

Hubungan Penerapan E-Absen terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr. Soehadi Prijonegoro Sragen

Tafdilla Rahmawati^{1*}, Muhlizardy²

^{1,2} Program Studi Ilmu Kesehatan, Universitas ‘Aisyiyah, Indonesia

Surakarta, Indonesia

tafdillarahma363@gmail.com^{1*}, muhlizardy92@aiska-university.ac.id²

Alamat: Jl. Ki Hajar Dewantara No. 10, Jawa, Kec. Jebres, Kota Surakarta, Jawa Tengah
(57146)

Korespondensi penulis: rahmaa.student@aiska-university.ac.id

Abstract. *Employee performance is one of the important things needed by the company, especially hospitals in achieving both short-term and long-term goals. Therefore, improving the performance of hospital employees is one of the most important things to maintain the quality of health services provided to patients. The purpose of this study was to analyze the relationship between the implementation of E-Absenteeism and employee performance at RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. This research method is a type of quantitative research with a descriptive research design that aims to determine the picture of the relationship between the implementation of E-Absenteeism and employee performance at RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. The population of this study were all non-medical employees working at RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen with a total of 76 employees. The sample of this study was total sampling that met the inclusion criteria. The data collection technique used the Likert scale. Data analysis used the product moment correlation technique with the Alpha Cronbach test technique. The data collection technique used the Spearman Rank test of 0.002 ($P < 0.05$) with a coefficient value of 0.351. That there is a significant relationship between the implementation of E-Absenteeism and employee performance at RSUD dr. Soehadi Prijonegoro, Sragen.*

Keywords: *E-Attendance, Performance, Implementation*

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan salah satu hal penting yang dibutuhkan oleh perusahaan terutama rumah sakit dalam meraih tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai rumah sakit merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk menjaga kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan penerapan E-Absen terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. Metode penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai hubungan penerapan E-absen terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis yang bekerja di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro sragen dengan jumlah 76 karyawan. Sampel penelitian ini adalah *total sampling* yang memenuhi kriteria inklusi. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan teknik uji *Alpha Cronbach*. Teknik pengambilan data menggunakan uji *Rank Spearman* sebesar yang didapatkan sebesar 0,002 ($P < 0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,351. Bahwa ada hubungan yang signifikan antara penerapan E-Absen terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro, Sragen.

Kata kunci: E-Absen, Kinerja, Penerapan

1. LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan. Berdasarkan UU Nomor 44 Tahun 2009 Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Oleh sebab itu, untuk dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang baik serta memuaskan pasien, rumah sakit dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien

(Tethool, 2019). Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta kinerja para karyawannya

Kinerja mengacu pada kemampuan seseorang atau suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Kinerja seorang pegawai atau karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Selain beberapa faktor tersebut, faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi yaitu absensi kehadiran karyawan (Meutia, 2022).

Absensi kehadiran karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Absensi sendiri merupakan sebuah daftar hadir yang diisi dengan tandatangan oleh seorang karyawan saat datang maupun saat pulang. Oleh sebab itu, pengisian daftar absensi tidak dapat dilakukan secara rapel (sekaligus), rekayasa dan juga bukan sekedar penuh karena ditandatangani dalam waktu yang bersamaan (Maulidah, 2022). Untuk menghindari kemungkinan terjadinya pelanggaran/ kecurangan tandatangan, yang merupakan menjadi salah satu indikator kedisiplinan kerja, pemerintah mengeluarkan kebijakan yaitu untuk menggunakan mesin absensi elektronik menggantikan sistem absen manual yang selama digunakan (Aprianti, 2023).

Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, ditegaskan bahwa penerapan sistem ini merupakan langkah strategis untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang mengedepankan prinsip kebersihan, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas. Sistem ini diarahkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik agar menjadi lebih bermutu dan dapat dipercaya. Dalam konteks ini, penerapan teknologi informasi menjadi fondasi esensial dalam mewujudkan tujuan tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

Absensi

Absensi merupakan suatu proses pengambilan data guna mengetahui jumlah ketidakhadiran dalam suatu kegiatan yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk dicari, dan digunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan (Pesik & Tanaem, 2022). Menurut Fadila & Septiana (2019) absensi adalah kegiatan rutin yang

dilakukan oleh karyawan untuk membuktikan bahwa karyawan tersebut hadir atau tidak hadir dalam bekerja pada perusahaan tersebut.

Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi dan waktu keluar–masuk anggotanya. Sistem absensi juga mempunyai kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat (Fitriani & Muslem, 2020).

Sleekr (2018) menjelaskan bahwa beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur absensi elektronik, yaitu:

1) Peningkatan Produktivitas

Ada berbagai cara instansi dalam meningkatkan produktivitas pegawai, salah satunya ialah melalui perbaikan sistem pada metode absensi pegawai. Kesuksesan suatu instansi tidak lain dari pegawai, tingkat keefektifan sehingga bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2) Praktis

Instansi pemerintahan hendaknya perlu menerapkan absensi online karena metode tersebut sangat berguna dalam kemudahan mengorganisir pegawai, khususnya dari segi kehadiran serta tidak ada biaya perawatan untuk pengadaan perawatan absensi.

3) Efisien

Absensi online bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet. Sehingga lebih menghemat tenaga dan waktu apabila akan memulai sebuah proses kinerja.

4) Transparansi

Sistem absensi online menciptakan transparansi antar pegawai karena sistem absensi online dapat memastikan gaji yang diperoleh oleh pegawai melalui absensi serta mengetahui jumlah izin cuti yang diperoleh dan dipakai secara otomatis hanya melalui smartphone.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Aziz & Fauzah, 2018). Kinerja juga diartikan sebagai hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sinaga, 2020).

Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika (Burhannudin, 2019).

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan kesempurnaan tugas seorang karyawan yang diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas Kerja merupakan jumlah hasil kerja dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4) Kehadiran

Kehadiran merupakan jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi

5) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan rancangan penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai hubungan penerapan E-absen terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit dr. Soehadi Prijonegoro Sragen. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis yang bekerja di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro sragen dengan jumlah 76 karyawan. Sampel penelitian ini adalah *Total sampling* yang memenuhi kriteria inklusi. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* melalui program *SPSS* versi 20 *for Windows* dengan teknik uji *Alpha Cronbach*. Teknik pengambilan data menggunakan uji *Rank Spearman*.

4. HASIL

Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro Sragen yang beralamat di Jl. Sukowati No.534, Ngrandu, Nglorog, Kec. Sragen, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada administrasi atau manajemen di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro dengan jumlah sebanyak 76 orang. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Sehingga didapatkan banyaknya jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 76 karyawan. Berdasarkan hasil analisis didapatkan hasil penelitian sebagai berikut:

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa karakteristik responden pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=76)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia	20-30 tahun	10	13,2
	31-40 tahun	20	26,3
	41-50 tahun	35	46,1
	> 50 tahun	11	14,5
Jenis Kelamin	Laki-Laki	29	38,2
	Perempuan	47	61,8
Pendidikan	SMP	-	0,0
	SMA	-	0,0
	Perguruan tinggi	76	100,0
Lama Bekerja	< 2 tahun	2	2,6
	2-5 tahun	12	15,8
	> 5 tahun	62	61,6
Total		76	100,8 %

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia antara 41-50 tahun dengan jumlah sebanyak 35 responden (46,1%). Kemudian berdasarkan kategori jenis kelamin, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan dengan jumlah sebanyak 47 orang (61,8%). Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan terakhir diketahui bahwa semua responden memiliki pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir pada jenjang perguruan tinggi dengan jumlah sebanyak 76 orang (100,0%). Selanjutnya, berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini telah bekerja > 5 tahun dengan jumlah sebanyak 62 responden (61,6%).

Penerapan E-Absen

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan penerapan E-absen, dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Penerapan E-absen Responden (n=76)

<i>Penerapan E-absen</i>	<i>Frekuensi (f)</i>	<i>Persentase (%)</i>
Kurang	-	0,0
Cukup	12	15,8
Bagus	64	84,2
Total	76	100 %

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki penerapan E-absen kategori bagus dengan jumlah sebanyak 64 responden (84,2%).

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Kinerja Karyawan (n=76)

<i>Kinerja</i>	<i>Frekuensi (f)</i>	<i>Persentase (%)</i>
Rendah	-	0,0
Sedang	9	11,8
Tinggi	67	88,2
Total	76	100 %

Sumber: Data primer (2024)

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki kinerja kategori tinggi dengan jumlah sebanyak 67 responden (88,2%). Banyaknya responden yang memiliki kinerja dengan kategori cukup sebanyak 9 responden (11,8%).

Tabel 4. Hasil uji *Rank Spearman*

<i>Variabel</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	<i>P-value</i>
Penerapan E-absen	0,351	0,002

Sumber : Hasil olah data (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *P-value* yang didapatkan pada uji *Rank Spearman* sebesar 0,002. Karena nilai *P-value* kurang dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka H_0 ditolak yang artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara penerapan E-Absen terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro, Sragen. Selanjutnya berdasarkan hasil uji *Rank Spearman* juga diketahui bahwa besarnya nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa kuatnya hubungan antara penerapan E-

Absen terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro, Sragen berada pada kategori moderat atau sedang.

5. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden pada penelitian ini memiliki usia antara 41-50 tahun. Usia seseorang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja karena semakin bertambah usia maka semakin terampil pula dirinya dalam melakukan pekerjaan (Kurniawati, Nabhani & Wijayanti, 2019). Hasil penelitian Attaqi (2022) menemukan terdapat pengaruh nyata antara terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki usia produktif memiliki produktifitas yang lebih tinggi. Usia 41-50 tahun termasuk usia produktif, dimana karyawan dengan usia produktif memiliki kemampuan dan kecakapan yang cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas yang diberikan secara optimal.

Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan. Ayu, Mutiara Indah (2015) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh gender atau jenis kelamin terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan dengan jenis kelamin perempuan dianggap memiliki kinerja lebih baik dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki, karena karyawan dengan jenis kelamin perempuan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2022) yang menemukan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada bagian administrasi perkantoran Rumah Sakit berjenis kelamin perempuan.

Selanjutnya, berdasarkan status pendidikan terakhir diketahui bahwa semua responden pada penelitian ini memiliki pendidikan terakhir pada jenjang perguruan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2022) yang menemukan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada bagian administrasi perkantoran Rumah Sakit memiliki jenjang pendidikan S1. Berdasarkan kategori lama bekerja, diketahui bahwa mayoritas karyawan non medis di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro, Sragen telah bekerja > 5 tahun. Lamanya bekerja seorang karyawan dalam suatu institusi berpengaruh pengalaman serta kemampuan untuk memahami tugas-tugas yang diberikan. Oleh sebab itu, semakin lama seseorang bekerja dalam suatu perusahaan, maka kemampuan untuk memahami tugas yang diberikan kepadanya menjadi semakin lebih baik, sehingga berdampak pula terhadap kinerja yang lebih baik (Majannang, Kadir & Hamsinah, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki penerapan E-absen kategori bagus. Absensi merupakan salah satu hal yang sangat penting digunakan agar dapat mengetahui kehadiran seorang karyawan atau pegawai ketika berada dalam sebuah perusahaan, absensi juga sangat berpengaruh untuk kinerja dari karyawan atau pegawai perusahaan karena nantinya akan dapat dijadikan untuk pertimbangan dalam tindak lanjut dan untuk membuat sebuah keputusan pada perkembangan suatu perusahaan tersebut (Husain, 2017). Nurianto (2020) menjelaskan bahwa salah satu tujuan dari penerapan absensi elektronik yaitu memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian serta dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja. Selain itu penerapan absensi elektronik juga mampu memberikan informasi yang selengkap-lengkapnyanya kepada pimpinan dan kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai (Nurianto, 2020).

Berdasarkan analisis diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki kinerja kategori tinggi dengan jumlah sebanyak 67 responden (88,2%). Banyaknya responden yang memiliki kinerja dengan kategori cukup sebanyak 9 responden (11,8%). Kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika (Burhannudin, 2019). Kinerja karyawan juga diartikan sebagai hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020). Menurut asumsi peneliti, banyaknya karyawan yang memiliki kinerja tinggi pada penelitian ini dipengaruhi oleh mayoritas karyawan yang termasuk dalam usia produktif, sehingga memiliki kemampuan dan kecakapan yang cukup untuk mendukung pelaksanaan tugas yang diberikan secara optimal.

Berdasarkan hasil uji Rank Spearman diketahui bahwa bahwa besarnya nilai P-value yang didapatkan pada uji Rank Spearman sebesar 0,002 dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,351. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan E-Absen terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro, Sragen dengan nilai kuatnya hubungan kategori moderat atau sedang. Absensi elektronik (E-absen) merupakan salah satu jenis absensi yang dilakukan dengan cara pengentrian kehadiran atau kedatangan dengan menggunakan alat atau dengan menggunakan sistem terkomputerisasi seperti penggunaan kartu dengan kode batang (barcode) dan pengambilan sidik jari (fingerprint)

(Supriyono, 2022). Salah satu kelebihan dari pemanfaatan metode absensi dengan menggunakan pemindaian sidik jari adalah mampu untuk mencatat secara akurat waktu kedatangan dan kepergian (Wulandari, 2022).

Nurianto (2020) menjelaskan bahwa salah satu tujuan dari penerapan E-absen yaitu untuk meningkatkan produktifitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja. Penerapan E-absen sendiri membantu perusahaan dalam meningkatkan kedisiplin waktu dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Hal ini disebabkan karena pencatatan waktu pada E-absen memiliki kebenaran dan akurasi yang valid sesuai dengan waktu saat pegawai melakukan absensi. Oleh sebab itu, pencatatan waktu absensi baik itu pada pagi hari (datang), istirahat, maupun saat pulang kantor dapat tercatat secara akurat. Sehingga mampu meningkatkan kedisiplinan serta rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada para karyawan (Aulia, 2021). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Felencia (2023) yang menemukan bahwa penerapan absensi elektronik berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Darmayu Kabupaten Ponorogo.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah dilakukan karakteristik demografi diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki usia antara 41-50 tahun, berjenis kelamin perempuan, memiliki pendidikan terakhir perguruan tinggi dan telah bekerja di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro selama > 5 tahun. Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki penerapan E-absen kategori bagus dengan jumlah sebanyak 64 responden. Mayoritas responden pada penelitian ini memiliki kinerja kategori tinggi dengan jumlah sebanyak 67 responden. Terdapat hubungan yang signifikan antara penerapan E-Absen terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro, Sragen dengan nilai kuatnya hubungan kategori moderat atau sedang. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai *P-value* yang didapatkan sebesar 0,002 ($P < 0,05$) dengan nilai koefisien sebesar 0,351.

7. SARAN

Berdasarkan hasil yang ingin disampaikan oleh peneliti diharapkan agar karyawan yang bekerja pada administrasi atau manajemen di RSUD dr. Soehadi Prijonegoro mampu meningkatkan kedisiplinan waktu dengan datang atau pulang sesuai aturan yang telah ditetapkan, karena mesin E-absen mampu mencatat waktu absensi secara akurat. Dan Bagi

Peneliti Selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian sejenis dengan responden penelitian yang lebih banyak dan lokasi yang berbeda serta menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti motivasi, gaya kepemimpinan serta lingkungan kerja. Sehingga hasil yang diperoleh dapat digeneralisasikan.

DAFTAR REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media
- Aprianti, T. (2023). Efektivitas Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*. Vol.2, No.3, Hal 28-44
- Ayu, Mutiara Indah (2015). *Pengaruh Gender dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Paragon Technology and Innovation Bandung*. Skripsi tidak diterbitkan. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(2).
- Burhannudin, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53–63
- Fitriani & Muslem, I. (2020). E-Absensi Mahasiswa Fakultas Ilmu Komputer Universitas Almuslim Berbasis Web. *Jurnal TIKA Fakultas Ilmu Komputer Universitas Almuslim*, Vol.5, No.3, 150-157
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Skripsi. STIMI YAPMI Makassar.
- Husain, A. (2017). Perancangan Sistem Absensi Online Menggunakan Android Guna Mempercepat Proses Kehadiran Karyawan Pada PT. Sintech Berkah Abadi. *Technomedia Journal*, 2(1), 105–116.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Maulidah, N. (2022). Perancangan Sistem Informasi Absensi Pegawai Berbasis WEB Pada Elaundry. *CONTEN : Computer and Network Technology*, Vol. 2, No. 2, Desember 2022, hlm. 99-107

- Meutia, K. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sistem Informasi*, Vol.3, No.6, Hal:674-681
- Nurianto, A. (2020). Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Absensi Finger Print Di Sdn 25 Manado. *Jurnal Administrasi*, 1 (2);18-24
- Pesik, B. D., & Tanaem, P. F. (2022). Perancangan Sistem Informasi Absensi Online Deteksi Lokasi Berbasis Web. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 6(2), 817-822.
- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sleekr. (2018). *Bagaimana Pengaruh Absensi Karyawan Terhadap Kesuksesan Perusahaan?* Retrieved March 11, 2024, from Sleekr.co website: <https://sleekr.co/blog/bagaimana-pengaruh-absensi-karyawan-terhadapkesuksesan-perusahaan/>
- Supriyono, J. (2022). Perancangan Sistem Informasi Absensi Karyawan Menggunakan Konsep Data Mining Pada Pt. Kalila Indonesia. *Tesis*. Sekolah Tinggi Manajemen Dan Ilmu Komputer (STMIK) Raharja.
- Susanti, M. (2017). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. *Jurnal Psikomen*, 12(1), 1-7.
- Tethool, H. (2019). Kepuasan Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Merauke Provinsi Papua. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(76):12-21
- Wulandini, N. (2022). Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Medan