam instansi tersebut. Kedisiplinan ini menjadi kunci untuk mengurangi potensi perilaku atau sikap pegawai yang dapat merugikan dirinya maupun instansinya.

Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa hal yang menjadi indikator kedisiplinan untuk bekerja [13], diantaranya:

- a. Kehadiran
Kehadiran berfungsi sebagai indikator utama dalam menilai tingkatan kedisiplinan. Karyawan/pegawai yang mempunyai sifat disiplin dalam bekerja yang rendah seringkali datang terlambat ke tempat kerja bahkan bisa jadi tidak datang sama sekali.
- b. Ketaatan
Kedisiplinan seorang pegawai dapat diukur juga pada seberapa besar tingkat ketaatannya pada peraturan yang ada di lingkungan kerjanya, termasuk pada perintah pimpinan baik yang langsung maupun tidak.
- c. Semangat kerja
Kedisiplinan akan tercermin pada semangat kerja setiap pegawai. Semakin bersemangat dalam bekerja maka kedisiplinan juga akan ikut meningkat.
- d. Produktivitas kerja
Disiplin kerja seorang pegawai dapat dilihat pada tingkat pencapaian target dan hasil kerja. Seberapa besar kualitas kerjanya dan tingkat kontribusi hasil kerja tersebut terhadap institusi yang menaunginya.
- e. Sikap dan perilaku
Disiplin kerja pegawai dapat terwujud dalam sikap dan perilaku masing-masing pegawai, seberapa besar kepatuhannya mengenai norma dan etika yang diterapkan di lingkup lembaganya.

Hal-hal yang bisa memengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja di dalam sebuah entitas atau instansi [2] yang juga dapat dijadikan indikator dalam kajian ini mencangkup sejumlah faktor antaranya:

- a. Kehadiran pegawai
Pegawai menunjukkan kehadiran atau ketidakhadirannya pada waktu kerja, sehingga menciptakan suatu rutinitas yang kemudian menjadi bukti kehadirannya.

- b. Kapasitas dan Tujuan
Maksud yang tegas serta menantang, sesuai dengan kemampuan pegawai, dianggap krusial. Organisasi perlu memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan individu untuk mendorong kedisiplinan dan kinerja maksimal.
- c. Teladan pimpinan
Teladan dari pimpinan dan juga pegawai lainnya yang lebih senior, memiliki peran penting dalam membentuk kedisiplinan seorang pegawai. Pimpinan harus dapat memberikan teladan positif dengan perilaku yang baik, jujur, disiplin, adil, dan konsisten antara kata dan perbuatan.
- d. Ketegasan
Ketegasan pemimpin dalam menegur serta memberikan sanksi menegur karyawan yang kurang disiplin akan membentuk kedisiplinan yang baik dalam satu instansi. Pimpinan perlu memberikan sanksi dengan tegas dan adil untuk menciptakan lingkungan kerja yang disiplin.
- e. Tindakan Disiplin
Sanksi disiplin memiliki fungsi yang krusial dalam mempertahankan tingkat kedisiplinan karyawan. Hukuman yang berat mampu mendorong pegawai untuk mematuhi peraturan, asalkan sanksi tersebut berdasarkan pertimbangan yang cukup logis serta diinformasikan secara jelas kepada setiap pegawai.
- f. Keadilan
Keadilan dalam pemberian pengakuan atau hukuman menjadi dasar kebijakan yang dapat merangsang tumbuhnya tingkat kedisiplinan pegawai dengan baik. Pemimpin yang adil saat memberikan tanggung jawab kepada bawahannya dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam satu instansi.
- g. Hubungan kemanusiaan
Seorang pemimpin harus berupaya mewujudkan interaksi yang harmonis antar seluruh karyawan, baik dalam struktur horizontal ataupun vertikal. lingkup kerja yang kondusif serta hubungan yang positif mampu memberikan motivasi untuk menciptakan tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam satu instansi. Kedisiplinan pegawai dapat terwujud jika hubungan kemanusiaan di dalam satu instansi berjalan baik.
- h. Balas jasa
Hal ini berperan krusial dalam mengembangkan kedisiplinan karyawan. Semakin besar balas jasa yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan, sebaliknya, semakin rendah balas jasa yang diterima, maka semakin rendah pula tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh tingkat pemenuhan kebutuhan pegawai oleh pimpinan atau instansi.

Hukuman Disiplin

Tingkatan serta kategori sanksi disiplin [4], antara lain :

- a. Sanksi disiplin ringan, mencakup:
 - 1) Pernyataan ketidakpuasan secara resmi dalam tulisan,
 - 2) Teguran secara lisan, dan
 - 3) Teguran dalam bentuk tertulis.
- b. Sanksi disiplin sedang, meliputi:
 - 1) Pengurangan insentif kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) dalam periode 12 (dua belas) bulan.

- 2) Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, dan
 - 3) Pengurangan insentif kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) dalam jangka waktu 9 (sembilan) bulan.
- c. Sanksi disiplin berat, meliputi:
- 1) Pemberhentian dengan hormat tanpa pengajuan dari yang bersangkutan sebagai PNS.
 - 2) Penurunan pangkat satu tingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, dan
 - 3) Penugasan ulang dari posisi jabatan sebelumnya ke jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan.

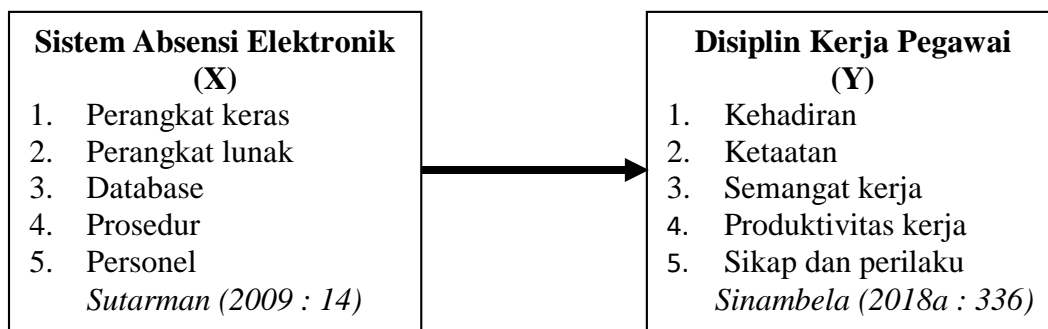
Keterkaitan Penerapan Sistem Absensi Elektronik Dengan Disiplin Kerja Pegawai

Tiap Aparatur Sipil Negara adalah bagian dari perangkat pemerintahan, pelayan negara, serta pelayan komunitas yang diharapkan mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk mewujudkan hal itu, maka dibutuhkan dedikasi dan disiplin yang tinggi dari masing-masing karyawan/pegawai. Guna memperkuat kedisiplinan karyawan, diperlukan langkah pengendalian serta pengawasan yang konsisten serta melakukan evaluasi secara periodik. Secara umum, tiap organisasi serta institusi selalu mengawasi kehadiran pegawainya agar datang juga pulang sesuai jadwal, agar pekerjaannya pada hari itu tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai bisa berdampak pada efisiensi kerja, yang pada akhirnya menyebabkan sebuah instansi atau organisasi tidak mampu meraih sasarannya dengan maksimal. Sehingga untuk mengawasi tingkat kedisiplinan pegawai maka pimpinan dapat menerapkan sistem absensi elektronik yang dapat merekam waktu datang maupun waktu pulang setiap pegawai dengan akurat. Melalui penerapan sistem absensi elektronik ini, pimpinan berharap kedisiplinan pegawai/karyawan dapat meningkat yang nantinya akan berimplikasi pada kinerja masing-masing pegawai dan juga tercapainya tujuan organisasi atau instansi tempat bernaung pegawai tersebut

Kerangka Pikir Penelitian

Fokus pada penelitian ini yaitu pada ada atau tidak adanya pengaruh penerapan sistem absensi elektronik terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo. Sehingga, kedisiplinan pegawai dilihat sebagai sasaran yang hendak dicapai oleh seluruh pegawai sebab memiliki peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan instansi. Penerapan sistem absensi elektronik inilah yang kemudian diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Dengan demikian, kerangka pikir pada penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana yang ditunjukkan oleh gambar 1.



Gambar 1. Kerangka pikir

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian kali ini ialah pendekatan berbasis kuantitatif. Pada umumnya penelitian kuantitatif tidak mengeksplorasi secara mendalam, melainkan lebih pada penelitian aspek permukaan saja, sehingga membutuhkan waktu yang lebih singkat daripada penelitian dengan pendekatan kualitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif ialah suatu penelitian yang berlandaskan pada pengetahuan yang sah dalam mengkaji suatu populasi dengan cara mengumpulkan informasi dengan memanfaatkan instrumen penelitian yang telah disusun, serta menganalisa data secara statistik [8]. Pada penelitian dengan pendekatan kuantitatif, hasil yang disajikan berupa angka yang kemudian dianalisis dengan memanfaatkan metode statistik. Pendekatan kuantitatif bisa dipahami sebagai metode riset yang memanfaatkan data numerik agar menjawab persoalan riset. Informasi numerik ini bisa diperoleh melalui eksperimen, survei, atau observasi [15].

Penelitian asosiatif dipilih oleh peneliti sebagai jenis penelitian pada penelitian ini. Jenis penelitian asosiatif ialah suatu studi yang bertujuan agar memahami dan mengetahui hubungan maupun pengaruh diantara dua atau lebih variabel. Dalam studi ini, peneliti bermaksud untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh penerapan sistem absensi elektronik terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah suatu area luas yang mencakup seluruh objek maupun subjek di lokasi penelitian dengan ciri serta kualitas tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisa dan selanjutnya disimpulkan [8]. Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri dari subjek juga objek dengan karakteristik serta kualitas spesifik yang diharapkan oleh peneliti untuk melakukan penelitian serta diambil kesimpulannya [15]. Dalam kajian ini, populasi mencakup seluruh Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 111 individu yang bertugas di Kantor UPBU Djalaluddin Gorontalo.

2. Sampel

Teknik sampling ialah metode yang diterapkan supaya memperoleh sampel dari anggota populasi yang akan menjadi responden penelitian [15]. Sampel yang diambil haruslah representatif, yang berarti secara akurat mencerminkan populasi yang sedang dikaji. Sampel merupakan elemen dari total serta ciri-ciri yang dikuasai oleh populasi yang dikaji, sebab hasil yang ditemukan dari sampel akan menjadi dasar untuk menarik kesimpulan serta diterapkan pada populasi tersebut [8].

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode pengambilan sampel acak sederhana atau disebut juga simple random sampling dengan memanfaatkan formula Taro Yamane, yakni:

$$n = \frac{N}{N \cdot (d^2 + 1)}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = persentase tingkat kesalahan (10% atau 0,1)

Dari formulasi di atas, jumlah sampel dalam riset ini bisa dikalkulasikan ke dalam rumus yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot (d^2 + 1)}$$

$$n = \frac{111}{111 \cdot (0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{111}{2,11}$$

$$n = 52,60$$

$$n = 53 \text{ (dibulatkan)}$$

Melihat hasil perhitungan dengan menerapkan formula Taro Yamane, jadi bisa ditetapkan banyaknya sampel pada penelitian ini adalah 53 orang PNS.

Instrumen Penelitian

Adapun instrumen penelitian ialah perangkat yang diterapkan agar mengumpulkan serta mendapatkan informasi dalam upaya menyelesaikan permasalahan dalam riset ini agar sasaran studi mampu tercapai [16]. Apabila data yang ditemukan tidak tepat atau tidak valid, maka kebijakan yang dihasilkan akan menjadi keliru. Alat yang dimanfaatkan bisa dilihat di tabel 2.

Tabel 2. Instrumen Penelitian

No	Instrumen Penelitian
1	Semua pegawai menggunakan perangkat absensi elektronik yang disediakan oleh instansi.
2	Perangkat absensi elektronik yang digunakan adalah alat yang terbaru.
3	Perangkat lunak yang digunakan pada sistem absensi elektronik merupakan yang terbaru.
4	Kesesuaian waktu dalam absensi elektronik dipantau oleh pegawai yang ditugaskan.
5	Setiap pegawai melakukan absensi pada perangkat absensi elektronik yang tersedia agar tercatat dalam database sistem absensi.
6	Semua pegawai tidak memanipulasi data absensi yang tercatat dalam database sistem absensi elektronik.
7	Setiap pegawai memahami prosedur penggunaan alat absensi.
8	Semua pegawai melakukan absensi baik dengan sidik jari ataupun identifikasi bentuk wajah.
9	Setiap pegawai melakukan absensi saat datang maupun pulang kerja.
10	Berfungsinya sistem absensi elektronik diawasi dan dikoordinir oleh seorang petugas.
11	Setiap pegawai wajib hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
12	Kehadiran setiap pegawai diperhatikan dan dinilai oleh pimpinan.
13	Semua pegawai harus menaati peraturan yang sudah ditentukan oleh instansi.
14	Setiap pegawai harus taat pada perintah pimpinan.
15	Semua pegawai harus selalu bersemangat saat melaksanakan tugas.
16	Semangat kerja masing-masing pegawai akan mempengaruhi tingkat kedisiplinannya.
17	Produktivitas kerja setiap pegawai ditentukan oleh tingkat kompetensi yang dimilikinya.
18	Setiap pegawai harus berusaha memaksimalkan produktivitas kerjanya sesuai dengan tingkat kompetensi yang dimiliki.
19	Semua pegawai harus menunjukkan sikap dan perilaku yang baik saat melaksanakan tugas.
20	Sikap dan perilaku setiap pegawai akan mempengaruhi tingkat kedisiplinannya masing-masing.

Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, yang selanjutnya ditarik kesimpulannya [7]. Dengan demikian, variabel pada penelitian ini merujuk pada segala sesuatu yang telah ditentukan oleh penyusun agar dianalisis, sehingga bisa diperoleh informasi mengenai topik tersebut, yang kemudian akan dirangkumkan. Dengan kata lain, variabel penelitian mencakup tiap elemen dalam suatu studi yang datanya ingin dikumpulkan.

Ada dua variabel yang menjadi fokus dalam studi ini terdapat variabel independen serta variabel dependen. Variabel independen ialah elemen yang berperan sebagai penyebab perubahan nilai pada variabel lainnya [19]. Sebaliknya, variabel dependen adalah elemen yang nilainya berubah akibat transformasi pada variabel independen. Dengan demikian, bisa disarikan bahwasanya keberadaan nilai pada variabel dependen terjadi setelah adanya nilai pada variabel independen. Dalam studi ini, variabel independen ialah sistem absensi elektronik (X), sedangkan disiplin kerja pegawai (Y) berfungsi sebagai variabel dependen.

- a. Sistem absensi elektronik, merupakan penerapan teknologi komputerisasi yang merekam data setiap pegawai. Sistem ini termasuk merupakan pemanfaatan teknologi informasi terkini sesuai perkembangan jaman. Teknologi informasi dapat dikatakan sebagai kumpulan alat, metode, dan proses yang dipakai dalam mengumpulkan, menyimpan, mengolah, dan menyebarkan informasi absensi pegawai di Kantor UPBU Djalaluddin Gorontalo [17]. Indikatornya teknologi informasi mencakup perangkat keras (hardware), perangkat lunak (software), database (basis data), prosedur, dan personel.
- b. Disiplin kerja pegawai, merupakan kesediaan setiap pegawai untuk mengikuti waktu datang dan waktu pulang di Kantor UPBU Djalaluddin Gorontalo. Tentunya hal ini menjadi poin penting untuk diperhatikan oleh kepala kantor. Adapun indikator disiplin kerja pegawai [13] antara lain kehadiran, ketaatan, semangat kerja, produktivitas kerja, sikap dan perilaku.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Deskriptif

Metode yang diterapkan dalam analisis data pada kajian ini ialah metode analisis data deskriptif. Teknik analisis yang digunakan ini berfungsi untuk memproses informasi dengan menjelaskan serta menguraikan data yang ditemukan secara apa adanya tanpa menarik kesimpulan yang bersifat umum [15].

Untuk menganalisis data yang diperoleh pada studi ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS 22. Aplikasi SPSS 22 dimanfaatkan dalam memproses informasi yang diambil dari para responden sebagai sampel penelitian, yang kemudian diuji dengan menerapkan pengujian statistik berupa uji regresi linier sederhana.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pemeriksaan tingkat validitas dilakukan dalam menilai sejauh mana kuesioner yang digunakan mampu diandalkan oleh Peneliti. Sebuah angket dianggap sah jika butir-butir pernyataan didalamnya mampu merefleksikan dengan akurat apa yang ingin dinilai oleh Peneliti melalui hasil dari kuesioner tersebut. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika r hitung lebih tinggi daripada r tabel, maka pernyataan dianggap valid.

Apabila r hitung lebih rendah daripada r tabel, maka pernyataan dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Alat ukur yang mempunyai keandalan ialah alat yang, ketika diterapkan berulang kali saat mengukur objek yang sama, mampu menghasilkan data yang konsisten (reliabel) pada setiap pengukuran. Berikut ialah kriteria untuk pemeriksaannya :

Bila skor pada *Cronbach Alpha* lebih tinggi dari 0,60, maka alat ukurnya dianggap andal (reliabel).

Bila skor *Cronbach Alpha* lebih rendah daripada 0,60, maka alat ukurnya tidak dapat diandalkan (tidak reliabel).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Pemeriksaan ini dikerjakan agar memahami pola keterkaitan atau hubungan antara variabel independen serta variabel dependen. Kriteria yang digunakan pada pengujian ini antara lain :

Apabila skor *Sig. deviation from linearity* lebih tinggi dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa antara variabel independen serta variabel dependen memiliki hubungan/keterkaitan yang linear.

Jika skor *Sig. deviation from linearity* lebih rendah daripada 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa antara variabel independen serta variabel dependen tidak memiliki keterkaitan/hubungan yang linear.

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Pemeriksaan regresi linear sederhana bertujuan untuk dapat menentukan apakah terdapat kontribusi/pengaruh di antara satu variabel independen (X) dan satu variabel terikat (Y). Kriteria pada pemeriksaan ini ialah seperti berikut ini :

Bila skor *Sig.* lebih rendah dari 0,05, maka variabel X mengandung dampak/pengaruh yang signifikan pada variabel Y.

Bila hasil *Sig.* lebih tinggi dari 0,05, maka variabel X tidak memiliki dampak/pengaruh yang signifikan pada variabel Y.

c. Uji T

Dalam mengidentifikasi dampak parsial yang ditimbulkan oleh variabel bebas pada variabel terikat, digunakan pengujian/pemeriksaan dengan kriteria sebagai berikut :

Bila skor t hitung lebih rendah dari t tabel, maka dikatakan bahwa variabel bebas (X) tidak mengandung efek/pengaruh parsial pada variabel terikat (Y).

Jika skor t hitung lebih tinggi dari t tabel, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) mengandung efek/pengaruh parsial pada variabel terikat (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi

Pemeriksaan ini digunakan dalam menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat hipotesis mana yang terbukti dalam suatu penelitian, sehingga mudah dalam menarik kesimpulan akhir suatu penelitian. Hal ini sangat bergantung pada hasil uji regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN

1. Deskriptif Variabel

Pada tabel 3, secara garis besarnya dapat dilihat bahwa mayoritas jawaban para partisipan mendukung atau menyetujui pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Terdapat beberapa tanggapan yang tidak setuju, tapi tidak seorang pun dari para partisipan yang menyatakan sangat tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan itu. Responden yang setuju terhadap pernyataan dalam penelitian ini memberikan tanggapan persetujuannya dengan tingkat yang berbeda-beda mulai dari cukup setuju, setuju hingga sangat setuju.

Tabel 3. Rekapitulasi nilai jawaban responden

Instrumen	Sangat Setuju	Setuju	Cukup Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Jumlah Nilai
	5	4	3	2	1	
1	35	14	4	-	-	243
2	30	19	2	2	-	238
3	27	21	4	1	-	234
4	28	21	3	1	-	236
5	34	18	1	-	-	245
6	31	19	2	1	-	240
7	34	17	2	-	-	244
8	33	18	2	-	-	243
9	31	21	1	-	-	242
10	30	18	4	1	-	237
11	36	16	1	-	-	247
12	36	14	2	1	-	245
13	34	15	4	-	-	242
45	24	20	6	3	-	227
15	30	20	2	1	-	239
16	29	20	3	1	-	237
17	27	22	3	1	-	235
18	31	21	1	-	-	242
19	23	25	4	1	-	230
20	24	27	1	1	-	234

2. Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pemeriksaan tingkat validitas dilakukan dalam menilai sejauh mana kuesioner yang digunakan mampu diandalkan oleh Peneliti. Sebuah angket dianggap sah jika butir-butir pernyataan didalamnya mampu merefleksikan dengan akurat apa yang ingin dinilai oleh Peneliti melalui hasil dari kuesioner tersebut. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Jika r hitung lebih tinggi daripada r tabel, maka pernyataan dianggap valid.

Apabila r hitung lebih rendah daripada r tabel, maka pernyataan dianggap tidak valid.

Skor r tabel *product moment* dengan derajat kebebasan ($df = N - 2$) pada tingkat Sig. 5% ialah 0,2284.

Tabel 4. Output pemeriksaan validitas

Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,861	0,2284	Valid
2	0,838	0,2284	Valid
3	0,889	0,2284	Valid
4	0,886	0,2284	Valid
5	0,912	0,2284	Valid
6	0,804	0,2284	Valid
7	0,856	0,2284	Valid
8	0,890	0,2284	Valid
9	0,847	0,2284	Valid
Instrumen	r hitung	r tabel	Keterangan
10	0,825	0,2284	Valid
11	0,806	0,2284	Valid
12	0,811	0,2284	Valid
13	0,734	0,2284	Valid
14	0,855	0,2284	Valid
15	0,885	0,2284	Valid
16	0,869	0,2284	Valid
17	0,646	0,2284	Valid
18	0,675	0,2284	Valid
19	0,751	0,2284	Valid
20	0,795	0,2284	Valid

(Referensi : Hasil olah data, 2024)

b. Uji Reabilitas

Alat ukur yang mempunyai keandalan ialah alat yang, ketika diterapkan berulang kali saat mengukur objek yang sama, mampu menghasilkan data yang konsisten (reliabel) pada setiap pengukuran. Berikut ialah kriteria untuk pemeriksaannya :

Bila skor pada *Cronbach Alpha* lebih tinggi dari 0,60, maka alat ukurnya dianggap andal (reliabel).

Bila skor *Cronbach Alpha* lebih rendah daripada 0,60, maka alat ukurnya tidak dapat diandalkan (tidak reliabel).

Tabel 5. Output pemeriksaan reliabilitas

Instrumen	Cronbach Alpha	Keterangan
1	0,954	> 0,60 (reliabel)
2	0,956	> 0,60 (reliabel)
3	0,952	> 0,60 (reliabel)
4	0,952	> 0,60 (reliabel)
5	0,952	> 0,60 (reliabel)
6	0,957	> 0,60 (reliabel)
7	0,954	> 0,60 (reliabel)
8	0,952	> 0,60 (reliabel)
9	0,955	> 0,60 (reliabel)
10	0,956	> 0,60 (reliabel)
11	0,920	> 0,60 (reliabel)
12	0,918	> 0,60 (reliabel)
13	0,923	> 0,60 (reliabel)
14	0,917	> 0,60 (reliabel)

15	0,913	> 0,60 (reliabel)
16	0,914	> 0,60 (reliabel)
17	0,929	> 0,60 (reliabel)
18	0,926	> 0,60 (reliabel)
19	0,923	> 0,60 (reliabel)
20	0,919	> 0,60 (reliabel)

(Referensi : Hasil olah data, 2024)

Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap seluruh instrumen yang digunakan, dapat dilihat bahwasanya seluruh butir alat ukur dalam studi ini mengandung skor *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Oleh sebab itu, semua instrumen dalam riset ini dianggap bisa diandalkan (reliabel).

3. Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Pemeriksaan ini dikerjakan agar memahami pola keterkaitan atau hubungan antara variabel independen serta variabel dependen. Kriteria yang digunakan pada pengujian ini antara lain :

Apabila skor *Sig. deviation from linearity* lebih tinggi dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa antara variabel independen serta variabel dependen memiliki hubungan/keterkaitan yang linear.

Jika skor *Sig. deviation from linearity* lebih rendah daripada 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa antara variabel independen serta variabel dependen tidak memiliki keterkaitan/hubungan yang linear.

Tabel 6. Output pemeriksaan linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja Pegawai * Sistem Absensi Elektronik	Between Groups	(Combined)	1008.492	13	77.576	7.666	.000
		Linearity	844.203	1	844.203	83.420	.000
		Deviation from Linearity	164.289	12	13.691	1.353	.230
Within Groups			394.678	39	10.120		
Total			1403.170	52			

(Referensi : Hasil olah data, 2024)

Sesuai dengan output pada pemeriksaan linearitas yang tertera dalam tabel 5, Skor *Sig. deviation from linearity* ialah 0,230. Karena skor *Sig.* tersebut lebih tinggi dari 0,05, maka disimpulkan bahwasanya ditemukan keterkaitan linear antara variabel independen dan variabel dependen.

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Pemeriksaan regresi linear sederhana bertujuan untuk dapat menentukan apakah terdapat kontribusi/pengaruh di antara satu variabel independen (X) dan satu variabel terikat (Y). Kriteria pada pemeriksaan ini ialah seperti berikut ini :

Bila skor *Sig.* lebih rendah dari 0,05, maka variabel X mengandung dampak/pengaruh yang signifikan pada variabel Y.

Bila hasil *Sig.* lebih tinggi dari 0,05, maka variabel X tidak memiliki dampak/pengaruh yang signifikan pada variabel Y.

Tabel 7. Output pemeriksaan regresi linear sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.492	3.811		3.016	.004
Sistem Absensi Elektronik	.735	.084	.776	8.776	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

(Referensi : Hasil olah data, 2024)

Dari output pemeriksaan regresi linear sederhana yang tercantum pada tabel 7, ditemukan skor Sig. sejumlah 0,000. Karena skor tersebut berada di bawah 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwa ditemukan dampak/pengaruh yang signifikan variabel X (bebas) pada variabel Y (terikat).

Dampak yang signifikan variabel X (bebas) pada variabel Y (terikat) dapat dijelaskan melalui persamaan :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

Y = tingkat disiplin kerja pegawai

α = nilai intercept (konstan)

β = koefisien regresi

X = sistem absensi elektronik

Dengan koefisien regresi 0,735 sehingga terbentuk persamaan regresi menjadi $Y = 11,492 + 0,735X$ yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel bebas akan mengakibatkan dampak pada variabel terikat senilai 0,735 satuan.

c. Uji T

Dalam mengidentifikasi dampak parsial yang ditimbulkan oleh variabel bebas pada variabel terikat, digunakan pengujian/pemeriksaan dengan kriteria sebagai berikut : Bila skor t hitung lebih rendah dari t tabel, maka dikatakan bahwa variabel bebas (X) tidak mengandung efek/pengaruh parsial pada variabel terikat (Y).

Jika skor t hitung lebih tinggi dari t tabel, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) mengandung efek/pengaruh parsial pada variabel terikat (Y).

Skor dari t tabel ditetapkan dengan formulasi sebagai berikut :

$$t = (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

Keterangan :

$\alpha = 0,05$

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

$t = (0,05 / 2 ; 53 - 1 - 1)$

$t = (0,025 ; 51)$

Artinya nilai t tabel berada di kolom 0,025 baris 51. Merujuk pada tabel distribusi skor t tabel, di kolom 0,025 baris 51, skor t tabel tercatat senilai 2,008.

Tabel 8. Output pemeriksaan T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.492	3.811		3.016	.004
Sistem Absensi Elektronik	.735	.084	.776	8.776	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

(Referensi : Hasil olah data, 2024)

Di tabel 8, dapat dilihat skor t hitung sejumlah 8,776. Karena skor t hitung melebihi 2,008, bisa disimpulkan bahwa variabel X memiliki efek/pengaruh parsial terhadap variabel Y.

d. Uji Koefisien Determinasi

Pemeriksaan ini digunakan dalam menilai seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Output dari pemeriksaan koefisien determinasi bisa dijumpai pada tabel 8.

Tabel 9. Output pemeriksaan koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.594	3.311

a. Predictors: (Constant), Sistem Absensi Elektronik

(Referensi : Hasil olah data, 2024)

Merujuk pada tabel 9, skor dari koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh ialah 0,602, yang menandakan bahwa dampak variabel X pada variabel Y mencapai 60,2%. Sementara itu, sisa 39,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercakup dalam studi ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah kuesioner yang disebarakan memperoleh tanggapan dari 53 orang pegawai sebagai sampel penelitian, kemudian Peneliti melakukan beberapa uji statistik yang dibutuhkan. Hasil uji statistik data primer studi ini, diuraikan oleh Peneliti dalam beberapa poin berikut ini :

1. Tiap instrumen yang digunakan pada kuesioner penelitian ini terbukti valid setelah melalui uji validitas. Seluruh pernyataan yang digunakan dalam instrumen mempunyai skor r hitung melebihi skor r tabel.
2. Setiap instrumen yang dimanfaatkan pada kuesioner kajian ini terbukti andal setelah melalui uji reliabilitas. Seluruh pernyataan yang digunakan mempunyai skor *Cronbach's Alpha* melebihi dari 0,60.
3. Variabel sistem absensi elektronik terbukti mengandung ikatan yang linear dengan variabel disiplin kerja pegawai setelah melalui uji linearitas. Pada pemeriksaan linearitas ditemukan skor dari Sig. *deviation from linearity* sejumlah 0,230 melebihi nilai 0,05.
4. Variabel sistem absensi elektronik terbukti mempunyai dampak/pengaruh signifikan pada variabel disiplin kerja pegawai setelah melalui uji regresi linear sederhana. Dengan koefisien regresi 0,735 sehingga terbentuk persamaan $Y = 11,492 + 0,735X$ yang artinya bahwa tiap kenaikan 1 satuan pada variabel X akan memicu perubahan pada variabel Y senilai 0,735 satuan.
5. Variabel sistem absensi elektronik terbukti memberikan pengaruh parsial pada variabel disiplin kerja pegawai berdasarkan pengujian statistik yaitu uji t. Dari pemeriksaan ini, skor t hitung yang dihasilkan adalah 8,776, lebih tinggi dari t tabel senilai 2,008.
6. Variabel sistem absensi elektronik juga terbukti mempengaruhi variabel disiplin kerja pegawai dilihat dari output pemeriksaan koefisien determinasi. Skor R Square yang

dihasilkan mencapai 0,602, menandakan bahwa pengaruh sistem absensi elektronik pada disiplin kerja pegawai adalah sebesar 60,2%.

PENUTUP

Simpulan

Hasil akhir dari kajian ini telah memberikan jawaban terhadap rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis penelitian serta hipotesis statistik, dengan uraian sebagai berikut :

1. Rumusan masalah pada studi ini sudah terjawab yakni terdapat dampak/pengaruh penerapan sistem absensi elektronik terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo.
2. Tujuan penelitian telah tercapai yaitu dengan diketahui terdapat efek/pengaruh tujuan penelitian, dan hipotesis penelitian serta hipotesis statistik, dengan di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo.
3. Hipotesis dalam penelitian ini telah terverifikasi, karena temuan pada studi ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pada penerapan sistem absensi elektronik terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo.
4. Pada hipotesis statistik, H_0 tidak diterima, sementara H_a diterima. Dalam studi ini, penerapan sistem absensi elektronik terbukti memberikan dampak/pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo

Dengan demikian, kesimpulan pada penelitian ini yaitu bahwa penerapan sistem absensi elektronik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Djalaluddin Gorontalo.

Saran

Setelah menyelesaikan penelitian ini, Peneliti dapat memberikan saran sesuai dengan keadaan dan situasi yang dihadapi selama penelitian, yaitu ::

1. Saran untuk lokasi penelitian antara lain :
 - d. Perlunya melakukan pembaruan perangkat lunak (update software) yang digunakan pada perangkat absensi elektronik.
 - e. Perlunya memaksimalkan fungsi personel yang bertugas mengawasi dan mengontrol kesesuaian waktu dalam perangkat absen.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya antara lain :
 - a. Lakukan penelitian di waktu yang tepat, agar tidak mengganggu aktivitas utama serta aktivitas penting lainnya di lokasi penelitian.
 - b. Luangkan waktu yang cukup untuk mengumpulkan hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang disebar, sehingga responden tidak merasa ditekan untuk segera memberikan tanggapannya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hariyanto, S. (2017). *Sistem Penggajian dan Kompensasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [2] Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- [3] Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

- [4] Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- [5] Muslikhun, Hasiolan, L. B. & Fathoni, A. (2016). *Pengaruh Mekanisme Finger Print, Prosedur Finger Print, Pencapaian Target Finger Print Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Semarang*. Jurnal Manajemen. Volume 2 (2), pp. 183 – 194.
- [6] Naidah. (2009). *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. XYZ*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 11 (2), pp. 123 – 134.
- [7] Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [8] Sangadji, E.M. & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- [9] Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta : Djambatan.
- [10] Setyaningdyah, E. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- [11] Simonna, F. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- [12]----- (2018). *Disiplin Kerja Pegawai: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi dan Upaya Meningkatkan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- [13] Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen : Teori dan Praktik*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- [14]----- (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [15] Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.
- [16] Sukarnyana, M. (2003). *Dasar-dasar Metodologi Penelitian*. Malang : UM Press.
- [17] Sutarman. (2009). *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [18] Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Praktis*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- [19] Triyono. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta : Ombak.
- [20] Wursanto, I.G. (2012). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius.