

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen SDM

a. Pengertian manajemen SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (Dessler, 2020) adalah proses strategis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian aspek-aspek terkait karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Dessler, lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia sangat luas. Ia mencakup berbagai fungsi krusial seperti perekrutan karyawan baru, pengembangan kemampuan karyawan yang sudah ada, pemberian kompensasi yang adil, serta membangun hubungan yang baik dengan seluruh karyawan. MSDM berfokus pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan dengan melibatkan desain sistem yang mendukung pengembangan karir, manajemen kinerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Fungsi ini juga mencakup pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis, penilaian kinerja, dan pengelolaan proses pemisahan karyawan. Konsep MSDM menganggap karyawan sebagai individu dengan potensi dan kebutuhan yang harus dipenuhi, bukan hanya sebagai sumber daya bisnis, dengan tujuan utama untuk meningkatkan kualitas kerja dan keselarasan antara tujuan individu dan organisasi (Mathis dan Jackson, 2011).

b. Tujuan Manajemen SDM

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi tenaga kerja dalam organisasi dengan cara yang produktif, efektif, dan efisien. Menurut Dessler (2020), MSDM bertujuan untuk mencapai beberapa aspek utama. Pertama, tujuan sosial dari MSDM adalah memastikan perusahaan menjalankan tanggung jawab sosial dan etis terhadap masyarakat. Kedua, tujuan

organisasional berfokus pada pencapaian visi, misi, dan strategi perusahaan melalui pengelolaan SDM yang optimal. Ketiga, tujuan fungsional adalah memberikan masukan, saran, dan dukungan kepada manajemen terkait kebijakan dan program SDM. Keempat, tujuan individual adalah memenuhi kebutuhan, harapan, dan aspirasi karyawan sebagai individu dalam organisasi. MSDM berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karir dan kepuasan karyawan. Selain itu, MSDM juga berperan dalam mengelola kinerja dan memberikan kompensasi yang adil. Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, MSDM tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan. MSDM juga penting dalam menjaga hubungan kerja yang harmonis dan memastikan keselamatan serta kesehatan kerja. Secara keseluruhan, MSDM bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

c. Fungsi Manajemen SDM

Dapat dikatakan Manajemen SDM berfungsi sebagai peran yang signifikan dalam membuat lingkungan kerja yang seimbang dan teratur. Oleh karena itu, manajemen SDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif dan efisien, seperti yang dikemukakan oleh Rivai (2014):

1) Sebagai pelaksana manajerial

Kehadiran manajemen menjamin tata kelola personel yang efektif, yang pada gilirannya mendorong stabilitas kerja. Manajemen SDM memiliki empat (empat) tanggung jawab utama yang terkait dengan posisi ini, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan (actuating) pegawai pada bidangnya, serta pengendalian.

2) Sebagai operasionalisasi kegiatan

Rekrutmen, pengembangan, pengadaan, pemeliharaan, dan pemberhentian, pengelolaan SDM dapat mencapai bentuk implementasi manajerial yang lebih teknis.

2. Sistem informasi

a. Pengertian Sistem Informasi

Laudon (2018) mendefinisikan sistem informasi sebagai kombinasi dari perangkat keras, lunak, manusia, dan prosedur. Tujuannya adalah untuk mendukung pengambilan keputusan dan kontrol dalam organisasi, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, mendukung aktivitas manajerial, dan proses bisnis. Sistem ini melibatkan perangkat keras, perangkat lunak, data, dan prosedur yang berfungsi secara terintegrasi untuk menghasilkan informasi yang relevan dan akurat. Dalam konteks ini, sistem presensi, seperti dijelaskan oleh Turban (2018), merupakan aplikasi khusus dari sistem informasi yang fokus pada pengelolaan data kehadiran pegawai secara elektronik. Sistem presensi memanfaatkan perangkat keras seperti pembaca kartu atau biometrik, perangkat lunak untuk pencatatan dan pengolahan data, serta jaringan untuk penyebaran informasi. Sistem ini mendukung fungsi pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja dengan meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam pencatatan kehadiran, mengurangi biaya administrasi, serta mempermudah proses pengawasan. Dengan demikian, sistem presensi berfungsi sebagai elemen integral dari sistem informasi yang lebih luas, menyelaraskan teknologi informasi dengan kebutuhan spesifik pengelolaan kehadiran dalam organisasi.

b. Tujuan Sistem Informasi

Turban (2003) berpendapat bahwa sistem informasi dirancang untuk memberikan berbagai manfaat bagi pengguna, mulai dari peningkatan efisiensi kerja sehari-hari hingga dukungan dalam pengambilan keputusan yang kompleks, sehingga dapat meningkatkan kepuasan

pelanggan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sistem informasi dirancang untuk meningkatkan efisiensi operasional dan menyediakan dukungan strategis dengan memanfaatkan teknologi informasi dalam pengelolaan data dan informasi. Di sisi lain Kadir(2003) Mengungkapkan bahwa sistem informasi menambah nilai dalam berbagai aspek seperti proses, produksi, kualitas, manajemen, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah, sekaligus menghasilkan keunggulan kompetitif. Dengan demikian, tujuan utama sistem informasi adalah untuk mencapai keunggulan kompetitif dengan meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas dalam berbagai aspek kegiatan bisnis.

c. Fungsi Sistem Informasi

Menurut Laudon (2019), sistem informasi memiliki fungsi utama yang meliputi pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan, dan penyebaran informasi yang mendukung pengambilan keputusan, koordinasi, kontrol, analisis, dan visualisasi dalam organisasi. Turban (2003) menambahkan bahwa sistem informasi juga berfungsi untuk meningkatkan aksesibilitas data secara efektif dan efisien, mengurangi biaya, memperbaiki produktivitas aplikasi, serta mengembangkan perencanaan dan strategi yang lebih baik. Sementara itu, Ralph (2019) menekankan bahwa sistem informasi berperan penting dalam meningkatkan efisiensi operasional, menyediakan informasi yang relevan untuk pengelolaan dan pengendalian, serta mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. Secara keseluruhan, fungsi sistem informasi meliputi berbagai aspek kritis yang membantu organisasi dalam mengelola informasi dan proses bisnis secara lebih efektif.

d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Sistem Informasi

Sistem informasi adalah sebuah sistem terintegrasi yang berfungsi untuk mengumpulkan, mengolah, menyimpan, dan mendistribusikan

data untuk mendukung fungsi-fungsi bisnis organisasi. Keberhasilan sistem ini ditentukan oleh berbagai faktor kompleks yang saling memengaruhi Arrifin (2019), diantaranya adalah :

1. Faktor Teknologis

Perkembangan Teknologi: Munculnya teknologi baru seperti kecerdasan buatan, *big data*, *cloud computing*, dan *internet of things* (IoT) secara signifikan mengubah lanskap sistem informasi.

Infrastruktur Teknologi: Kualitas jaringan, perangkat keras, dan perangkat lunak yang memadai merupakan fondasi bagi sistem informasi yang handal.

Biaya Teknologi: Anggaran yang tersedia untuk investasi dalam teknologi informasi akan menentukan skala dan kompleksitas sistem yang dapat dibangun.

Keamanan Sistem: Ancaman siber yang terus berkembang membuat keamanan sistem menjadi perhatian utama.

2. Faktor Organisasi

Ukuran Organisasi: Organisasi yang lebih besar umumnya memiliki sistem informasi yang lebih kompleks dan membutuhkan sumber daya yang lebih besar.

Struktur Organisasi: Struktur organisasi yang flat atau hierarkis dapat mempengaruhi cara informasi mengalir dan diproses.

Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan perubahan akan lebih mudah beradaptasi dengan sistem informasi baru.

Strategi Bisnis: Sistem informasi yang baik harus selaras dengan strategi bisnis organisasi.

3. Faktor Manusia

Sumber Daya Manusia: Keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam menggunakan sistem informasi sangat penting.

Dukungan Manajemen: Dukungan manajemen yang kuat sangat krusial untuk keberhasilan implementasi dan penggunaan sistem informasi.

Pengguna Akhir: Kebutuhan, harapan, dan perilaku pengguna akhir harus dipertimbangkan dalam desain dan pengembangan sistem.

4. Faktor Lingkungan

Persaingan Bisnis: Persaingan yang ketat mendorong organisasi untuk mengembangkan sistem informasi yang lebih baik untuk meraih keunggulan kompetitif.

Regulasi Pemerintah: Peraturan pemerintah terkait perlindungan data dan keamanan informasi dapat mempengaruhi desain dan implementasi sistem informasi.

Kondisi Ekonomi: Kondisi ekonomi yang stabil akan memberikan ruang bagi organisasi untuk berinvestasi dalam teknologi informasi.

e. Indikator Efektivitas Sistem Informasi

Indikator efektivitas Sistem Informasi DeLone (2003) mendefinisikan efektivitas sistem informasi sebagai hasil dari tiga dimensi utama: kualitas sistem, kualitas informasi, dan kepuasan pengguna, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan sistem informasi. Sedangkan Menurut O'Brien (2010), efektivitas sistem informasi dapat diukur dari seberapa baik sistem tersebut memenuhi kebutuhan informasi pengguna, meningkatkan produktivitas, dan mendukung keputusan strategis. Efektivitas Sistem Informasi menurut Tangkilistan (2005) yaitu diantaranya:

1. Pencapaian Target

Pencapaian target merujuk pada kemampuan suatu organisasi untuk menetapkan sasaran dan mewujudkannya dengan efektif. Hal ini dapat terlihat dari bagaimana organisasi melaksanakan

tujuan-tujuannya dan mencapai target sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Kemampuan Adaptasi

Kemampuan beradaptasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Organisasi yang adaptif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, dan daya saing yang lebih kuat. Hal ini dikarenakan organisasi yang adaptif mampu memanfaatkan peluang yang ada, menghindari risiko, dan memberikan nilai tambah bagi pelanggan. Sebaliknya, organisasi yang kaku dan sulit beradaptasi akan tertinggal dan kesulitan bertahan dalam jangka panjang.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat penerimaan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti gaji, rekan kerja, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan diri. Ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan dan ekspektasinya terpenuhi oleh organisasi, mereka akan mengalami kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Tanggung Jawab

Kemampuan untuk menjalankan tugas dan wewenang sesuai peraturan adalah salah satu bentuk tanggung jawab organisasi. Namun, tanggung jawab yang sesungguhnya juga mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan berbagai masalah yang muncul dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan keberlangsungan dan keberhasilan operasionalnya.

Gibson (2006) mengemukakan dua perspektif utama dalam memahami efektivitas organisasi, yaitu perspektif tujuan dan perspektif sistem. Perspektif tujuan menekankan pada pencapaian hasil yang telah

ditetapkan, sementara perspektif sistem memandang organisasi sebagai suatu kesatuan yang saling terkait dengan lingkungannya. Organisasi, dalam perspektif sistem, dipandang sebagai entitas yang menerima masukan (input) dari lingkungan, memprosesnya, dan menghasilkan keluaran (output).

Gibson (2006) mengidentifikasi lima indikator utama untuk mengukur efektivitas suatu organisasi:

5. **Produksi:** Tujuan utama dari indikator ini adalah untuk mengukur sejauh mana organisasi mencapai tujuan utamanya, yaitu memenuhi kebutuhan pelanggan.
 6. **Efisiensi:** Ukuran efisiensi ini pada dasarnya adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan (output) dengan apa yang diinvestasikan (input). Ini bisa berupa perbandingan antara hasil produksi dengan biaya produksi, atau antara hasil produksi dengan waktu yang digunakan.
 7. **Kepuasan karyawan dan masyarakat:** Kriteria ini mengukur sejauh mana organisasi berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkontribusi pada kesejahteraan masyarakat.
 8. **Kemampuan beradaptasi:** Kriteria ini mengukur kemampuan manajemen dalam memprediksi perubahan yang akan terjadi dan mengambil tindakan yang tepat untuk menghadapi perubahan tersebut.
 9. **Perkembangan:** iika dulu pengembangan organisasi lebih terbatas pada pelatihan, sekarang ini pendekatannya sudah jauh lebih beragam dan melibatkan aspek-aspek psikologis dan sosiologis yang lebih mendalam.
3. **Disiplin Pegawai**
 - a. **Pengertian Disiplin Pegawai**

Disiplin pegawai adalah proses yang mencakup langkah-langkah manajerial untuk mengelola perilaku karyawan, memastikan mereka mengikuti kebijakan dan prosedur, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan aman (Bratton dan Gold, 2017). Mengacu pada pendapat Mangkunegara (2015), disiplin pegawai dapat dikategorikan menjadi dua jenis utama. Pertama, disiplin preventif yang bertujuan untuk mendorong pegawai agar secara sukarela mematuhi aturan dan pedoman perusahaan. Dengan kata lain, disiplin preventif lebih menekankan pada upaya pencegahan terjadinya pelanggaran disiplin melalui motivasi dan kesadaran diri pegawai. Kedua, disiplin korektif yang difokuskan pada tindakan perbaikan terhadap perilaku pegawai yang menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Disiplin korektif bertujuan untuk mengembalikan pegawai ke jalur yang benar dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Rivai (2011) menjelaskan bahwa disiplin juga berfungsi sebagai alat bagi manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran mereka dalam mematuhi peraturan perusahaan. Dengan demikian, disiplin pegawai merupakan aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

b. Tujuan Disiplin Pegawai

Menurut Rizki dan Suprajang (2017), memenuhi tujuan disiplin adalah mencapai beberapa tujuan, seperti:

- 1) Tujuan disiplin umum adalah untuk memastikan bahwa instansi beroperasi sesuai dengan tujuan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- 2) Tujuan khusus disiplin, yaitu:
 - a) Meningkatkan taatan tenaga kerja terhadap peraturan dan kebijakan pekerjaan, baik yang terdokumentasi maupun yang tidak, saat mengikuti instruksi dari atasan dan rekan kerja.

- b) Meningkatkan produktivitas kerja secara maksimal sambil memberikan pelayanan terbaik sesuai kebutuhan pihak terkait instansi, sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditetapkan.
 - c) Mengoptimalkan penggunaan dan pemeliharaan fasilitas instansi untuk meningkatkan efisiensi kerja.
 - d) Mematuhi standar perilaku dan etika yang ditetapkan oleh instansi, sambil memegang kendali dan menunjukkan moralitas yang kuat dalam bertindak.
 - e) Meningkatkan kinerja kerja secara berkelanjutan untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dalam cakupan waktu yang singkat maupun dalam jangka waktu yang lebih panjang.
- c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Pegawai

Menurut Hasibuan (2019), faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya di instansi:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan karyawan karena seorang karyawan harus memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan jelas dan sesuai dengan kebutuhan instansi. Oleh sebab itu, tujuan dari pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai itu sendiri tetapi tetap sejalan dengan tujuan dan kebutuhan instansi berdasarkan bidang yang dikuasai untuk mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

2) Teladan Atasan

Teladan atasan sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai karena pegawai akan meniru perilaku atasan. Meskipun atasan memiliki sifat yang tidak teladan atau dibenarkan dalam lingkungan instansi, hal tersebut dapat mempengaruhi

pegawai yang kemudian dapat berdampak pada produktivitas kerja pegawai. Penting bagi atasan dan atasan lainnya untuk bersikap teladan dan disiplin yang nantinya dapat memotivasi pegawai untuk bersikap disiplin dan selalu positif.

3) Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kompensasi kepada pegawai dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena pemberian gaji dan kompensasi dianggap sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang terpenuhi dan memberikan kepuasan bagi pegawai. Jika pegawai mendapatkan kepuasan atas kinerja yang diberikan kepada instansi, maka pegawai akan termotivasi untuk terus meningkatkan disiplin kerja dan produktivitas kerja akan terjaga.

4) Keadilan

Penggunaan keadilan sebagai landasan untuk memberikan imbalan atau sanksi akan meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih disiplin dibandingkan sebelumnya. Jika pegawai melatih diri untuk lebih disiplin dan mengetahui adanya pemberian sanksi atau hukuman bagi yang tidak menaati aturan tersebut, maka pegawai merasa dirinya diberlakukan secara adil dengan pegawai yang lain.

5) Pengawasan Melekat

Atasan memiliki peran dalam memberikan pengawasan terkait dengan kedisiplinan dan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh perilaku pegawai selama bekerja. Peran atasan dalam lingkungan kerja disiplin adalah sebagai pengawas yang memberikan petunjuk kepada pegawai jika pegawai mengalami kesulitan atau terdapat kendala lainnya. Disiplin merupakan perilaku yang harus dibangun untuk menumbuhkan perasaan pegawai dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga pengawasan berperan penting

dalam mengetahui kepatuhan pegawai terkait peraturan yang berlaku di instansi (Saleh, 2018).

6) Sanksi Hukuman

Penerapan sanksi hukum merupakan instrumen penting dalam menjaga disiplin pegawai. Keputusan mengenai jenis dan tingkat sanksi yang akan diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan akan sangat bergantung pada hasil pengawasan yang dilakukan oleh atasan. Ini akan membuat pegawai lebih takut dan lebih berhati-hati untuk mematuhi aturan dan tidak melanggarnya kapan pun. Sanksi yang berat atau ringan tergantung pada situasinya.

7) Ketegasan

Ketegasan atasan terhadap suatu perilaku memengaruhi disiplin pegawai. Sikap atasan yang berani dan tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin dapat meningkatkan rasa hormat dan pengakuan terhadap kepemimpinannya. Ini terjadi karena atasan dapat menjadi contoh yang baik dan teguh dalam prinsipnya, tidak terpengaruh oleh alasan apapun yang diberikan oleh pegawai.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara para pegawai membantu instansi memiliki tingkat disiplin yang baik. Atasan bertanggung jawab untuk mendorong pengembangan hubungan vertikal dan horizontal antar karyawan. Hubungan vertikal melibatkan interaksi antara karyawan dan atasan mereka, sedangkan hubungan horizontal melibatkan interaksi antara sesama karyawan, yang berkontribusi pada pembentukan hubungan yang ramah dan nyaman di tempat kerja.

d. Jenis – Jenis Disiplin

Ada tiga jenis disiplin pekerjaan di tempat kerja menurut Agustini (2019) yaitu:

1) Disiplin preventif

Penerapan disiplin seperti ini bertujuan untuk mencegah perilaku pegawai yang melanggar peraturan dengan memberikan klarifikasi tentang norma-norma sikap, tindakan, dan perilaku yang diharapkan dari organisasi. Langkah ini mendorong karyawan untuk mematuhi semua ketentuan yang ada serta memenuhi standar yang telah ditetapkan. Hal ini membantu mengurangi pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Pendorongan agar pegawai menjadi lebih disiplin adalah fokus utama dari penerapan ini, dimana disiplin karyawan bergantung pada disiplin pribadi mereka masing-masing.

2) Disiplin korektif

Tujuan dari jenis disiplin ini adalah untuk mencegah karyawan mengulangi pelanggaran yang telah mereka lakukan sebelumnya. Karyawan akan dikenai sanksi disipliner jika mereka melanggar peraturan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan. Sanksi yang diberikan akan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Misalnya, jika seorang karyawan dalam unit kerja telah diberikan tugas yang jelas dan telah diberikan bantuan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi, tetapi masih gagal memenuhi kriteria tata tertib, maka langkah korektif sesuai dengan aturan disiplin yang berlaku harus diterapkan pada karyawan tersebut.

3) Disiplin progresif

Jenis disiplin ini bertujuan untuk memberi pegawai kesempatan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih berat diberikan. Namun, hal ini dapat membantu pegawai yang membuat kesalahan memperbaiki kesalahan mereka

untuk mencegah kesalahan yang sama. Pendisiplinan karyawan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama lagi.

e. Indikator

Disiplin Pegawai memiliki beberapa indikator seperti pernyataan Hasibuan (2019) diantaranya:

- 1) Tingkat Presensi pegawai menjadi cerminan dari tingkat kedisiplinannya. Semakin rendah angka presensi, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan yang dimiliki pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya kehadiran di tempat kerja dan konsisten dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Mematuhi peraturan instansi, pegawai yang taat pada peraturan kerja dengan tidak lalai dalam menerapkan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh instansi, maka pegawai tersebut akan terjaga kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- 3) Optimalisasi penggunaan waktu, diharapkan pegawai dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk mencapai tujuan dan penyelesaian tugas sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 4) Tanggung Jawab, mencakup komitmen dan kewajiban pegawai untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat waktu

Menurut Robbins, ada tiga indikator yang menunjukkan seberapa disiplin seorang karyawan:

1. Disiplin waktu: Karyawan yang disiplin waktu akan selalu hadir tepat waktu, mematuhi jam kerja, dan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan.

2. Disiplin peraturan: Karyawan yang disiplin akan selalu mematuhi segala peraturan perusahaan, baik yang tertulis dalam buku pedoman maupun yang disampaikan secara lisan oleh atasan. Mereka juga akan menjaga kerapian dalam berpakaian sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Disiplin tanggung jawab: Karyawan yang bertanggung jawab akan selalu menjaga dan merawat peralatan kerja dengan baik, serta berusaha meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka.
4. Hubungan Sistem Informasi Presensi dengan Disiplin Pegawai.

Sistem informasi presensi adalah alat yang berguna untuk mengelola kehadiran pegawai. Dengan sistem ini, kita dapat mengetahui dengan pasti siapa saja yang hadir dan kapan mereka masuk serta keluar kerja, sehingga memudahkan dalam membuat laporan dan evaluasi kinerja.

Kurangnya komitmen berdampak negatif pada motivasi dan produktivitas pegawai. Seperti yang ditegaskan oleh Cahyana (2015), data presensi yang akurat sangat berharga dalam pengelolaan sumber daya manusia. Data ini tidak hanya berguna untuk menghitung gaji, tetapi juga dapat menjadi tolok ukur kinerja individu dan kesuksesan organisasi.

Penerapan sistem Presensi terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai. Dengan catatan kehadiran yang lebih akurat dan transparan, Sistem Informasi Presensi membantu mengurangi kecurangan, meningkatkan efisiensi, dan mendorong akuntabilitas pegawai. Namun, keberhasilan implementasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti desain sistem yang *user-friendly*, dukungan manajemen, dan partisipasi aktif pegawai. Meskipun demikian, penting untuk diingat bahwa Sistem Informasi Presensi bukan satu-satunya solusi untuk meningkatkan disiplin. Faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan motivasi kerja juga berperan penting. Secara keseluruhan, Sistem Informasi Presensi

merupakan alat yang berharga dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Definisi Konseptualitas

1. **Efektivitas** adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya
2. **Disiplin** adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, budaya guna melalui sistem pengaturan yang tepat.
3. **Sistem Informasi Presensi** adalah suatu metode baru yang saat ini telah berkembang dengan kemajuan teknologi yang menggunakan mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas kelompok maupun instansi yang menggunakannya.

Definisi Operasional

Efektivitas Sistem Informasi Presensi (X) efektivitas sistem informasi presensi merupakan suatu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia, terutama untuk menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti semakin tinggi efektivitasnya.

Disiplin Pegawai (Y) disiplin pegawai merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari penelitian ini terdapat dua variabel yang pertama Efektivitas Sistem Informasi Presensi (X) termasuk variabel independen, dan Disiplin Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 2. 1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Sub Indikator
Efektivitas Sistem Informasi Presensi (X) (Tangkilistan, 2005)	Sebagai ukuran sejauh mana suatu sistem sosial mencapai tujuannya, efektivitas terkait dengan pencapaian tujuan tersebut, sementara efisiensi mengacu pada perbandingan antara biaya dan hasil yang diperoleh.	Pencapaian Target	Pelaksanaan Sesuai Tujuan Organisasi
			Pencapaian Target Organisasi
		Kemampuan Adaptasi	Penggunaan yang mudah dipahami
			Aplikasi yang akurat
		Kepuasan Kerja	Kenyamanan dalam Presensi
			Disiplin Tepat Waktu
Tanggung Jawab	Kemampuan pegawai menyelesaikan mandat		

			Kemampuan pegawai menyelesaikan masalah pekerjaan
Disiplin Pegawai (Y) (Hasibuan, 2019)	Kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku	Tingkat Presensi	Pegawai tidak pernah bolos atau meninggalkan tempat kerja pada waktu jam bekerja.
			Pegawai selalu meminta izin kepada atasan apabila tidak hadir ke tempat kerja.
		Mematuhi Peraturan Instansi	Pegawai selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan.
			Pegawai mengerti dan memahami

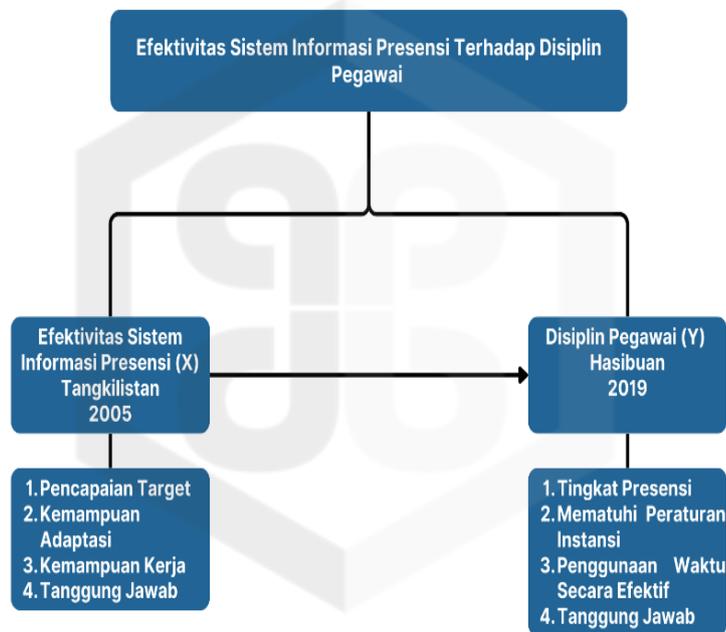
			aturan dan sanksi yang telah ditetapkan instansi.
		Penggunaan Waktu Secara Efektif	Pegawai hadir di tempat kerja dengan tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan.
			Pegawai tidak pernah pulang bekerja lebih dulu sebelum waktu yang telah ditentukan.
		Tanggung Jawab	Pegawai menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.
			Pegawai menghadiri rapat atau pertemuan yang

			relevan dengan tugas yang diberikan.
--	--	--	--------------------------------------

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dapat diartikan sebagai penjelasan sementara yang membantu menjelaskan gejala dan menghasilkan hipotesis (Sugiyono, 2010). Berikut adalah kerangka berpikir yaitu sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ini sebagai jawaban/dugaan sementara ini yang akan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis artinya bentuk jawaban sementara dari peneliti yang kebenarannya masih perlu diuji dan juga dibuktikan, sehingga melihat kajian teori yang sudah ada sebelumnya peneliti dapat membuat

jawaban sementara (Amruddin et al, 2022). Dalam penelitian Efektivitas Sistem Informasi Presensi dalam Mempengaruhi Disiplin Pegawai Biro SDM di KPU RI terdapat 2 (dua) jenis Hipotesis, yaitu Hipotesis Nol (H_0) merupakan hipotesis ditolak dan Hipotesis Alternatif (H_a) merupakan hipotesis diterima maka:

- 1) H_0 = Sistem Informasi Presensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia
- 2) H_a = Sistem Informasi Presensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia

Dalam penulisan ini, penulis meneliti dan menggali informasi dari pegawai di Biro SDM KPU RI Sebagai bahan perbandingan, baik untuk mengidentifikasi kekurangan maupun kelebihan yang ada. Sebagai pelengkap, penelitian ini merujuk pada sejumlah penelitian terdahulu yang relevan. Melalui studi literatur, peneliti berhasil mengidentifikasi teori-teori yang mendukung penelitian ini. Berbagai hasil penelitian sebelumnya yang relevan kemudian dirangkum dan disajikan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai landasan teoretis.

Menurut penelitian terdahulu oleh Oktariani (2021) dengan judul Pengaruh Efektivitas Aplikasi Sistem Informasi Absensi Pegawai terhadap Kedisiplinan Pegawai, mengenai efektivitas SIAP terhadap kedisiplinan pegawai di Sekretariat Daerah Kota Sukabumi menunjukkan tingkat pengaruh yang sangat kuat dan memberikan dampak yang positif terhadap kedisiplinan pegawai Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. Berdasarkan penelitian Taufan (2019) dengan judul Pengaruh Efektivitas *Face and Control* terhadap Kedisiplinan Pegawai pada PT PLN Sektor Tello di Kota Makassar, menunjukkan bahwa penerapan sistem kontrol akses wajah dan jari di PT PLN Sektor Tello cukup baik (nilai 59,8%), sistem ini berkontribusi pada

peningkatan kedisiplinan karyawan di perusahaan tersebut. Menurut Kemalasari (2019) dengan Judul Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon pelaksanaannya belum optimal dikarenakan gangguan jaringan serta sumber daya manusia atau pegawainya belum mampu menangani jika terjadi kendala jaringan. Menurut Aderizal (2023) dengan Judul Pengaruh penerapan Sistem Absensi Online (ABON) berbasis Aplikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kabupaten Dharmasraya penerapannya tidak berdampak secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di OPD Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan penelitian Widyaningsih (2020) dengan Judul Pengaruh Absensi *Online B – Gate* Sebagai Bentuk Inovasi Digital Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Absensi *Online B – Gate* pada PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung), penerapan sistem absensi *online B-Gate* telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Bandung, sehingga dapat dikatakan sebagai sebuah inovasi yang efektif.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dalam beberapa hal. Penelitian ini memfokuskan pada Biro Sumber Daya Manusia di Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia dan dilakukan pada waktu yang lebih terkini, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai efektivitas sistem informasi presensi di lingkungan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian mengacu pada pendekatan sistematis dan obyektif yang digunakan untuk mendapatkan data. Pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti. Sugiyono (2020) memberikan definisi metode penelitian kuantitatif sebagai pendekatan yang berpijak pada filosofi positivis. Metode ini digunakan untuk melakukan pengumpulan data pada populasi atau sampel, kemudian menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya..

B. Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

1. Populasi

Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi sebagai suatu domain yang luas yang termasuk objek atau subjek yang memiliki atribut dan kualitas, yang telah diidentifikasi oleh peneliti sebagai tujuan penyelidikan sekaligus penarikan kesimpulan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan semua pegawai Biro SDM KPU RI, yang terdiri dari 4 divisi dengan total 53 pegawai.

2. Sampel

Sesuai dengan yang diungkapkan Sugiyono (2016), sampel mewakili sebagian populasi baik dari segi kuantitas maupun atributnya. Ketika dihadapkan pada ketidakpraktisan mempelajari setiap aspek dari populasi yang cukup besar, seorang peneliti dapat memilih untuk menggunakan sampel yang diperoleh dari populasi tersebut. Para ilmuwan memanfaatkan rumus Slovin sebagai alat untuk mengukur jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian. Untuk menghitungnya menggunakan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

N=Jumlah sampel yang diperlukan

N=Jumlah populasi

e= Standar error (5%)

berdasarkan perhitungan yang menggunakan rumus slovin dengan standar error sebesar 5%, sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 47 responden.

3. Teknik Sampling

Penelitian ini mengadopsi teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* sebagai cara untuk memilih sampel. Teknik ini dipilih karena memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi bagian dari sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2022), prinsip dasar *probability sampling* adalah memastikan bahwa setiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Dengan demikian, sampel yang diperoleh diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Selain itu, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2016), *simple random sampling* dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stratifikasi populasi, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Menurut sugiyono (2016), yang dimaksud dengan data primer merupakan sumber data yang diberikan langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan Google Forms yang dibagikan kepada seluruh responden secara online.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016), data sekunder merupakan data dari sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui orang lain atau melalui dokumen. Selain menggunakan data

primer, pada penelitian ini peneliti juga menggunakan data sekunder yang peneliti peroleh melalui PPID KPU RI yaitu Rekapitulasi Disiplin Pegawai Biro SDM KPU RI (2021-2023) serta buku, jurnal, dan internet.

D. Instrumen Penelitian

Peneliti telah menentukan variable Efektivitas Sistem Informasi Presensi sebagai variable X dan variable Disiplin Pegawai sebagai variable Y. Kedua variable kemudian diukur dan dijabarkan menjadi dimensi, yang kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator. Proses ini memerlukan alat ukur yang berupa skala pengukuran.

Tabel 3. 1
Pernyataan Variabel Efektivitas Sistem Informasi Presensi

Pernyataan Variabel X (Efektivitas Sistem Informasi Presensi)

No	Pernyataan	SS	S	T	ST
Indikator Pencapaian Target					
1.	Penerapan SIPRESENSI di KPU RI terlaksana sesuai tujuan organisasi (Perusahaan)				
2.	Penerapan SIPRESENSI di KPU RI tercapai sesuai target organisasi				
Indikator Kemampuan Adaptasi					
1.	SIPRESENSI mudah dipahami penggunaannya oleh seluruh pegawai				
2.	SIPRESENSI adalah mesin presensi modern yang akurat dalam menginput data presensi pegawai				
Indikator Kepuasan Kerja					
1.	SIPRESENSI dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan presensi				

2.	SIPRESENSI dapat memberikan motivasi bagi pegawai agar lebih disiplin waktu				
Indikator Tanggung Jawab					
1.	SIPRESENSI membuat pegawai semakin disiplin dalam pekerjaannya sesuai ketentuan yang berlaku				
2.	SIPRESENSI memudahkan perusahaan dalam menyelesaikan masalah kedisiplinan yang terjadi pada perusahaan				

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Tabel 3. 2
Pernyataan Variabel Disiplin Pegawai

Pernyataan Variabel Y (Disiplin Pegawai)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Tingkat Presensi					
1.	Saya tidak pernah bolos atau meninggalkan tempat kerja pada waktu jam bekerja.				
2.	Saya selalu meminta izin kepada atasan apabila tidak hadir ke tempat kerja.				
Mematuhi Peraturan Instansi					
1.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan.				
2.	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan instansi.				
Penggunaan waktu Secara Efektif					

1.	Saya hadir di tempat kerja dengan tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan.				
2.	Saya tidak pernah pulang bekerja lebih dulu sebelum waktu yang telah ditentukan.				
Tanggung Jawab					
1.	Saya menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.				
2.	Saya menghadiri rapat atau pertemuan yang relevan dengan tugas yang diberikan.				

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Indikator-indikator yang terdapat dalam kedua variabel tersebut akan diukur menggunakan alat ukur berupa skala pengukuran. Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang variable penelitian (Sugiyono, 2016).

Dalam skala pengukuran peneliti memilih skala likert kuisioner. Menurut Purnomo (2012), skala Likert 1-4 adalah alat pengukuran yang menggunakan empat opsi respon untuk menilai sikap atau pendapat terhadap suatu pernyataan, yaitu: "Sangat Tidak Setuju," "Tidak Setuju," "Setuju," dan "Sangat Setuju." Skala ini lebih sederhana dibandingkan skala yang memiliki lebih banyak poin, memaksa responden untuk memilih dengan lebih tegas dan mempermudah analisis data. Namun, kekurangannya adalah beberapa responden mungkin merasa terbatas dalam memilih jawaban yang sepenuhnya mencerminkan pendapat mereka.

Dalam penelitian ini skala interval dimulai dari angka 1 sampai dengan 4, dimana :

1. Indeks minimum : 1

2. Indeks maksimum : 4
3. Interval : $4 - 1 = 3$
4. Jarak Interval : $(4 - 1) : 4 = 0,75$

Tabel 3. 3
Skala Likert

Skala	Nilai
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Kuesioner disebarikan kepada 47 responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan yang mencerminkan variabel Sipresensi (X), dan 8 butir pernyataan yang mencerminkan variabel Disiplin Pegawai (Y).

Tabel 3. 4
Rentang Skala Likert

No	Rentang Skala	Skala
1	1 – 1.75	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik
2	1.76 – 2.50	Tidak Setuju/Tidak Baik

3	2.51 – 3.25	Setuju/Baik
4	3.26 – 4.00	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut (sugiyono, 2013) mengacu pada tingkat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti untuk menentukan validitas item, dan menentukan skor item tersebut. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus Pearson Product Moment yaitu:

$$r \text{ hitung} = \frac{n(\sum X Y) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Sampel

$\sum XY$ = Jumlah Perkalian Variabel X dan Y

$\sum X$ = Jumlah Nilai Variabel X

$\sum Y$ = Jumlah Nilai Variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah Pangkat dari Nilai Variabel X

$\sum Y^2$ = Jumlah Pangkat dari Nilai Variabel Y

Untuk mengetahui hasil kuisioner yang dapat dikatakan valid atau tidak valid, terdapat syarat yang harus dipenuhi yaitu:

a) Nilai rhitung dibandingkan dengan Nilai rtabel:

1. Jika nilai rhitung $>$ rtabel, maka item pernyataan pada kuisioner tersebut dinyatakan valid.
2. Jika nilai rhitung $<$ rtabel, maka item pernyataan pada kuisioner tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Nilai *Sig. (2-tailed)* dibandingkan dengan probabilitas 0,05:

1. Jika nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,05 dan pearson correlation bernilai positif, maka pernyataan pada kuesioner tersebut valid.
2. Jika nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,05 dan pearson correlation bernilai negatif, maka item pernyataan pada kuesioner tersebut tidak valid.
3. Jika nilai *Sig. (2-tailed)* > 0,05 maka item pernyataan pada kuesioner tersebut tidak valid.

Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan kedua nilai antara nilai *rhitung* dengan *rtabel* untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n yaitu jumlah sampel. Jika *rhitung* lebih besar dari *rtabel* dan nilai positif, maka data tersebut dinyatakan valid.

- a. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Efektivitas Sistem Informasi Presensi

Tabel 3. 5
Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Sistem Informasi Presensi

Item Pernyataan	Hasil Korelasi	Hasil Kritis	Keterangan
	(<i>r hitung</i>)	(<i>r tabel</i>)	
Efektifitas Sistem Informasi Presensi (X)			
X1_Total	0.606	0.288	Valid
X2_Total	0.606	0.288	Valid
X3_Total	0.524	0.288	Valid
X4_Total	0.503	0.288	Valid
X5_Total	0.613	0.288	Valid
X6_Total	0.755	0.288	Valid

X7_Total	0.772	0.288	Valid
X8_Total	0.775	0.288	Valid

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel nilai kritis (*rtabel*) yang diperoleh sebesar 0.288 yang dilihat dari tabel korelasi untuk $n-2 = 47$ dengan menggunakan signifikansinya 5% dan menunjukkan bahwa hasil jawaban para responden tersebut dapat dijabarkan, untuk dapat membandingkan antara *rhitung* dengan *rtabel* dapat melihat pearson correlation, yang disebut dengan *rhitung* diatas yaitu X_Total dan *rtabel* menggunakan tingkat signifikasinya 5% atau sig 0,05 (Two Tail). Jadi dapat disimpulkan bahwa *rhitung* dari setiap pertanyaan dan data diatas ternyata lebih besar dari *rtabel* yang senilai 0.288 pada sig 0,05 (5%) untuk korelasi $n-2 = 47$. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari setiap pertanyaan dan hasil jawaban para responden data instrument efektifitas presensi yang dihasilkan valid.

b. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Disiplin Pegawai

Tabel 3. 6
Hasil Uji Validitas Disiplin Pegawai

Item Pernyataan	Hasil Korelasi	Hasil Kritis	Keterangan
	(<i>r hitung</i>)	(<i>r tabel</i>)	
Disiplin Pegawai (Y)			
Y1_Total	0.674	0.288	Valid
Y2_Total	0.665	0.288	Valid
Y3_Total	0.679	0.288	Valid

Y4_Total	0.684	0.288	Valid
Y5_Total	0.757	0.288	Valid
Y6_Total	0.749	0.288	Valid
Y7_Total	0.772	0.288	Valid
Y8_Total	0.850	0.288	Valid

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel nilai kritis (*rtabel*) yang diperoleh sebesar 0.288 yang dilihat dari tabel korelasi untuk $n-2 = 47$ dengan menggunakan signifikan 5% dan menunjukkan bahwa hasil jawaban para responden tersebut dapat dijabarkan, untuk dapat membandingkan antara *rhitung* dengan *rtabel* dapat melihat pearson correlation, yang disebut dengan *rhitung* diatas yaitu Y_Total dan *rtabel* menggunakan tingkat signifikasinya 5% atau sig 0,05 (*Two Tail*). Jadi dapat disimpulkan bahwa *rhitung* dari setiap pertanyaan dan data diatas ternyata lebih besar dari *rtabel* yang senilai 0.288 pada sig 0,05 (5%) untuk korelasi $n-2 = 47$ sampel. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari setiap pertanyaan dan hasil jawaban para responden data instrumen disiplin pegawai yang dihasilkan valid

2. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2013), reliabilitas adalah suatu pengukuran atau alat ukur yang konsisten jika pengukuran yang diperoleh dengan alat ukur tersebut dilakukan secara berulang-ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan terhadap semua item kuesioner survei atau item pertanyaan secara bersamaan. Dasar pengambilan Keputusan dalam pengujian reliabilitas adalah:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau konsisten

Dalam penelitian ini penguji menggunakan bantuan program SPSS dalam menguji data yang telah didapatkan melalui penyebaran angket (kuesioner). Pada program SPSS untuk melihat apakah data tersebut reliabel atau tidak dapat dilihat pada nilai Alpha pada output SPSS.

Tabel 3. 7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	<i>N of Item</i>	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Efektivitas Sistem Informasi Presensi (X)	8	0.761	Reliabel
Disiplin Pegawai (Y)	8	0.869	Reliabel

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam studi ini dapat diandalkan. Nilai koefisien alpha yang melebihi ambang batas $0,60$ (≥ 0.60) untuk semua variabel menjamin bahwa pengukuran variabel-variabel tersebut bersifat konsisten dan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan pada efektivitas sipresensi (X) memiliki nilai koefisien alpha (koefisien hitung reliabilitas alpha) sebesar 0.761, yang berarti efektivitas sipresensi (X) memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $0.761 > 0.60$, menunjukkan bahwa data instrumen efektivitas sipresensi (X) dinyatakan reliabel. Hasil uji

reliabilitas juga menunjukkan bahwa disiplin pegawai (Y) memiliki nilai koefisien alpha (koefisien hitung reliabilitas alpha) sebesar 0.869, yang berarti disiplin pegawai (Y) memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha $0.869 > 0.60$, menunjukkan bahwa data instrumen disiplin pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Dalam menganalisis data, penelitian kuantitatif melalui uji persyaratan yang artinya jika persyaratan dimaksud tidak terpenuhi maka analisis data tidak dapat dilanjutkan dengan analisis kuantitatif (Sinambela, 2021). Teknik pengolahan dan analisis data yang peneliti gunakan yaitu analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2013), statistika deskriptif merupakan uji statistic yang digunakan untuk menganalisis suatu kumpulan data yang sifatnya apa adanya tanpa memiliki maksud tertentu untuk menarik kesimpulan yang berlaku umum ataupun di generalisasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program aplikasi SPSS Veri 26 untuk memperoleh hasil analisis data yang tepat dalam menguji variable independen dan variable dependen. Penelitian ini didukung oleh beberapa uji yang dilakukan yaitu:

1. Statistik Deskriptif

Menurut Nurhasanah (2023) menyebabkan bahwa statistic deskriptif disebut juga statistika deduktif yang merupakan bagian dari ilmu statistika yang mempelajari tentang cara pengumpulan dan penyajian data, sehingga mudah dipahami. Pendekatan statistika ini hanya berfungsi untuk menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena (menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan).

Tabel 3. 8
Rentang Skala Statistik Deskriptif

No	Rentang Skala	Skala
1	1 – 1.75	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik
2	1.76 – 2.50	Tidak Setuju/Tidak Baik
3	2.51 – 3.25	Setuju/Baik
4	3.26 – 4.00	Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

2. Uji Asumsi Klasik

Sebagai langkah awal sebelum melakukan analisis regresi, perlu dilakukan pengujian terhadap asumsi klasik. Dalam penelitian ini, tiga asumsi klasik yang akan diuji adalah normalitas distribusi data, linearitas hubungan antara variabel independen dan dependen, serta homogenitas varian atau heteroskedastisitas. Pemenuhan asumsi-asumsi ini merupakan prasyarat penting untuk memperoleh hasil analisis regresi yang valid dan dapat diinterpretasikan secara tepat.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data empiric yang didapatkan dari lapangan sesuai dengan distribusi teoritis tertentu yang artinya data berdistribusi normal atau tidak normal. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji asumsi normalitas data. Alasan pemilihan uji ini adalah karena uji Kolmogorov-Smirnov menawarkan keunggulan dalam hal objektivitas. Berbeda dengan metode visualisasi grafik yang seringkali bersifat subjektif, uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan output berupa nilai

statistik yang dapat diuji secara signifikansi. Dengan demikian, risiko terjadinya perbedaan interpretasi antar peneliti terkait dengan normalitas data dapat dihindari. Hipotesis untuk uji normalitas yaitu:

- 1) H_0 = sampel berasal dari populasi berdistribusi normal
- 2) H_a = sampel berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

b. Uji Koefisien korelasi Spearman / rank Spearman

Prinsip dasar dari analisis korelasi rank Spearman yang diterapkan adalah dengan mengukur tingkat keterhubungan antara variabel bebas dan nilai sisa yang belum melalui proses standarisasi (unstandardized). Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan uji dua arah pada taraf signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji Rank Spearman sebagai berikut

1. Jika nilai signifikan (Sig.) > 0.05 , maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikan (Sig.) < 0.05 , maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Linieritas

Fungsi uji linieritas adalah untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan linear di antara dua variabel (Sinambela, 2021). Hasil uji linearitas menggunakan test for linearity dengan menggunakan aplikasi SPSS pada taraf signifikan 0,05. Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam uji linieritas yaitu:

- a. H_0 = dua variabel linear
- b. H_a = dua variabel tidak linear

Sedangkan untuk dasar pengambilan Keputusan yaitu:

- a. Jika $sign > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $sign < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi linear yang terdiri dari 1 variabel dependen (Y) dan 1 variabel independen (X).

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen

X : Variabel Independen

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Jika nilai koefisien regresi bernilai positif artinya ada hubungan positif antara Lingkungan kerja (X) dan Kinerja (Y) sehingga semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat juga

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t parsial merupakan prosedur statistik yang bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Prinsip dasar uji t ini adalah dengan membandingkan nilai t hitung yang diperoleh dari data sampel dengan nilai t tabel yang didasarkan pada tingkat signifikansi dan derajat bebas tertentu. Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis di tolak, artinya variable tersebut berpengaruh terhadap variable dependen.

b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis di terima, artinya variable tersebut tidak berpengaruh terhadap variable dependen.

Sebagai memperkuat hasil hipotesis digunakan model lain dengan uji t, menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan dua variable, dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel dalam penelitian

r = Koefisien Korelasi

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bermanfaat untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilainya semakin tinggi, maka persentase perubahan dalam variabel independen juga meningkat, dan sebaliknya. Persentase tersebut dapat diandalkan oleh nilai adjusted R – Squared (Ghozali, 2016). Rumusnya ialah sebagai berikut.

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

r^2 = koefisien regresi berganda

Menurut Chin (1998) Nilai R-Square dikategorikan :

- 1) Kuat jika lebih dari 0.67
- 2) Moderat jika lebih dari 0.33 tetapi lebih rendah dari 0.67,
- 3) Lemah jika lebih dari 0.19 tetapi lebih rendah dari 0.3

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Instansi

Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 3 Tahun 1970, Lembaga Pemilihan Umum (LPU) didirikan pada masa Orde Baru. Namun, seiring dengan perubahan tatanan politik pasca Orde Baru, LPU kemudian ditransformasikan menjadi Komisi Pemilihan Umum (KPU) melalui Keputusan Presiden Nomor 16 Tahun 1999 dengan tujuan memperkuat peran dan fungsi lembaga penyelenggara pemilu dalam rangka penyelenggaraan Pemilihan Umum 1999.

Pada awal pembentukannya, KPU terdiri dari 53 anggota yang berasal dari berbagai latar belakang, termasuk pemerintah, partai politik peserta Pemilu 1999, dan tokoh masyarakat. Keputusan untuk membentuk KPU ini diambil sebagai bentuk pertanggungjawaban pemerintah terhadap tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemilu yang lebih bebas dan adil, menyusul runtuhnya rezim Orde Baru yang otoriter.

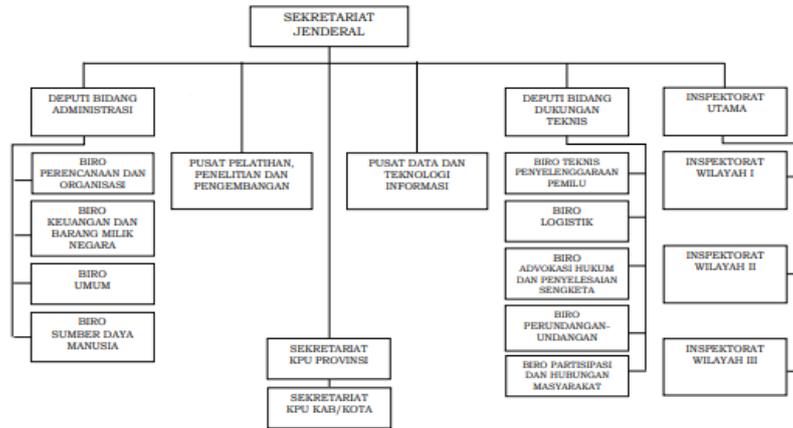
Terjadi perubahan signifikan pada struktur KPU pada masa pemerintahan Abdurrahman Wahid. Jumlah anggota KPU yang sangat besar dikurangi dan komposisinya pun diubah dengan lebih mengutamakan unsur masyarakat sipil dan akademisi. Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja KPU. Pada masa pemerintahan berikutnya, proses seleksi anggota KPU terus dilakukan untuk memastikan kinerja lembaga ini berjalan optimal.

Pada masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono (2007- 2014), kepengurusan KPU periode 2007-2012 dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2007

dan Nomor 101/P/2007. Anggota KPU resmi dilantik pada tanggal 23 Oktober 2012. Pada tahun 2012-2017, pelantikan anggota KPU periode 2012-2017 didasarkan pada Keputusan Presiden Nomor 34/P tahun 2012. Pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo (2017-2022), pelantikan komisioner KPU dilakukan sesuai dengan Surat Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 2017, sebagai persiapan menghadapi Pemilihan Umum 2019.

- b. Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia
 - 1) Visi Komisi Pemilihan Umum berkomitmen menjadi penyelenggara pemilu yang mandiri, profesional, dan berintegritas, dengan tujuan utama terselenggaranya pemilu yang benar-benar Langsung, Umum, Bebas, dan Rahasia (LUBER) serta Jujur dan Adil (JURDIL).
 - 2) Misi Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia
 - a) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan Pemilu yang efektif dan efisien, transparan, akuntabel, serta aksesibel.
 - b) Meningkatkan integritas, kemandirian, kompetensi dan profesionalisme penyelenggara Pemilu dengan mengukuhkan code of conduct penyelenggara Pemilu.
 - c) Menyusun regulasi di bidang Pemilu yang memberikan kepastian hukum, progresif, dan partisipatif.
 - d) Meningkatkan kualitas pelayanan Pemilu untuk seluruh pemangku kepentingan. - Meningkatkan partisipasi dan kualitas pemilih dalam Pemilu, Pemilih berdaulat Negara kuat.
 - e) Mengoptimalkan pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam penyelenggaraan Pemilu.

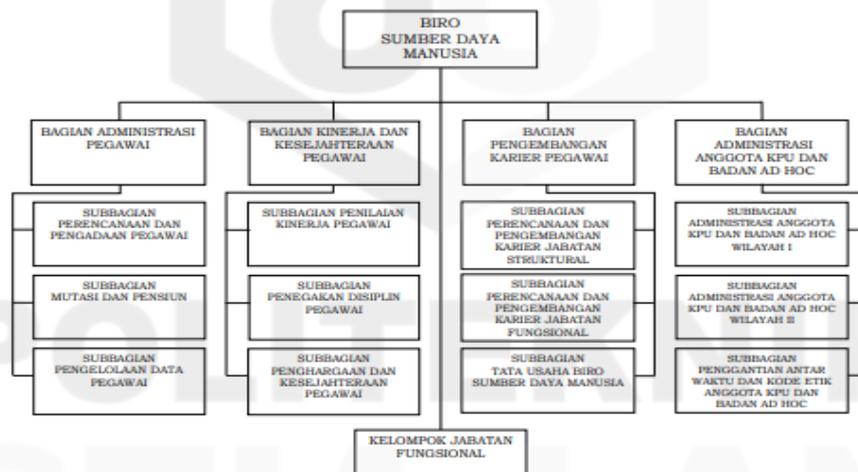
c. Struktur Organisasi Komisi Pemilihan Umum RI



Grafik 4. 1 Struktur Organisasi KPU RI
 Sumber: PKPU No.14 Tahun 2020

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 14 Tahun 2020 pasal 3 Tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum. Sekretariat Jenderal KPU dipimpin oleh seorang Sekretaris Jenderal KPU.

d. Struktur Organisasi Biro Sumber Daya Manusia.



Grafik 4. 2 Struktur Organisasi Biro SDM
 Sumber: PKPU No. 14 Tahun 2020

Biro Sumber Daya Manusia sebagaimana dimaksud dalam PKPU Nomor 14 tahun 2020 Pasal 11 huruf d mempunyai tugas

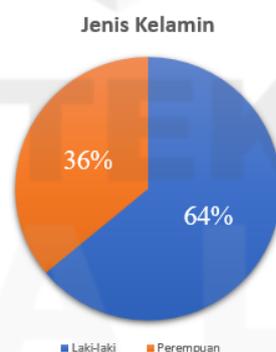
melaksanakan pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan KPU, KPU Provinsi, dan KPU Kabupaten/Kota.

2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yang didapatkan dari pengisian angket atau kuisioner yang telah disebar ke seluruh responden. Responden yang dimaksud adalah seluruh ASN di Biro Sumber Daya Manusia KPU RI. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, populasi pada penelitian ini berjumlah 53 (lima puluh tiga) orang pegawai dengan sampel sejumlah 47 (empat puluh tujuh) responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dimana dalam pengisian angket atau kuisioner seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama. Angket atau kuisioner dikemas dalam bentuk google form yang di sebar melalui grup whatsapp. Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner tersebut data responden dapat diolah dan dikelompokkan sesuai dengan data jenis kelamin, usia, dan Pendidikan.

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapatkan data jenis kelamin pegawai di biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

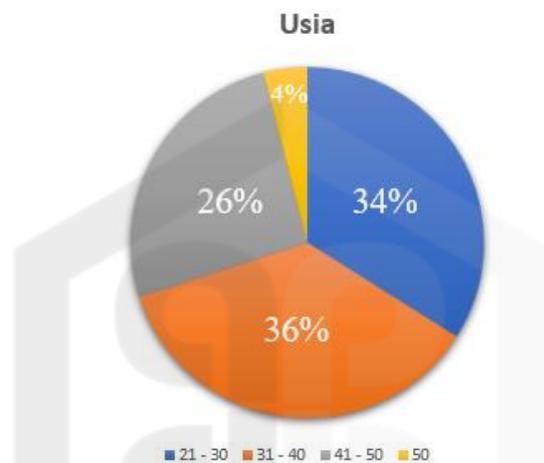


Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden
Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah 47 (empat puluh tujuh) pegawai dalam penelitian ini terdiri dari 17 (tujuh belas) orang pegawai Perempuan atau 36% pegawai Perempuan, dan 30 (tiga puluh) orang pegawai laki-laki atau 64% pegawai laki-laki.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapatkan data usia pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

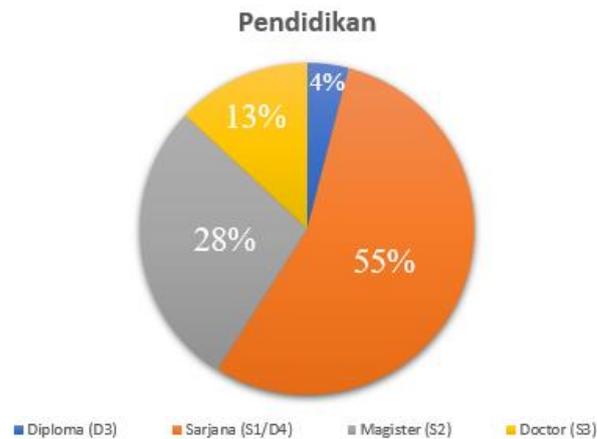


Gambar 4. 2 Usia Responden
Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan gambar terlihat bahwa jumlah pegawai pada penelitian ini berjumlah 47 (empat puluh tujuh) orang pegawai yaitu 16 (enam belas) orang pegawai berusia 21 – 30 tahun atau 34%, 17 (tujuh belas) orang pegawai berusia 31 – 40 tahun atau 36%, 12 (dua belas) orang pegawai berusia 41 – 50 tahun atau 26%, dan pegawai yang berusia >50 tahun sebanyak 2 (dua) orang pegawai atau 4%

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data dari hasil penelitian didapatkan data Pendidikan pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 3 Pendidikan Responden
Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa jumlah 47 (empat puluh tujuh) orang pegawai dalam penelitian ini yaitu pegawai yang berdasarkan Pendidikan Diploma (D3) sebanyak 2 (dua) orang pegawai atau 4% pegawai, Sarjana (S1/D4) sebanyak 26 (dua puluh enam) orang pegawai atau 55% pegawai, Magister (S2) sebanyak 13 (tiga belas) orang pegawai atau 28% pegawai, dan Doktor (S3) sebanyak 6 (enam) orang pegawai atau 13% Pegawai.

B. Pembahasan

1. Hasil Statistik Deskriptif

Untuk melihat Gambaran tentang suatu variable maka dibutuhkan Statistik deskriptif. Mean atau rata – rata sering digunakan dalam statistik deskriptif untuk data yang memiliki skala interval. Mean mencerminkan nilai Tengah dari penilaian responden terhadap pernyataan yang terdapat dalam variable yang sedang diinvestigasi (Sekaran & Bougie, 2016).

Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan memperoleh Gambaran yang lebih rinci tentang bagaimana Sistem Informasi Presensi terhadap Disiplin pegawai Biro Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia. Variabel X

adalah pertama efektivitas sipresensi terdiri dari pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, tanggung jawab, Sedangkan variable Y adalah Disiplin Pegawai terdiri dari Tingkat presensi, mematuhi peraturan instansi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab.

Berikut adalah hasil perhitungan statistik deskriptif untuk setiap variabel, yang dinyatakan melalui nilai rata – rata, sebagai berikut:

a. Efektivitas Sipresensi

Tabel 4. 1
Mean Indikator Pencapaian Target

Pencapaian Target			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Penerapan SIPRESENSI di KPU RI terlaksana sesuai tujuan organisasi (Perusahaan)	2.04	Tidak Setuju/Tidak Baik
2	Penerapan SIPRESENSI di KPU RI tercapai sesuai target organisasi	2.04	Tidak Setuju/Tidak baik
Mean	2.04		Tidak Setuju/Tidak Baik

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2024

Berikut adalah analisis hasil statistik deskriptif dari masing – masing variabel yang dijelaskan melalui nilai mean atau rata – rata, sebagai berikut. Dalam indikator pencapaian target, nilai mean untuk variable efektivitas sipresensi sebesar 2.04, menunjukkan

secara rata – rata responden memberikan penilaian yang tidak baik. Nilai mean 2.04 menunjukkan mayoritas dari responden memberikan penilaian atau jawaban tidak baik dan setuju bahwa penerapan sipresensi di kpu ri terlaksana sesuai tujuan organisasi (perusahaan). Nilai mean 2.04 menunjukkan mayoritas dari responden memberikan penilaian atau jawaban tidak baik dan setuju bahwa penerapan sipresensi di kpu ri tercapai sesuai target organisasi.

Tabel 4. 2
Mean Indikator Kemampuan Adaptasi

Kemampuan Adaptasi			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	SIPRESENSI mudah dipahami penggunaanya oleh seluruh pegawai	3.27	Sangat Setuju/Sangat Baik
2	SIPRESENSI adalah mesin presensi modern yang akurat dalam menginput data presensi pegawai	2.12	Tidak Setuju/Tidak baik
Mean	2.69		Setuju/Baik

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dari kemampuan adaptasi, nilai mean untuk variable Efektivitas Sipresensi sebesar 2.69, menunjukkan secara rata – rata responden memberikan penilaian yang baik. Nilai mean 3.27 menunjukan mayoritas dari responden memberikan penilaian atau jawaban sangat baik dan setuju bahwa sipresensi mudah dipahami oleh

seluruh pegawai. Nilai mean 2.12 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian tidak baik dan tidak setuju bahwa sipresensi akurat dalam menginput data presensi pegawai

Tabel 4. 3
Mean Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	SIPRESENSI dapat memberikan kenyamanan bagi Pegawai dalam melakukan presensi	3.25	Sangat Setuju/Sangat Baik
2	SIPRESENSI dapat memberikan motivasi bagi pegawai agar lebih disiplin waktu	1.82	Tidak Setuju/Tidak baik
Mean	2.53		Setuju/Baik

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja dalam variabel efektivitas sipresensi memiliki nilai mean sebesar 2.53 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian baik dan setuju. Dengan nilai mean sebesar 3.25 artinya Sebagian mayoritas dari responden setuju dan memberikan penilaian baik terhadap pernyataan tersebut yaitu sipresensi memberikan dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melakukan presensi. Dengan nilai mean sebesar 1.82 artinya Sebagian mayoritas dari responden memberikan penilaian tidak baik dan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut

yaitu sipresensi dapat memberikan motivasi bagi pegawai agar lebih disiplin waktu.

Tabel 4. 4
Mean Indikator Tanggung Jawab

Tanggung Jawab			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	SIPRESENSI membuat pegawai semakin disiplin dalam pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku	1.87	Tidak Setuju/Tidak Baik
2	SIPRESENSI memudahkan perusahaan dalam menyelesaikan masalah kedisiplinan yang terjadi pada perusahaan	1.89	Tidak Setuju/Tidak baik
Mean	1.88		Tidak Setuju/Tidak Baik

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas variabel efektivitas sipresensi dalam indikator tanggung jawab memiliki nilai mean 1.88 dapat disimpulkan bahwa Sebagian mayoritas responden memberikan penilaian tidak baik dan tidak setuju. Dengan mean 1.87 artinya mayoritas responden memberikan penilaian tidak baik dan tidak setuju terhadap pernyataan sipresensi membuat pegawai semakin disiplin dalam pekerjaannya sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan nilai mean 1.89 artinya mayoritas responden memberikan penilaian

tidak baik dan tidak setuju terhadap pernyataan sipresensi memudahkan perusahaan dalam menyelesaikan masalah kedisiplinan yang terjadi pada Perusahaan

Tabel 4. 5
Mean Variabel Efektivitas Sistem Informasi Presensi

No	Dimensi	Nilai Mean	Keterangan
1	Pencapaian Target	2.04	Tidak Setuju/Tidak Baik
2	Kemampuan Adaptasi	2.69	Setuju/Baik
3	Kepuasan Kerja	2.53	Setuju/Baik
4	Tanggung Jawab	1.88	Tidak Setuju/Tidak Baik
Total		2.28	Tidak Setuju/Tidak Baik

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, Kesimpulan dari 4 (empat) dimensi pada variabel efektivitas sipresensi adalah rata – rata mean keseluruhan dimensi variabel efektivitas sipresensi berada dalam kategori tidak baik, terutama dalam dimensi pencapaian target dan tanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan, sipresensi yang digunakan pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia cenderung tidak baik yang berdampak pada disiplin pegawai. Tinggi nya rata – rata mean pada kemampuan adaptasi dan kepuasan kerja terhadap efektivitas sipresensi. Namun juga harus memperhatikan dimensi lain nya yaitu pencapaian target dan tanggung jawab untuk memastikan bahwa sipresensi akan

menjadi lebih efektif lagi bagi pegawai di biro SDM Komisi Republik Indonesia

b. Disiplin pegawai

Tabel 4. 6
Mean Indikator Tingkat Presensi

Tingkat Presensi			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya tidak Pernah bolos atau meninggalkan tempat kerja pada waktu jam bekerja.	3.53	Sangat Setuju/Sangat Baik
2	Saya selalu meminta izin kepada atasan apabila tidak hadir ketempat kerja.	3.02	Setuju/Baik
Mean	3.27		Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas variabel disiplin pegawai dalam indikator Tingkat Presensi memiliki nilai mean sebesar 3.27 artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat setuju dan sangat baik. Dalam hal ini, dengan nilai mean sebesar 3.53 menunjukkan mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik dan sangat setuju terhadap pernyataan Saya tidak pernah bolos atau meninggalkan tempat kerja pada waktu jam bekerja. Dengan nilai mean 3.02 artinya mayoritas responden menjawab sangat setuju dan memberikan penilaian sangat baik terhadap pernyataan Saya selalu meminta izin kepada atasan apabila tidak hadir ke tempat kerja.

Tabel 4. 7
Mean Indikator Mematuhi Peraturan Instansi

Mematuhi Peraturan Instansi			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan.	3.25	Setuju/Baik
2	Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan instansi.	3.40	Sangat Setuju/ Sangat Baik
Mean	3.32		Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, variabel disiplin pegawai dalam indikator mematuhi peraturan instansi memiliki nilai mean sebesar 3.32 artinya bisa disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik dan sangat setuju. Dalam hal ini, dengan nilai mean 3.25 menunjukkan bahwa Sebagian mayoritas responden sangat menyetujui pernyataan tersebut yaitu, Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan. Dengan nilai mean 3.40 mayoritas responden menilai sangat baik dan sangat menyetujui pernyataan tersebut yaitu, Saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan instansi.

Tabel 4. 8
Mean Indikator Penggunaan Waktu Secara Efektif

Penggunaan Waktu Secara Efektif			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya hadir di tempat kerja dengan tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan.	2.74	Setuju/Baik
2	Saya tidak pernah pulang bekerja lebih dulu sebelum waktu yang telah ditentukan	3.57	Sangat Setuju/ Sangat Baik
Mean	2.65		Setuju/ Baik

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, variabel Disiplin Pegawai dalam indikator penggunaan waktu secara efektif memiliki nilai mean sebesar 2.65 artinya dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian baik dan setuju. Dalam hal ini, dengan nilai mean 2.74 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian baik dan setuju terhadap pernyataan tersebut yaitu, Saya hadir di tempat kerja dengan tepat waktu sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Dengan nilai mean 3.57 menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian sangat baik dan sangat menyetujui pernyataan tersebut yaitu, Saya tidak pernah pulang bekerja lebih dulu sebelum waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4. 9
Mean Indikator Tanggung Jawab

Mematuhi Peraturan Instansi			
No	Pernyataan	Mean	Keterangan
1	Saya menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	3.10	Setuju/Baik
2	Saya menghadiri rapat atau pertemuan yang relevan dengan tugas yang diberikan.	2.89	Setuju/Baik
Mean	2.99		Sangat Setuju/Sangat Baik

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas. dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin pegawai dalam indikator tanggung jawab memiliki nilai mean sebesar 2.99 yang artinya bisa dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian baik dan setuju. Dalam hal ini, dengan nilai mean sebesar 3.10 artinya mayoritas responden memberikan penilaian baik dan menyetujui pernyataan tersebut yaitu, Saya menyelesaikan tugas dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Dengan nilai mean 2.89 artinya mayoritas responden memberikan penilaian baik dan menyetujui pernyataan tersebut yaitu, Saya menghadiri rapat atau pertemuan yang relevan dengan tugas yang diberikan.

Tabel 4. 10
Mean Variabel Disiplin Pegawai

No	Dimensi	Nilai Mean	Keterangan
1	Tingkat Presensi	3.27	Sangat Setuju/Sangat Baik
2	Mematuhi Peraturan Instansi	3.32	Sangat Setuju/Sangat Baik
3	Penggunaan Waktu Secara Efektif	2.65	Setuju/Baik
4	Tanggung Jawab	2.99	Setuju/Baik
Total		2.80	Setuju/Baik

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, dapat diambil Kesimpulan dari 4 dimensi pada variabel disiplin pegawai adalah rata – rata mean 2.80 dari keseluruhan dimensi variabel disiplin pegawai berada di dalam kategori baik, terutama pada dimensi Tingkat Presensi. Hal ini menunjukkan secara umum, disiplin pada biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia mayoritas baik. Tinggi nya rata – rata mean pada dimensi tersebut menunjukab bahwa kedisiplinan yang dilakukan memiliki Tingkat keungulan dalam Tingkat Presensi, namun penting memerhartikan dimensi lain nya yaitu mematuhi peraturan instansi, penggunaan waktu secara efektif, dan tanggung jawab untuk memastikan secara keseluruhan disiplin pegawai di dalam biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia secara maksimal.

2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa variabel prediktor atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Jika terdapat penyimpangan dari distribusi normal, hasil uji T atau uji F dianggap tidak valid. Dalam penelitian ini, para peneliti menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk melakukan uji normalitas. Jika nilai signifikan (*Asymp, sig*) lebih besar 0,05, maka data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Namun, jika nilai signifikansi (*Asymp. sig*) kurang dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali,2011)

Tabel 4. 11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96639728
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.087
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Dari hasil uji normalitas tabel di atas, yang menggunakan metode *Kolgorov Smirnov* Dengan nilai *Asymp. sig* sebesar 0.200 >

0.05 Dengan demikian, hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

b. Hasil Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan variansi residual antara pengamatan dalam model regresi. Jika variansi residual tetap konsisten di seluruh pengamatan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika variansi residual berbeda-beda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang ideal adalah yang memenuhi kondisi homoskedastisitas atau bebas dari heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji Glejser dan uji Park, model regresi linear masih menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu, peneliti menerapkan metode tambahan untuk menguji adanya heteroskedastisitas.

Menurut Priyatno (2014), metode alternatif untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *Spearman's rho*. Uji ini melibatkan pengukuran korelasi antara variabel independen dan residualnya menggunakan koefisien korelasi *Spearman's rho*. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 dan uji dua sisi. Jika korelasi antara variabel independen dan residual menunjukkan signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. 12
 Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations				
			Sipresensi_X	Unstandar dized Residual
Spearman's rho	Sipresensi_X	Correlation Coefficient	1.000	-.023
		Sig. (2-tailed)	.	.880
		N	47	47
	Unstandardize d Residual	Correlation Coefficient	-.023	1.000
Sig. (2-tailed)		.880	.	
N		47	47	

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan hasil uji Spearman's rho, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan bukti empiris yang menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi untuk semua variabel independen yang lebih besar dari 0,05. Artinya, tidak ada perbedaan varians yang signifikan pada sisaan model regresi.

3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi linier sederhana berfungsi untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sipresensi terhadap disiplin pegawai. Hasil dari analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.572	3.289		3.518	.001
	Sipresensi_X	.722	.169	.538	4.282	.000
a. Dependent Variable: Disiplin_Y						

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan analisis tabel, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11.572 + 0.722(X)$$

Adapun uraian sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta sebesar 11.572, yang berarti bahwa jika tidak ada sipresensi (X), maka nilai disiplin pegawai (Y) adalah sebesar 11.572
- b. Koefisien regresi variabel sipresensi (X) sebesar 0.722 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sipresensi (X) sebesar 1% maka disiplin pegawai (Y) akan mengalami kenaikan atau peningkatan sebesar 0.722 satuan. Karena koefisien regresi bernilai positif maka dapat dinyatakan bahwa sipresensi (X) berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai (Y).

4. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji T

Konsep probabilitas mendasari penggunaan uji t dalam mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel

terikat. Tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 5% menentukan batas ambang probabilitas yang kita terima sebagai bukti yang cukup kuat untuk menolak hipotesis nol. Jika nilai probabilitas hasil uji lebih rendah dari tingkat signifikansi, maka kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik. Sebaliknya, jika nilai probabilitas lebih tinggi, maka kita tidak memiliki cukup bukti untuk menolak hipotesis nol.

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) \alpha = 5\% \\
 &= t\left(\frac{0.05}{2}; 46 - 1 - 1\right) \\
 &= 0.025; 45 \\
 &= 2.01410
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 14
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.572	3.289		3.518	.001
	Sipresensi_X	.722	.169	.538	4.282	.000

a. Dependent Variable: Disiplin_Y

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Berdasarkan pada output SPSS 26 dan rumus perhitungan t tabel di atas, pada tabel *Coefficients* dapat dinyatakan bahwa dari hasil Uji t atau Uji Parsial dengan nilai t hitung yang diperoleh pada variabel Sipresensi sebesar 4.282 > t tabel 2.014. Berdasarkan hasil

tersebut maka Keputusan nya adalah menolak hipotesis no (Ho) dan menerima Hipotesis alternatif (Ha). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Sipresensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Disiplin Pegawai

b. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel bebas. Apabila semakin besar, maka presentase perubahan variabel independent semakin tinggi dan sebaliknya.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.289	.274	2.99918
a. Predictors: (Constant), Sipresensi_X				
b. Dependent Variable: Disiplin_Y				

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024

Dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi *R Square* sebesar 0.289 berarti 28%. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel independent yaitu Sipresensi (X) berpengaruh terhadap disiplin pegawai (Y) sebesar 28%. Sisanya sebesar 72% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Sintesis Pemecahan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sistem informasi presensi memiliki pengaruh dalam kedisiplinan pegawai di biro Sumber Daya Manusia Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia. Oleh karena itu, peneliti ingin menghubungkan teori ahli dengan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan analisis data untuk memverifikasi hipotesis tersebut. Fokus penelitian ini adalah pada hubungan antara sistem informasi presensi dan disiplin pegawai. Menurut Tangkilistan (2005), efektivitas sistem informasi presensi diartikan sebagai ukuran sejauh mana suatu sistem sosial mencapai tujuannya, efektivitas terkait dengan pencapaian tujuan tersebut, sementara efisiensi mengacu pada perbandingan antara biaya dan hasil yang diperoleh. Efektivitas sistem informasi presensi terdiri dari empat dimensi, yaitu pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dari kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa pada variabel efektivitas sistem informasi presensi pernyataan terdapat indikator dengan nilai rata-rata tertinggi yaitu pada dimensi kemampuan adaptasi sebesar 2.69 dan kepuasan kerja sebesar 2.53, dimana dalam indikator tersebut rata-rata responden paling banyak menjawab setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dengan ini dapat dikatakan bahwa hampir seluruh pegawai di Biro SDM Komisi Pemilihan Umum mampu beradaptasi dan puas dalam menggunakan sistem informasi presensi yang digunakan instansi.

Selain itu terdapat pula indikator dengan nilai rata-rata terendah pada dimensi tanggung jawab sebesar 1.88 dan pencapaian target sebesar 2.04 yang mana dalam pernyataan tersebut terlihat banyak pegawai yang menyatakan tidak setuju yaitu terkait pernyataan penggunaan SIPRESENSI menyelesaikan masalah kedisiplinan dan mencapai tujuan dan target instansi. Maka dari itu, untuk mengatasi masalah pegawai yang kurang bertanggung jawab, dan kurangnya pencapaian target terhadap presensi, atasan harus mengambil Langkah seperti pemantauan dan evaluasi rutin untuk memastikan kepatuhan dan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Atasan juga bisa memberikan edukasi dan sosialisasi tentang penggunaan sipresensi untuk memastikan apakah sipresensi yang digunakan mudah diakses dan akurat, serta memberikan pelatihan bagaimana kehadiran mempengaruhi pencapaian target dan juga bisa diberikan reward bagi yang mencapai atau melebihi target. Atasan juga bisa memberikan konsekuensi terhadap konsistensi mengenai presensi.

Selanjutnya terkait dengan teori disiplin pegawai, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa disiplin pegawai sebagai kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Bratton dan Gold (2017) juga menjelaskan Disiplin pegawai adalah proses yang mencakup langkah-langkah manajerial untuk mengelola perilaku karyawan, memastikan mereka mengikuti kebijakan dan prosedur, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan aman. Indikator disiplin pegawai ini terdiri dari tingkat presensi, mematuhi peraturan instansi, penggunaan waktu secara efektif dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari variabel disiplin pegawai terdapat indikator dengan nilai rata-rata paling tinggi yaitu terletak pada indikator tingkat presensi sebesar 3.27 dan mematuhi peraturan instansi sebesar 3.32. Artinya dapat dikatakan bahwa mayoritas pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia tidak pernah bolos pada jam kerja dan memahami aturan yang telah ditetapkan instansi.

Namun perlu diperhatikan terdapat indikator dengan nilai rata-rata terendah yaitu terletak pada indikator penggunaan waktu secara efektif sebesar 2.65 dan tanggung jawab sebesar 2.99 dalam variabel disiplin pegawai menjadikan faktor terendah dalam disiplin pegawai. Untuk mengatasi masalah tersebut, atasan harus mengambil langkah kebijakan seperti jam kerja, presensi, serta melakukan pemantauan data melalui laporan rutin untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, atasan juga dapat memberikan pelatihan manajemen waktu agar pegawai dapat meningkatkan produktivitas mereka dengan menggunakan waktu lebih efisien. Serta, atasan harus aktif dalam membangun budaya kerja yang mendukung, di mana nilai-nilai organisasi dan harapan yang jelas disampaikan kepada seluruh pegawai. Atasan juga bisa memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan peningkatan dalam Kedisiplinan dan komitmen mereka, dengan begitu pegawai merasa diperhatikan sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih positif sesuai dengan target dan ekspektasi organisasi dan atasan