

**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI ELEKTRONIK *FINGER PRINT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Disusun dan diusulkan oleh

NURIANA

Nomor Stambuk : 10561 04725 13



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2017

**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI ELEKTRONIK *FINGER PRINT*
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
(RSUD) KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diajukan oleh

NURIANA

Nomor Stambuk : 10561 04725 13

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2017

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
Nama Mahasiswa : Nuriana
Nomor Stambuk : 10561 04725 13
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I

Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si

Pembimbing II

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

Mengetahui :

Dekan
Fisipol Unismuh Makassar

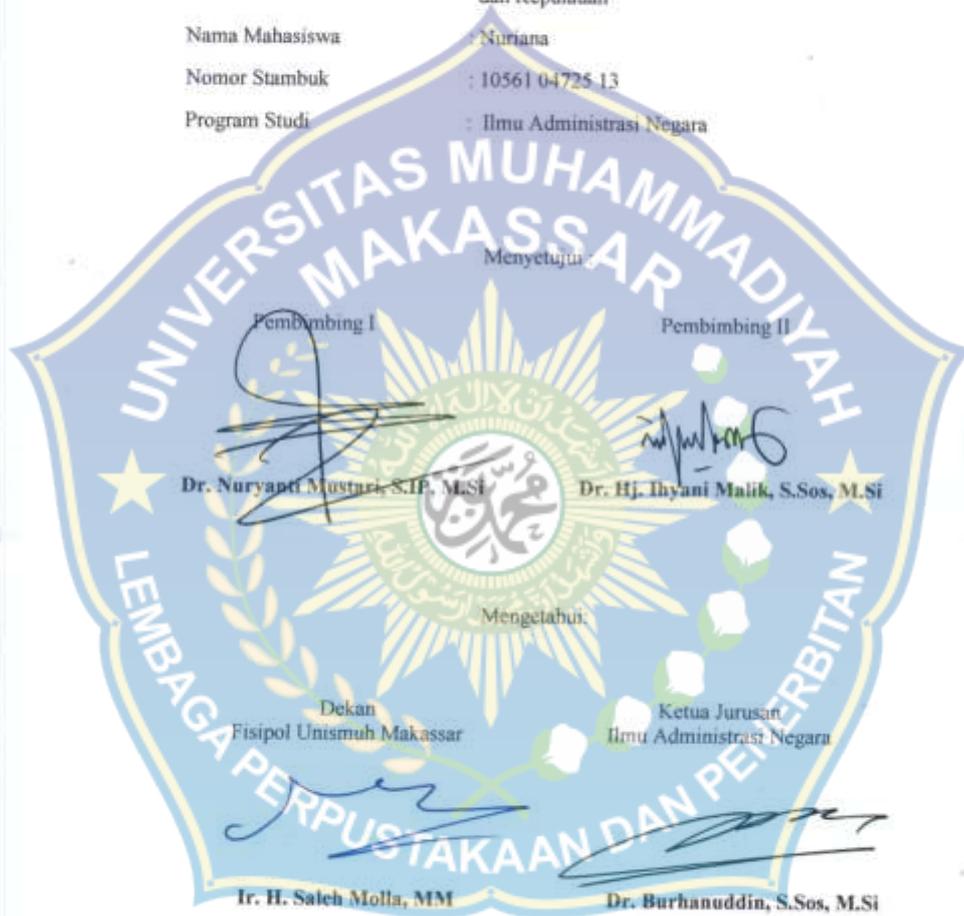
Ir. H. Saleh Molla, MM

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
Nama Mahasiswa : Nuriana
Nomor Stambuk : 10561 04725 13
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Nuriana

Nomor Stambuk : 10561 04725 13

Program studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 28 Agustus 2017

Yang Menyatakan,


Nuriana

ABSTRAK

NURIANA, Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (dibimbing oleh Nuryanti Mustari dan Hj. Ihyani Malik).

Absensi elektronik *finger print* digunakan untuk mengetahui kehadiran pegawai yang terkait dengan tingkat kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan sebuah penelitian dengan tujuan untuk mengetahui penerapan absensi elektronik, kinerja pegawai dan pengaruh penerapan absensi elektronik *finger print* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pangkajene dan Kepulauan.

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif, data penerapan absensi elektronik *finger print* dan kinerja pegawai dikumpul dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Data tersebut dianalisis secara statistik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 988 pegawai dan sampel penelitian sebanyak 42 pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mencapai nilai 75,8% atau berada dalam kategori baik, kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mencapai nilai 78,5% atau berada dalam kategori baik. Kemudian dari hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara penerapan absensi elektronik *finger print* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata kunci : *absensi elektronik, kinerja pegawai*

KATA PENGANTAR

“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Dengan memanjatkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kehadiran Allah S.W.T, atas Rahmat dan Taufiq-Nya jualah sehingga penulisan skripsi yang berjudul *“Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”* dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga yang sebesar-besarnya dan sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua terkasih ayahanda Batjo Abdullah dan Ibunda Kanangariah P atas segala cinta dan kasih sayang yang telah diberikan serta segenap do'a yang dipanjatkan dalam mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh keikhlasan, dan kepada Kakak-kakak penulis Nasrudi Batjo dan Nasriaty serta seluruh Keluarga Besar penulis yang selalu memberi semangat dan dukungan baik moril maupun non moril. Selanjutnya pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing Ibu Dr. Nuryanti Mustari S.IP, M.Si sebagai Pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik S.Sos, M.Si sebagai Pembimbing II yang dengan tulus membimbing penulis, melakukan koreksi dan

perbaikan-perbaikan yang amat berharga sejak awal hingga selesainya skripsi ini. Gagasan-gagasan beliau kenikmatan intelektual yang tak ternilai harganya. Teriring do'a semoga Allah S.W.T menggolongkan upaya-upaya beliau sebagai amal kebaikan. Penulis juga berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ir. H. Saleh Molla, MM selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Burhanuddin S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dosen Fisipol, Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di kampus ini.
5. Kakanda La Ode Toting Hendrawan S.Pd, anak-anak Aspuri Rindam dan teman-teman yang telah banyak memberi saran, dukungan, dan motivasi kepada penulis.
6. Teman-teman seperjuangan Sospol angkatan 2013 khususnya kelas ADN-D '13 yang penulis tidak bisa sebutkan satu persatu yang selalu memberikan warna-warni dalam kehidupan penulis.

7. Pimpinan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang bersedia memberikan informasi kepada penulis demi kelengkapan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih jauh dari kesempurnaan, maka dari itu saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 28 Agustus 2017



DAFTAR ISI

Judul	Halaman
Halaman Pengajuan Skripsi	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah.....	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Absensi Elektronik <i>Finger Print</i>	7
B. Konsep Kinerja.....	17
C. Kerangka Pikir.....	24
D. Defenisi Operasional Variabel.....	25
E. Hipotesis.....	28
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	29
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	29
C. Populasi dan Sampel	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	31
E. Teknik Analisis Data.....	32
F. Teknik Pengabsahan Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Objek Penelitian.....	36
B. Gambaran Umum Responden.....	43
C. Pengujian Syarat Statistik.....	46
D. Penerapan absensi elektronik <i>finger print</i>	50
E. Kinerja Pegawai.....	62
F. Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik <i>finger print</i> terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene	

dan Kepulauan	73
.....	

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	83
B. Saran	84

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbandingan Kelemahan dan Kelebihan Beberapa Sistem Pencatatan Absensi.....	11
Tabel 3.1 Skor dalam Penelitian.....	32
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	43
Tabel 4.2 Usia Responden.....	44
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	44
Tabel 4.4 Status Kepegawaian Responden.....	45
Tabel 4.5 Uji validitas penerapan absensi elektronik <i>finger print</i>	47
Tabel 4.6 Uji validitas kinerja pegawai.....	48
Tabel 4.7 Uji reliabilitas penerapan absensi elektronik <i>finger print</i>	49
Tabel 4.8 Uji reliabilitas penerapan absensi elektronik <i>finger print</i>	49
Tabel 4.9 Uji reliabilitas kinerja pegawai.....	50
Tabel 4.10 Persentasi nilai penerapan absensi elektronik <i>finger print</i>	51
Tabel 4.11 Indeks tanggapan responden mengenai kehadiran	52
Tabel 4.12 Indeks tanggapan responden mengenai efesiensi.....	54
Tabel 4.13 Indeks tanggapan responden mengenai kepuasan.....	56

Tabel 4.14	Indeks tanggapan responden mengenai kemampuan menyesuaikan diri.....	58
Tabel 4.15	persentasi nilai kinerja pegawai.....	63
Tabel 4.16	Indeks tanggapan responden mengenai kualitas	63
Tabel 4.17	Indeks tanggapan responden mengenai kuantitas.....	65
Tabel 4.18	Indeks tanggapan responden mengenai batas waktu.....	67
Tabel 4.19	Indeks tanggapan responden mengenai dampak hubungan individu	69
Tabel 4.20	Data skor total item kuesioner.....	73
Tabel 4.21	Analisis deskriptif	74
Tabel 4.22	Frekuensi Korelasi <i>Product Moment</i>	75
Tabel 4.23	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	75
Tabel 4.24	Koefisien Determinan.....	76
Tabel 4.25	Regresi Linear Sederhana.....	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap kegiatan yang membutuhkan informasi mengenai peserta yang tidak lepas dari absensi. Tidak hanya pada dunia pendidikan, dunia pemerintahan juga memerlukan absensi untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai guna mencapai kinerja yang maksimal. Perkembangan teknologi juga memengaruhi absensi, dahulu untuk mendata kehadiran pegawai dilakukan dengan cara manual, seperti absen kehadiran, absen panggil sampai absen memasukkan kertas ke dalam mesin absen. Absen merupakan salah satu faktor penting untuk mengetahui sejauh mana seseorang rajin dalam menjalankan kewajiban untuk mengerjakan tugas yang di bebaskan dengan cara hadir dalam suatu kegiatan baik organisasi maupun umum. Penggunaan absensi elektronik *finger print* dituangkan dalam Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dilingkungan kementerian dalam negeri. Sidik jari, dalam bahasa Inggris disebut *finger print* biasanya berbentuk garis-garis *horizontal* dan *vertical* atau gabungan keduanya dan juga ada bentuk lengkungan lengkungan. Seluruh manusia di dunia diciptakan dengan sidik jari yang berbeda satu sama lainnya. Karena itu, setiap sidik jari digunakan untuk mengidentifikasi setiap manusia. Tak ada sidik jari yang identik di dunia ini sekalipun diantara dua saudara kembar. Dalam dunia sains pernah dikemukakan, jika ada lima juta orang di bumi kemungkinan muncul dua sidik jari manusia yang sama baru akan terjadi lagi tiga ratus tahun kemudian.

Dahulu alat pencatat waktu kerja karyawan dulu bahannya terbuat dari kayu kini semakin berevolusi seiring perkembangan zaman dan majunya teknologi. Perangkat yang kemudian disebut sebagai mesin absensi ini terbuat dari besi yang kokoh dan

solid. Selain bahannya, mesin absensi pun kini telah semakin canggih dan modern. Penggunaannya yaitu cukup dengan menggunakan sistem biometrik atau dengan mendeteksi karakteristik tertentu, seperti: sidik jari *finger print*, suara, atau wajah. Ada pula sistem digital yaitu dengan cara menggesekkan kartu absensi atau memasukkan password agar terautentifikasi. (fingerspot:2013)

Efisiensi menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi sidik jari di perusahaan atau instansi, alat ini mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan. Dengan demikian, bukti kehadiran pegawai(absensi) bisa didapat melalui alat absensi elektronik. Tentu saja hal ini sangat membantu divisi sumber daya manusia untuk mengevaluasi kinerja para pegawai. Negara Indonesia sidik jari lebih populer untuk melacak pelaku kejahatan, alat pendeteksi sidik jari ini juga ternyata digunakan di berbagai teknologi lainnya seperti mesin absensi, teknologi akses kontrol pintu, *finger print data secure* dan banyak pengembangan sistem lainnya. Mesin absensi bukanlah perangkat baru di Indonesia. Sejak zaman mesin manual hingga model absensi *finger print*, perangkat ini tetap populer digunakan. Kehadiran mesin absensi dinilai memudahkan lembaga atau instansi untuk melakukan pendataan. Kehadiran pegawai bisa dikelola dengan lebih efisien jika dibandingkan dengan absensi manual. Karena selama ini pada absensi manual, atasan atau pegawai lain yang melihat absensi tidak bisa melihat tingkat kedisiplinan pegawai, pada absensi manual tidak ada keterangan kapan pegawai tersebut datang dan pulang pegawai bisa merapel di hari lain atau menitip absen pegawai lain. (Maeyasari dan Erna:2012)

Inovasi hingga ke tahap verifikasi dengan sidik jari pun makin memberikan banyak keuntungan. Terkait dengan penggunaannya ini, absensi *finger print* cocok digunakan untuk perusahaan atau lembaga perkantoran. Kehadiran absensi elektronik di beberapa lembaga atau instansi tidak berjalan secara efektif karena pada

kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran. Contoh pelanggaran disiplin waktu yaitu adanya pegawai yang memang rajin untuk melakukan absensi *finger print*, Namun di sela-sela waktu absensi, yang merupakan waktu kerja yang efektif bagi pegawai, masih banyak pegawai yang berkeliaran di luar kantor. Mereka seakan lupa tugas dan fungsi mereka sebagai pegawai.

Pada dasarnya tujuan utama dari setiap lembaga atau instansi untuk mengusahakan agar setiap pegawai memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan fungsinya. Sehingga apa yang menjadi tujuan instansi atau lembaga lebih mudah untuk dicapai. Akan tetapi jika pegawai kurang disiplin dan melupakan tugasnya maka akan menghasilkan kinerja yang kurang produktif, serta kurang mengakomodasi nilai efisiensi dan efektifitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang buruk akan mempengaruhi citra dari instansi atau lembaga. Oleh karena itu kinerja pegawai dinilai sebagai hal yang sangat penting bagi pegawai itu sendiri maupun bagi instansi atau lembaga. Sebagai bentuk upaya dalam mencapai keberhasilannya. Setiap instansi atau lembaga mempunyai cara untuk meningkatkan kinerjanya, oleh karena itu pihak RSUD kabupaten Pangkajene dan kepulauan menerapkan absensi elektronik *finger print* beberapa bulan yang lalu sampai sekarang. Selain itu, penerapan absensi elektronik *finger print* memudahkan melihat kedisiplinan dari masing-masing pegawai.

Dari latar belakang di atas, maka penulis ingin mengetahui kinerja pegawai dengan adanya penerapan absensi elektronik khususnya di RSUD kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang menjadin *locus* Penelitian, sehingga peneliti memilih judul “Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana penerapan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?
3. Apakah penerapan absensi elektronik *finger print* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada masalah pokok di atas, maka dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui penerapan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan
3. Untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi elektronik *finger print* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

D. Manfaat Penelitian

Dilakukannya penelitian ini tentunya akan memberi manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang memerlukannya. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan dan penyempurnaan teori-teori di dalam Ilmu pengetahuan tentang absensi elektronik *finger print* dan kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberi sumbangan berharga bagi pemerintah atau lembaga-lembaga yang membutuhkan, selain itu hasil penelitian ini juga dapat menjadi acuan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Absensi Elektronik *Finger Print*

Absensi adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi. Menurut Tata Sutabri (2003:36) Absensi adalah tingkat kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tanggung jawab. Menurut Heriawanto (dalam Faisal, 2006:26) pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual hanya berupa daftar hadir, akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketetapan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut dikhawatirkan akan membuat komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai semakin menurun.

Menurut Cahyana (dalam Faisal, 2006:26) menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*), informasi yang terdalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja, gaji/upah, produktivitas dan kemajuan instansi/lembaga. Secara umum, pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang sering adanya manipulasi atau kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu dilakukan pada proses ini tidak dilakukan semestinya.

Mesin absensi sidik jari *finger print* merupakan Sistem Informasi Manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis mengenai Sistem

Informasi Manajemen (Widyahartono dalam Maeyasari dan Erna, 2012:21) adalah sebagai berikut :

- a. Perangkat keras komputer, terdiri atas komputer (pusat pengolahan, unit masukan/keluaran unit penyimpanan, file dan peralatan penyimpanan data).
- b. *Data base* (data yang tersimpan dalam media penyimpanan, file, dan komputer)
- c. Prosedur, komponen fisik karena prosedur disediakan dalam bentuk fisik seperti buku panduan dan instruksi
- d. Personalia pengoperasian, seperti operator komputer, analisis sistem pembuatan elemen program, personalia penyimpanan data dan pimpinan sistem informasi.

Menurut Wahab (dalam Maria, 2012) ada beberapa unsur-unsur penerapan yaitu sebagai berikut:

- a. Adanya program yang dilaksanakan
- b. Adanya kelompok target, yaitu masyarakat menjadi sasaran dan diharapkan akan menerima manfaat dari program tersebut
- c. Adanya pelaksanaan, baik organisasi atau perorangan yang bertanggung jawab dalam pengelolaan, maupun pengawasan dari penerapan program tersebut.

Penerapan teknologi dalam satu instansi Pemerintahan selalu mengacu pada sistem lama/tradisional atau dapat disebut dengan sistem manual, dimana pada akhirnya sistem manual tersebut sudah tidak dapat memenuhi kebutuhan dari suatu organisasi. Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektifitas kerja adalah dengan meningkatkan kedisiplinan kerja yaitu dengan menggunakan mesin absensi sidik jari *finger print*. Mesin absensi sidik jari adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap-tiap orang tidak ada yang sama, oleh karena itu dengan mesin tersebut otomatis tidak akan dapat dimanipulasi. Proses yang dilakukan sehingga menghasilkan suatu laporan dapat dibuat dengan cepat dan tepat.

Untuk mengukur efektifitas penerapan absensi elektronik *finger print* dengan menggunakan kriteria ukuran dalam usaha membina pengertian efektifitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini (Gibson, 2006) adalah sebagai berikut :

a. Kehadiran

Kehadiran berkenaan dengan tanggung jawab pegawai saat bekerja, pegawai yang hadir tepat waktu dan tidak terlambat saat masuk kerja bisa dikatakan mempunyai sifat disiplin, setelah penerapan absensi elektronik *finger print* pegawai mengalami kemajuan lebih tepat waktu daripada sebelum menggunakan absensi elektronik *finger print*.

b. Efisiensi

Efisiensi adalah tingkat perbandingan antara masukan (input) dengan hasil (output) yang dikemukakan dalam rasio atau perbandingan diantara keduanya. Perbandingan ini diartikan ke dalam input pengelolaan data lebih muda daripada sebelum menggunakan absensi elektronik *finger print*.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan sumber manusia sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan merupakan tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan pekerjaan dalam organisasi.

d. Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan menyesuaikan diri sangatlah penting, karena hal ini tujuan organisasi, dimana dengan orang lain sehingga pemenuhan organisasi

1. Kelebihan Mesin Absensi Elektronik *Finger Print*

Menggunakan mesin absensi sidik jari untuk absensi suatu pilihan yang tepat dibanding yang lain. Berikut ini perbandingannya :

Tabel 2.1
Perbandingan Kelemahan dan Kelebihan Beberapa Sistem Pencatatan Absensi

No.	Faktor Kelemahan	Kartu absensi dan mesin pencetak waktu	Magnetik tape reader/bar code reader	Finger print scanner software absensi
1.	Ketidakjujuran karyawan via " <i>buddy punching</i> " (teman sekerja yang mencatat kehadiran)	Seringkali terjadi. Kartu absensi digunakan bersama-sama	Dapat terjadi. Kartu Magnetik dapat digunakan bersama-sama	Tidak mungkin terjadi. Sidik jari tidak digunakan oleh rekan sekerja yang lain
2.	Manipulasi atau hilangnya kartu absensi	Mungkin terjadi. Kartu absensi dapat dipertukarkan antar rekan saja	Mungkin terjadi. Kartu magnetik dapat dipertukarkan dengan rekan sekerja	Tidak mungkin terjadi, karena tidak menggunakan kartu. Sidik jari selalu unik (tidak ada yang sama) dapat menggunakan dari 1 jari identifikasi

3.	Kesalahan/ketidakakuratan pencatatan waktu kerja karyawan	Kurang akurat pencetak waktu dapat diset atau reset manual, sehingga pencatatan menjadi tidak akurat	Akurat. Pencatatan waktu menggunakan komputer, sangat akurat	Akurat. Pencatatan waktu menggunakan komputer sangat akurat
4.	Otomatis sistem pelaporan dan integrasi dengan sistem informasi kepegawaian	Secara manual, harus dilakukan secara manual, kemungkinan kesalahan penyalinan data dari kartu absensi cukup besar	Dapat secara otomatis, mungkin dapat diintegrasikan dengan sistem komputerisasi	Otomatis dan integrasi ke sistem kepegawaian. Selalu dilakukan otomatisasi pelaporan, menggunakan sistem yang terintegrasi

(Mesin Admin :2012)

2. Manfaat Absensi Elektronik *Finger Print*

Metode absensi dengan menggunakan *finger print* atau sidik jari memiliki banyak sekali kelebihan, baik di kantor maupun tingkat universitas. Menurut Saputro dan Dino (2015) berikut ini adalah beberapa manfaat dari metode absensi dengan menggunakan *finger print*:

a. Praktis

Manfaat pertama dari metode absensi dengan menggunakan sidik jari atau *finger print* adalah praktis. Itu artinya absensi dengan menggunakan alat pendeteksi sidik jari ini tidak membutuhkan berbagai macam prosedur, seperti mengambil kartu, mengambil daftar nama, dan segala macamnya. Para pegawai hanya perlu menempelkan jempol atau bagian dari jari pada mesin pendeteksi sidik jari atau *finger print*, dan proses memproses data absensi dalam memverifikasikan kehadiran dalam suatu kegiatan di kantor ataupun kampus anda dapat selesai dengan cepat.

b. Menghemat waktu

Manfaat berikutnya dari absensi dengan menggunakan metode *finger print* atau menggunakan sidik jari adalah dapat menghemat banyak waktu. Kegiatan menempelkan jari pada mesin *finger print* atau pendeteksi sidik jari tersebut apabila dihitung secara matematis, tidak sampai satu menit. Berbeda dengan metode absensi yang menggunakan kartu absensi, ataupun tandatangan yang membutuhkan waktu cukup lama.

c. Mencegah terjadinya titip absen

Bagi siapapun yang suka melakukan titip absen mohon maaf, hal ini tidak berlaku lagi dan tidak dapat terjadi pada mesin absensi yang menggunakan metode pemindahan dari sidik jari. Hal ini terjadi karena mesin pemindah atau scanner sidik jari hanya akan dapat merespon sidik jari yang sesuai dengan apa yang ada di dalam database perusahaan atau database kampus.

Titip absen sendiri sebenarnya sangatlah merugikan baik dari pihak oknum pelaku dan juga bagi pihak kampus ataupun pihak kantor. Sehingga paling tidak, dengan adanya metode absensi dengan menggunakan sidik jari ini, kekurangan tersebut dapat dicegah.

d. Mencatat waktu kedatangan dan kepergian secara akurat

Salah satu dampak positif dari pemanfaatan metode absensi dengan menggunakan pemindaian sidik jari alias *finger print* adalah mampu untuk mencatat secara akurat waktu kedatangan dan kepergian, terutama bagi anda para karyawan yang bekerja dengan sistem *shift*. Dengan begitu, setiap pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja, maka hal ini akan langsung tercatat pada database secara akurat.

e. Dapat segera mencatat bonus bagi seorang karyawan

Hal ini dapat terjadi terutama ketika kantor tempat Anda bekerja menggunakan sistem bonus dan juga uang tambahan per harinya. Dengan menggunakan absensi dari mesin sidik jari atau *finger print*, waktu kedatangan dan kepergian Anda akan dicatat secara akurat, yang juga dapat menentukan, apakah Anda berhak untuk mendapatkan bonus atau tunjangan atau tidak.

f. Menghemat kertas

Manfaat absensi *finger print* lainnya adalah dapat menghemat kertas. Saat ini, penggunaan kertas tengah disorot karena kertas yang dibuat dari kayu membuat banyak sekali isu-isu mengenai penebangan liar. Dengan mengandalkan absensi yang menggunakan sidik jari, maka suatu perusahaan atau universitas sudah menerapkan konsep *go green*, dan juga ramah lingkungan, karena tidak perlu menggunakan kertas dalam melakukan proses absensinya.

g. Bentuk alat yang kompak dan tidak membutuhkan banyak ruang

Alat *scanner* atau pemindai sidik jari alias *finger print* yang biasa digunakan sebagai absensi memiliki bentuk yang kompak dan ukuran yang sangat kecil. Dengan kondisi ukuran dari alat ini, maka alat ini tidak membutuhkan ruang khusus yang besar untuk meletakkannya. Perusahaan dapat meletakkan alat ini pada tembok-tembok, tanpa harus menyediakan ruang khusus, dan juga dapat menghemat ruang.

h. **Tidak perlu repot menandatangani kertas**

Kerepotan juga dapat terjadi ketika harus melakukan absensi dengan cara lama, yaitu penandatanganan pada lembar kehadiran. Biasanya metode absensi dengan menggunakan tandatangan memiliki kerepotan tersendiri, dan yang

paling sering terjadi adalah kesalahan menandatangani kolom nama, yang dapat membuang waktu.

i. **Mengurangi kemungkinan manipulasi terhadap data kehadiran**

Tidak hanya titip absen yang sering dilakukan karyawan atau mahasiswa yang nakal, namun terkadang operator pada bagian absensi atau kehadiran pun sering memanipulasi kehadiran seseorang. Mereka dapat menghapus dan tidak meng-input nama seseorang untuk maksud tertentu, yang nantinya malah akan merugikan orang lain.

j. **Menghindari terjadinya human error**

Manfaat lainnya dari metode absensi dengan menggunakan sidik jari atau *finger print* adalah mampu mencegah munculnya human error, terutama dalam proses input kehadiran secara manual ke dalam database. Kesalahan input yang diakibatkan human error dapat terjadi dan merugikan banyak pihak. Dengan menggunakan *scanner* atau pemindai sidik jari, maka kesalahan input yang terjadi karena *human error* dapat dicegah.

k. **Langsung tercatat dalam database**

Proses pencatatan yang terjadi pada satu sistem *scanner* sidik jari sangatlah cepat. Begitu Anda menempelkan sidik jari pada mesin tersebut, maka data Anda akan langsung masuk dan tercatat di dalam database perusahaan ataupun kampus. Proses ini terjadi kurang dari 1 detik saja.

l. **Tidak perlu menggunakan kartu**

Bagi para pegawai yang sering lupa dan teledor dalam meletakkan barang, tentu saja absensi dengan menggunakan metode *finger print* ini sangat bermanfaat bagi. Anda tidak perlu lupa dan repot mencari-cari kartu pass, apalagi bagi yang sering kehilangan barang, kehilangan kartu pass pastilah

sangat menghambat proses absensi.

3. Tujuan Penggunaan Absensi Elektronik *Finger Print*

Menurut Saputro dan Dino (2015) berikut ini tujuan dari penggunaan absensi elektronik *finger print* sebagai mesin absensi, yaitu :

- a. Meningkatkan produktifitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja.
- b. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efesiensi waktu dalam pembuatan kepegawaian dan dapat meningkatkan efesiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kepegawaian.
- c. Meningkatkan sistem *paper less* pada organisasi yang dimulai dari sistem absensi sidik jari yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional.
- d. Memberikan informasi yang selengkap-lengkapnyanya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu dari syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penelitian kinerja pegawai. Dalam Rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka upaya pengendalian pengawasan dan disiplin kerja perlu dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten. Salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah melihat kehadiran pegawai yang secara priodik dievaluasi.

B. Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja dan Ruang Lingkup Kinerja

Menurut Sudarmanto (2015:6) Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi, era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis.

Bahkan, menurutnya kinerja akan menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektifitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh kinerja sumberdaya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja individu atau sumber daya manusia Sudarmanto (2015:6).

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Pada awalnya, orang sering kali menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu.

Robbins, 2000 (dalam Amins dan Achmad, 2009:45), dikatakan bahwa kinerja merupakan tolok ukur dalam melakukan suatu pekerjaan.Sedangkan, menurut Luthans, 2005 (dalam Amins dan Achmad, 2009:45) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. kinerja merupakan catatan hasil yang di produksi atau dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama priode waktu tertentu Bernardin, 2001:143 (dalam Sudarmanto, 2015:6).

SelanjutnyaSulistiyani dan Rosidah, 2003(dalam Amins dan Achmad, 2009:45) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolok ukur yang digunakan untuk menilai hasil pekerjaan seseorang yang telah dicapai sesuai berdasarkan kempuan dengan target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Dimensi Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun survei literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja sebagai berikut.

Bernardin, 2001 (dalam Sudarmanto 2015:12) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna atau ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.

- c. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri keinginan baik dan kerjasama sesama pekerja dan anak buah.

Dwiyanto, 2002 (dalam Sudarmanto, 2015:16) mengemukakan pendapat terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu :

- a. Produktivitas dengan mengukur tingkat efisiensi, efektivitas pelayanan, dan tingkat pelayanan publik dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Kualitas pelayanan, dengan mengukur kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.
- c. Responsibilitas dengan mengukur kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
- d. Responsibilitas, menjelaskan atau mengukur kesesuaian pelaksanaan kegiatan organisasi publik yang dilakukan dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi.
- e. Akuntabilitas, seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat atau ukuran yang menunjukkan tingkat

kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma eksternal yang ada dimasyarakat atau yang dimiliki para *stakeholder*.

Pada konteks kinerja organisasi publik, Lembaga Administrasi Negara/LAN, 2000 (Sudarmanto, 2015:19) telah mengembangkan konsep dan ukuran kinerja cukup operasional. Menurut LAN pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas. LAN menetapkan 5 indikator organisasi yang dijadikan pedoman dan panduan bagi organisasi publik dalam menyusun laporan kinerja, yaitu :

- a. Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan keluaran, seperti orang, dana, waktu dan lain-lain.
- b. Keluaran adalah segala sesuatu berupa produk/jasa (fisik atau nonfisik) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan program berdasarkan masukan digunakan.
- c. Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah. Hasil merupakan ukuran seberapa jauh disetiap produk jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.
- d. Manfaat adalah kegunaan suatu keluaran yang dirasakan langsung masyarakat. Manfaat dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses oleh publik.
- e. Dampak adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi pengukuran kinerja sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang diukur (atribut atau kompetensi individunya (kinerja individu), kualitas dan kuantitas produk barang atau jasa

yang dihasilkan (kinerja hasil), kinerja organisasi, ataupun kinerja proses) dan cara pengukurannya. Karakteristik organisasi (bergerak di bidang produksi (barang), ataupun pelayanan jasa, lembaga bisnis atau lembaga publik (birokrasi pemerintah) juga akan menentukan dimensi pengukuran kinerja yang digunakan.

3. Tujuan Manajemen Kinerja

Adapun tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, Michel Armstrong (dalam Fahmi dan Irham 2011:4) mengatakan bahwa tujuan spesifik manajemen kinerja untuk :

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- d. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan, kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.
- e. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
- f. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagai mana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.

- g. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
- h. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
- i. Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji *training* pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan ini dipenuhi.
- j. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- k. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
- l. Membantu memberikan wewenang kepada orang, memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.
- m. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
- n. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

4. Elemen Kinerja

Pasolong (dalam Fahmi dan Irham 2011:5) bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

- a. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- b. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak lanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.

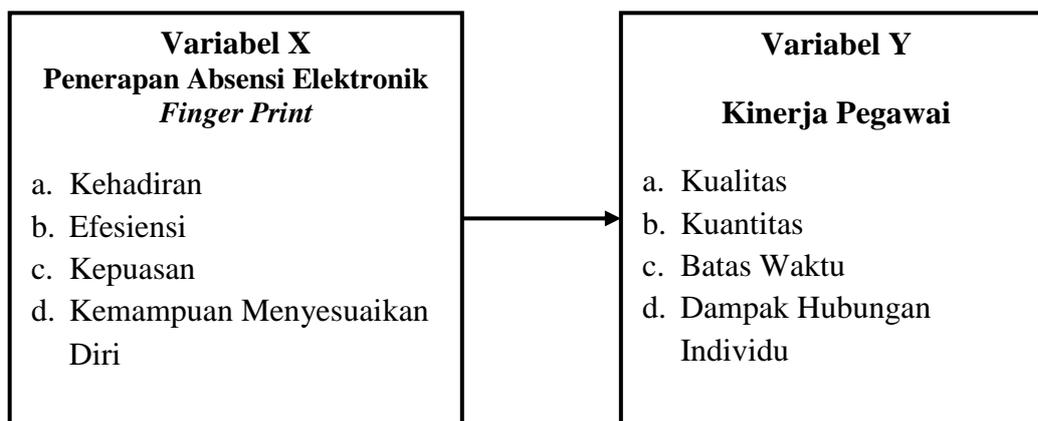
- c. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- d. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

C. Kerangka Pikir

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dapat dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Untuk mencapai kinerja yang efektif perlu memperhatikan beberapa hal, seperti kedisiplinan menggunakan waktu dengan cara menggunakan teknologi absensi elektronik *finger print*.

Berikut adalah kerangka pemikiran dari Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik *finger Print* terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan :

Skema Kerangka Pikir



Gambar 2.1

D. Defenisi Operasional Variabel

1. Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print*, adanya absensi elektronik *finger print* yang digunakan pegawai untuk mengukur tingkat kedisiplinan, sehingga kinerja pegawai dapat diketahui oleh pihak atasan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkajene.
 - a. Kehadiran, dengan diterapkannya absensi elektronik *finger print* tingkat kehadiran dapat diketahui dan oleh atasan di RSUD kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun indikatornya meliputi :
 - 1) Kehadiran absensi elektronik *finger print* dapat mengukur kehadiran pegawai,
 - 2) Kehadiran absensi elektronik *finger print* memudahkan atasan melakukan pengawasan terhadap pegawai.
 - b. Efisiensi, ketepatan cara pegawai dalam menggunakan absensi elektronik *finger print* di RSUD kabupaten Pangkajene dan Kepulauan tanpa menggunakan banyak waktu dan tenaga. Adapun indikatornya meliputi :
 - 1) Absensi elektronik *finger print* memudahkan atasan untuk mengontrol bawahan,
 - 2) Prosedur penggunaan absensi elektronik *finger print* lebih praktis sehingga dapat diikuti oleh pegawai.
 - c. Kepuasan, adanya tanggapan yang dimiliki oleh pegawai mengenai kesenangan akan keberadaan absensi elektronik elektronik *finger print* di RSUD kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun indikatornya meliputi :
 - 1) Absensi elektronik *finger print* memudahkan pegawai melakukan absensi,
 - 2) Absensi elektronik *finger print* di dukung semua pihak.

d. Kemampuan menyesuaikan diri, adanya kemampuan para pegawai di RSUD kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dalam menggunakan absensi elektronik *finger print* yang sebelumnya menggunakan absensi manual. Adapun indikatornya meliputi :

:

- 1) Pegawai menggunakan absensi elektronik *finger print* sesuai dengan prosedur,
- 2) Pegawai menggunakan absensi elektronik *finger print* sesuai fungsinya.

2. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai yang diberikan sebagai tanggung jawab yang diberikan RSUD kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

a. Kualitas adalah suatu hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan sebagai tanggung jawab diberikan oleh pihak atasan di RSUD kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Adapun indikatornya meliputi :

- 1) Pegawai menguasai bidang pekerjaan,
- 2) Pegawai dapat mencapai standar kualitas,
- 3) Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

b. Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang telah dilaksanakan sebagai tanggung jawab yang diberikan oleh pihak atasan di RSUD kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Adapun indikatornya meliputi :

- 1) banyaknya pekerjaan yang telah dilaksanakan pegawai,
- 2) pegawai dapat mencapai standar kuantitas.

c. Batas waktu adalah adanya batasan yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh atasan di RSUD kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun indikatornya meliputi :

- 1) Pegawai menyelesaikan dengan tepat waktu,
- 2) Banyaknya waktu yang digunakan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

d. Dampak hubungan individu adalah hasil hubungan interaksi yang dilakukan pegawai di RSUD kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun indikatornya meliputi :

- 1) hubungan pegawai dengan sesama pegawai lain,
- 2) hubungan pegawai dengan atasan.

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan hasil dari refleksi peneliti berdasarkan landasan teori yang digunakan sebagai argumentasi berdasarkan rumusan masalah.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis hubungan (asosiatif) yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan tentang hubungan antara variabel. Dimana penulis memiliki hipotesis bahwa :

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara penerapan absensi elektronik *finger print* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara penerapan absensi elektronik *finger print* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun waktu yang dilakukan dalam meneliti adalah selama kurang lebih dua bulan yaitu 3 April-3 Juni 2017 di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, mengingat bahwa Rumah Sakit ini telah menggunakan teknologi absensi elektronik *finger print* untuk mengetahui tingkat kehadiran pegawai yang erat kaitannya dengan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian yang digunakan adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif atau disebut juga dengan paradigma tradisional, positif, eksperimental, atau empiris dimana dalam penelitian kuantitatif mengukur variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.
2. Tipe Penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian survei menurut Kerlinger merupakan penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi. (Sugiyono, 2007:7)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:215) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa populasi adalah semua obyek atau subyek yang diteliti dalam penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang menggunakan absensi Elektronik *finger Print* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene

dan Kepulauan yaitu sebanyak 988 Pegawai, yang terdiri dari 242 Pegawai Negeri Sipil, 249 Tenaga Honor dan 498 Tenaga Sukarela.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun teknik dalam menentukan ukuran sampel dengan menggunakan rumus slovin.

Rumus Slovin

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error (15%)

(Dickson, 2015 dalam Sujarweni dan Wiratna, 2014:16)

Maka :

$$n = 988 / (1 + 988 \cdot (0,15)^2)$$

$$n = 988 / (1 + 988 \cdot (0,0225))$$

$$n = 988 / (1 + 22,23)$$

$$n = 988 / 23,23 = 42$$

Adapun teknik dalam menghitung sampel yaitu Diketahui jumlah populasi 988. Jika jumlah sampel dengan taraf signifikansi 15% sebanyak 42 orang, maka proporsi sampel tiap-tiap strata adalah sebagai berikut :

PNS	=	242	242/988	x	42	=	10,28	10	23,8%
Honor	=	249	249/988	x	42	=	10,58	11	26,2%

Tenaga Sukarela	=	498	498/988	x	42	=	21,17	21	50%
JUMLAH								42	100%

(Sugiyono, 2014:89)

Dengan demikian penulis mengambil sampel dalam penelitian sebanyak 42 dari 988 orang pegawai, yang terdiri atas 10 orang PNS, 11 orang Honorer dan 21 orang Tenaga Sukarela yang menggunakan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan (Riduwan, 2004:104).

2. Angket

Menurut Creswell (dalam Sugiyono, 2014:188) menyatakan bahwa angket merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah itu diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Adapun skala yang digunakan dalam angket ini adalah skala :

Tabel 3.1
Skor dalam Penelitian

Simbol	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial (Bungin dan Burhan 2000:144). Dokumen biasanya berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang.

Pada penelitian ini penulis gunakan untuk melengkapi data yang di peroleh seperti data pegawai dan profil Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

E. Teknik Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Metode analisis deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan atau menguraikan penerapan absensi elektronik *finger print* kinerja pegawai melalui kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.
2. Analisis regresi sederhana adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh penerapan absensi elektronik *finger print* menggunakan persamaan regresi dengan rumus :

$$Y = a + b (X)$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X = disiplin kerja
 a dan b = koefisien regresi
 (Consultant dan Duwi : 2011)

F. Teknik Pengabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSSver. 20.0 for Windows. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $\geq 0,05$. Item yang punya r hitung $< 0,05$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Note:

- α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
- K = Jumlah item pertanyaan yang diuji
- $\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor item
- s_x^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha $> 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha $> 0,8$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara

konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknainya sebagai berikut:

- a. Jika $\alpha > 0,9$ maka reliabilitas sempurna
- b. Jika α antara $0,7 - 0,9$ maka reliabilitas tinggi
- c. Jika α antara $0,5 - 0,7$ maka reliabilitas moderat
- d. Jika $\alpha < 0,5$ maka reliabilitas rendah

Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel: Segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat Item Analysis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver. 20.0 for Windows. Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS, juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation. (Setiadi dan Basri, 2011)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Obyek Penelitian

Rumah Sakit Umum daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berdiri pada Tahun 1972, awalnya di prakarsai oleh Bupati Pangkep, waktu itu dijabat oleh, H.M. Arsjad B dan diresmikan oleh Prof. DR. G. A. Siwabessy, Menteri Kesehatan Republik Indonesia, pada tanggal 6 Oktober 1972, pada awal pendiriannya hanya memiliki beberapa orang tenaga *full timer* dan masih berstatus Rumah Sakit tipe D, dan berdasarkan pada keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.1226/MENKES/SK/X/1997, tanggal 26 Oktober 1997, tentang peningkatan kelas Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkep meningkat dari Rumah Sakit tipe D ke Rumah Sakit kelas C. Sedangkan operasionalnya sesuai SK Bupati Pangkep No.158 Tahun 2004, tanggal 31 Desember 2004.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkep secara hukum dan organisasi terbentuk kantor sesuai dengan PERDA No. 12 Tahun 2007, dimana dikepalahi oleh seorang Direktur dan dibantu oleh kepala tata usaha dan kepala-kepala bidang serta kepala-kepala seksi, dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkep dibantu pula oleh para fungsional dalam memberikan dan melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

1. Kondisi Umum Wilayah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

a. Letak geografis

Letak geografis Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada di :

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pangkep.
- 2) Sebelah selatan berbatasan dengan kantor daerah Kabupaten Dati II Pangkep.
- 3) Sebelah timur berbatasan dengan perumahan penduduk Kabupaten Pangkep.
- 4) Sebelah barat berbatasan dengan jalan poros Makassar-Pare-Pare,- Jl.Sultan Hasanuddin Kabupaten Pangkep.

b. Luas Wilayah

Kabupaten Pangkep merupakan daerah yang cukup kompleks, karena daerah ini memiliki tiga dimensi, yaitu : laut, daratan dan pegunungan, dengan luas wilayah 1112,29 KM² secara geografis Kabupaten Pangkep terletak antara 110° BT dan 4°.40 LS s/d 8°.00 LS atau terletak dipantai barat Sulawesi Selatan dengan berbatasan administrasi sebagai berikut :

- 1) Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Barru
- 2) Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Maros

- 3) Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Bone
- 4) Sebelah barat berbatasan dengan Pulau Kalimantan, Pulau Jawa, Madura, Nusa Tenggara dan Pulau Bali.

Berdasarkan angka tahun 2014 wilayah administrasi Kabupaten Pangkep terdiri dari 12 kecamatan, 9 kecamatan terletak di daratan, dan 3 kecamatan terleletak di kepulauan, dengan luas wilayah 1.12,29 KM² dan berjarak 51 KM dari kota Makassar, ibu kota provinsi Sulawesi Selatan.

c. Keadaan Penduduk

Masalah utama kependudukan yang dihadapi dewasa ini pada dasarnya meliputi tiga hak pokok, yaitu : jumlah penduduk yang besar, komposisi penduduk yang kurang menguntungkan dimana proporsi penduduk berusia muda masih relatif tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang merata, jumlah penduduk kabupaten Pangkep secara keseluruhan pada tahun 2015 sebanyak 323.597 jiwa dengan rincian laki-laki 156.288 jiwa dan perempuan sebanyak 167.309 jiwa.

Dari mata pencarian penduduk, kabupaten Pangkep merupakan daerah agraris sekaligus daerah industri karena di daerah ini berdiri pabrik semen yang terbesar di Indonesia Timur yaitu pabrik Semen tonasa dan pabrik-pabrik Marmer yang jumlahnya tidaklah sedikit. Karena kondisi ini maka sektor kesehatan tertantang dan merupakan peluang yang besar. Sarana kesehatan berupa rumah Sakit Pemda dan satu buah klinik Swasta milik PT Semen Tonasa.

2. Visi, Misi dan Falsafah Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkep

a. Visi

“Menjadikan Rumah Sakit Unggul dalam pelayanan, terjangkau, nyaman, manusiawi dan ramah lingkungan serta menjadi pusat rujukan kesehatan kearah pengelolaan manajemen rumah sakit yang modern”.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan bermutu, terpadu, murah, terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, serta ramah lingkungan
- 2) Meningkatkan peran RSUD dalam peningkatan derajat kesehatan masyarakat.
- 3) Mengutamakan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing.
- 4) Menyelenggarakan pengelolaan manajemen rumah sakit yang modern.

c. Falsafah

- 1) Pengujung (pasien) merupakan insan yang sangat penting bagi rumah sakit dan harus di hormati serta dilindungi hak-haknya.
- 2) Karyawan rumah sakit adalah aset yang sangat berharga, oleh karena itu kesejahteraannya sangat perlu diperhatikan dan dilindungi sebagai mana mestinya.

3) Profesionalisme karyawan yang didukung oleh budaya kebersamaan dan etos kerja yang tinggi merupakan kunci keberhasilan.

3. Gambaran umum absensi elektronik *finger Print* di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkep

Absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkep mulai aktif digunakan pada januari 2015. Teknologi absensi yang di gunakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkep adalah teknologi biometrik yaitu sidik jari. Terdapat dua mesin absensi yang digunakan yaitu mesin absensi untuk pegawai yang bekerja secara reguler seperti pegawai bagian administrasi dan pegawai yang bekerja multi*shift* seperti tenaga medis yaitu dokter, bidan, perawat dan sebagainya.

a. Cara menggunakan absensi elektronik *finger print*

Penggunaan absensi elektronik dinilai lebih mudah dibandingkan absensi manual. Adapun Cara menggunakan *finger print* yaitu :

- 1) Menempelkan jari rata pada bagian tengah layar
- 2) Bila verifikasi berhasil umumnya layar LED akan menjadi hijau selama kurang lebih 3 detik dan mesin fingerprint akan mengeluarkan suara “Terima Kasih” atau “*Thank You*“. Bila proses verifikasi sidik jari salah maka lampu LED akan menyala merah dan muncul suara perintah untuk mengulangi proses verifikasi kembali.

b. Jadwal penggunaan absensi elektronik *finger print*

pengaturan waktu untuk melakukan absensi elektronik disesuaikan dengan jam kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkep yaitu sebagai berikut :

1) Jadwal absensi pegawai reguler

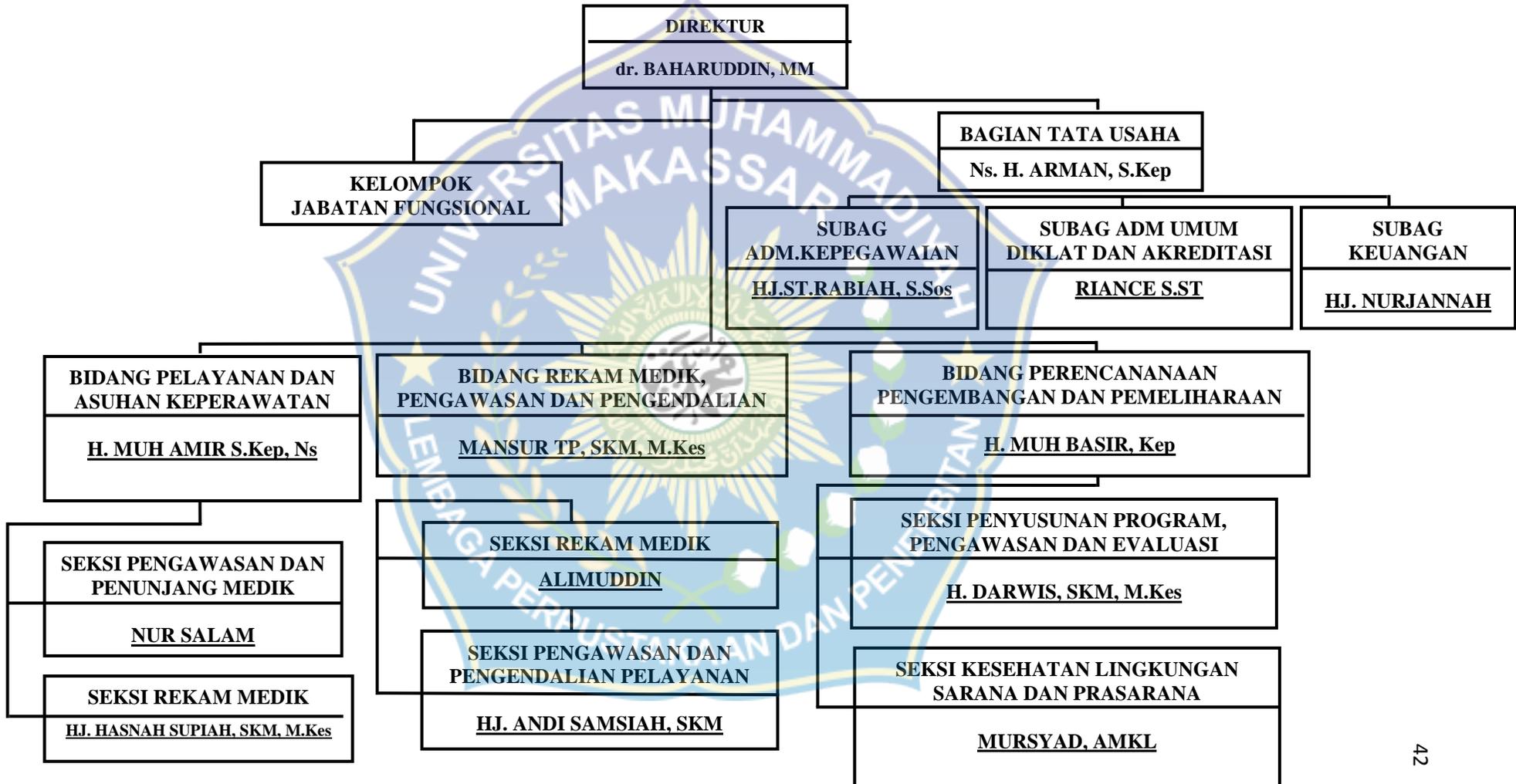
Waktu	Keterangan
Pukul 07:30 Wita	Masuk
Pukul 12:00 Wita	Mulai isitirahat
Pukul 13:00 Wita	Istirahat selesai
Pukul 16:00 Wita	Pulang

2) Jadwal absensi pegawai multishift

Waktu	Keterangan
Pukul 08:00 Wita	Masuk Pagi
Pukul 14:00 Wita	Pulang dan Masuk Siang
Pukul 21:00 Wita	Pulang dan Masuk Malam
Pukul 08:00 Wita	Pulang



**STRUKTUR ORGANISASI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KAB.PANGKEP**



Gambar 4.1 struktur organisasi RSUD Kab.Pangkep

B. Gambaran Umum Responden

1. Jenis kelamin responden

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki-Laki	2	4,8
Perempuan	40	95,2
Total	42	100

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, total responden yang merupakan pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah 42 orang, jumlah responden laki-laki sebanyak 2 orang (4,76%) dan didominasi oleh responden perempuan sebanyak 40 orang (95,24%). Pegawai yang mempunyai profesi sebagai tenaga medis seperti Dokter, Perawat dan Bidan atau ahli kandungan kebanyakan perempuan, selain itu di beberapa ruangan dibagian administrasi hanya sedikit pegawai laki-laki yang bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai perempuan lebih banyak jika dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

2. Usia Responden

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase%
<20	1	2,4
21-25	19	45,2
26-30	9	21,4
31-35	6	14,3
36-40	6	14,3
>40	1	2,4
Total	42	100

(Sumber:Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa 1 orang responden berusia kurang dari 20 tahun (2,4%), 19 orang berusia antara 21-25tahun (45,2%), 9 orang berusia antara 26-30 tahun (21,2%), 6 orang berusia antara 31-35 tahun (14,3%), dan 6 orang berusia 35-40 tahun (14,3%), serta 1 orang berusia di atas 40 tahun (2,4%). Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yaitu berusia 21-25 tahun. Dari data diatas dapat diketahui banyaknya pegawai yang mendaftar dan bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dibandingkan dengan pegawai yang pensiun karena usia.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase%
SMA/SMK	3	7,1
Diploma (D3)	22	52,4
Sarjana (S1)	15	35,7
Magister (S2)	2	4,8
Total	42	100

(Sumber:Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden berpendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 3 orang (7,1%) responden yang berpendidikan Diploma (D3) sebanyak 22 orang (52,4%) dan responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 15 orang (35,7%), serta responden yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 2 orang. Berdasarkan data dalam tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari sampel mayoritas pegawai berpendidikan D3 yaitu sebanyak 22 orang.

4. Status Kepegawaian Responden

Tabel 4.4
Status Kepegawaian Responden

Status Pegawai	Frekuensi	Persentase%
PNS	10	23,8
Honorer	11	26,2
Sukarela	21	50
Jumlah	42	100

(Sumber:Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berstatus sebagai PNS sebanyak 10 orang (23,8%), responden yang berstatus Honorer sebanyak 11 orang (26,2%), dan responden yang berstatus pegawai Sukarela sebanyak 21 orang (50%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kurangnya pengangkatan statu pegawai menjadi PNS di Kabupaten Pangkajene khususnya di RSUD Kabupaten Pangkep, karena setengah dari keseluruhan responden masih berstatus sebagai pegawai Sukarela.

C. Pengujian Persyaratan Statistik

1. Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, tahap awal proses analisis data adalah melakukan uji validitas instrumen terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini, instrumen yang valid menggambarkan bahwa suatu instrumen benar-benar mampu dalam mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Pada uji validitas, peneliti mengambil sampel sebanyak 42 responden. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut diolah. Selain itu, uji validitas dilakukan agar lebih mengefesienkan waktu dalam pengambilan data dilapangan. Artinya, apabila 42 sampel yang didapat hasilnya valid secara keseluruhan, maka semua indikator telah mewakili semua instrumen. Tetapi bila terdapat sampel yang tidak valid dan tidak mewakili indikator yang ada, maka instrumen tersebut akan dihapus. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini adalah dibantu dengan bantuan SPSS versi 20. Item pertanyaan tersebut valid apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel dan jika r hitung $\leq r$ tabel, berarti item atau butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.5
 Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Penerapan
 Absensi Elektronik *Finger Print* (X)

No.Instrumen	r Hitung	rTabel	Keputusan
1	0,809	0,257	Valid
2	0,829	0,257	Valid
3	0,798	0,257	Valid
4	0,846	0,257	Valid
5	0,361	0,257	Valid
6	0,716	0,257	Valid
7	0,606	0,257	Valid
8	0,549	0,257	Valid
9	0,574	0,257	Valid
10	0,714	0,257	Valid
11	0,606	0,257	Valid
12	0,821	0,257	Valid
13	0,755	0,257	Valid
14	0,805	0,257	Valid
15	0,442	0,257	Valid

(Sumber:Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui 20 item pertanyaan variabel penerapan absensi elektronik *finger print* (X) dapat diketahui bahwa terdapat lima butir pertanyaan yang dinyatakan tidak valid karena (r_{hitung}) korelasinya lebih rendah dari (r_{tabel}).

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang valid sebanyak 15 item pertanyaan dan yang tidak valid sebanyak 5 item, artinya pertanyaan tersebut dihilangkan dan tidak perlu diganti karena indikator instrumen dapat mengukur dengan butir pertanyaan lainnya yang mengukur aspek yang sama, yaitu Penerapan absensi elektronik *finger print* (X). Berikutnya hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y) :

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.Instrumen	rHitung	rTabel	Keputusan
16	0,876	0,257	Valid
17	0,824	0,257	Valid
18	0,816	0,257	Valid
19	0,653	0,257	Valid
20	0,748	0,257	Valid
21	0,514	0,257	Valid
22	0,713	0,257	Valid
23	0,766	0,257	Valid
24	0,463	0,257	Valid
25	0,757	0,257	Valid
26	0,476	0,257	Valid
27	0,810	0,257	Valid
28	0,543	0,257	Valid
29	0,812	0,257	Valid
30	0,732	0,257	Valid
31	0,724	0,257	Valid

(Sumber:Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan table 4.6 diatas dapat diketahui 20 item pertanyaan variabel kinerja Pegawai (Y) dapat diketahui bahwa terdapat 4 item pertanyaan yang dinyatakan tidak valid karena (r_{hitung}) korelasinya lebih rendah dari (r_{tabel}).

Hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang valid sebanyak 15 item pertanyaan dan yang tidak valid sebanyak 5 item, artinya pertanyaan tersebut dihilangkan dan tidak perlu diganti karena indikator instrumen dapat mengukur dengan butir pertanyaan lainnya yang mengukur aspek yang sama, yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Hasil Uji Reliabilitas

Guna menjaga kehandalan dari sebuah instrumen atau alat ukur maka peneliti melakukan uji reliabilitas, dimana instrumen yang dilakukan uji reliabilitas adalah instrumen yang dinyatakan valid, sedangkan instrumen yang dinyatakan tidak valid tidak bisa dilakukan uji reliabilitas. Dalam pengukuran reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 20. Adapun hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah nilai *Alpha Cronbach* variabel Penerapan Absensi Elektronik *finger print* (X), yaitu sebagai berikut

Tabel 4.7
Reliabilitas Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,793	15

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,793. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai nilainya lebih dari 0,60 . Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,793 > 0,60$ sehingga instrumennya reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrumen pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* (X) maka hasilnya relatif akan sama. Dengan kata lain konsistensi dari hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen

yang sama. Berikutnya hasil dari uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah *Alpha Crombach* variabel Kinerja Pegawai (Y), yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9
Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,786	16

(Sumber:Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,786. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai nilai alphanya lebih dari 0,60. Maka hal ini dapat diartikan bahwa $0,786 >$ dari 0,60 sehingga instrumennya reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas instrumen yang hasilnya reliabel mengandung pengertian bahwa apabila instrumen pada suatu saat akan digunakan kembali untuk mengukur variabel yang sama, yaitu Kinerja Pegawai(Y) maka hasilnya relatif akan sama. Dengan kata lain konsistensi dari hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen yang sama.

D. Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* (X)

Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* dalam penelitian ini diukur dengan berbagai indikator-indikator, meliputi: kehadiran, efesiensi, kepuasan, kemampuan menyesuaikan diri. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini, Dalam penelitian ini, kuesioner (angket) yang dibagikan menggunakan skala Likert

dengan 5 skala pengukuran. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{NilaiIndeks \%} = \frac{\text{TotalSkor}}{Y} \times 100$$

Dimana:

Total skor = jumlah tanggapan responden setiap pernyataan

Y = Skor tertinggi skala likert

Setelah itu, maka dicocokkan dengan dengan tabel presentase nilai untuk mengetahui tingkat indeksnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Persentase nilai penerapan absensi elektronik *finger print*

Jawaban	Keterangan
80% - 100%	Sangat Baik
60% - 79.99%	Baik
40% - 59.99%	Cukup Baik
20% - 39.99%	Tidak Baik
0% - 19.99%	Sangat Tidak Baik

1. Indeks tanggapan responden mengenai kehadiran

Terdapat 5 pernyataan yang berhubungan dengan kehadiran. Hasil tanggapan terhadap kehadiran dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Indeks tanggapan responden mengenai kehadiran

No	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks %	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Absensi elektronik <i>finger print</i> dapat memenuhi kebutuhan pegawai dalam proses kehadiran.	4	31	3	1	3	42	75,23	Dapat memenuhi kebutuhan pegawai
2.	Adanya absensi elektronik <i>finger print</i> menjadikan pegawai berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan.	10	27	1	1	3	42	79,04	Menjadikan pegawai berusaha datang ke tempat kerja lebih awal
3.	Keberadaan absensi elektronik <i>finger print</i> membuat pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja	9	18	9	4	2	42	73,33	Tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja
4.	Adanya absensi elektronik <i>finger print</i> menjadikan tingkat kehadiran pegawai tinggi	12	20	6	1	3	42	77,61	Menjadikan tingkat kehadiran pegawai tinggi
5.	Instansi memberikan sanksi jika pegawai tidak melakukan absensi elektronik <i>finger print</i>	3	19	11	5	4	42	65,71	Memberikan sanksi jika tidak melakukan absensi

Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai kehadiran adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 158/210 \times 100 = 75,23$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 166/210 \times 100 = 79,04$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 154/210 \times 100 = 73,33$$

4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 163/210 \times 100 = 77,61$$

5) Pernyataan 5

$$\text{Nilai indeks \%} = 138/210 \times 100 = 65,71$$

6) Kehadiran (X_1)

$$\text{Nilai Indeks} = (75,23+79,04+73,33+77,61+65,71) / 5 = 74,18\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator kehadiran pada penerapan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah, dengan nilai indeks 74,18% atau berada dalam kategori baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti yaitu sebagai berikut :

“pegawai selalu ada ditempat kerja setelah melakukan absensi dan pegawai tetap tinggal di ruangan kerja menunggu waktu istirahat atau waktu pulang meskipun tugasnya telah selesai laksanakan”. (observasi, 18 Agustus 2017)

Berdasarkan data responden dan hasil observasi menunjukkan bahwa absensi elektronik *finger print* dapat memenuhi kebutuhan pegawai dalam proses kehadiran, tanpa absensi elektronik *finger print*

tingkat kehadiran pegawai tidak bisa diketahui serta penerapan absensi elektronik *finger print* membuat pegawai selalu berada ditempat kerja.

2. Indeks tanggapan responden mengenai efisiensi

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan efisiensi.

Hasil tanggapan terhadap efisiensi dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Indeks tanggapan responden mengenai efisiensi

No	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks (%)	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Absensi elektronik <i>finger print</i> memudahkan atasan mengontrol bawahan	4	29	6	2	1	42	75,71	Memudahkan atasan mengontrol bawahan
2.	Penggunaan absensi elektronik <i>finger print</i> di RSUD Kab pangkep sudah sesuai dengan prosedur absensi secara umum	7	24	7	3	1	42	75,71	Sudah sesuai prosedur absensi secara umum
3.	Pegawai mendapat teguran jika terlambat melakukan absensi elektronik <i>finger print</i>	5	21	10	5	1	42	76.63	Pegawai mendapat teguran jika terlambat

Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai efisiensi

adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 159/210 \times 100 = 75,71$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 159/210 \times 100 = 75,71$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 150/210 \times 100 = 71,42$$

4) Efisiensi (X_2)

$$\text{Nilai indeks} = (75,71+75,71+71,42)/3 = 74,28\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator efisiensi pada penerapan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah, dengan nilai indeks 74,28% atau berada dalam kategori baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti yaitu sebagai berikut :

“pegawai yang datang langsung melakukan absensi elektronik *finger print*, absensi yang dilakukan tidak memerlukan waktu lama hanya beberapa detik saja pegawai meletakkan jarinya di atas papan absensi kemudian lampunya berubah menjadi warna hijau yang artinya telah diverifikasi”. (observasi, 18 Agustus 2017)

Berdasarkan data responden dan hasil observasi menunjukkan bahwa absensi elektronik *finger print* membuat atasan lebih mudah mengontrol bawahannya dan penggunaan absensi elektronik *finger print* sudah sesuai dengan prosedur absensi elektronik secara umum yang tidak memerlukan waktu lama untuk melakukannya.

3. Indeks tanggapan responden mengenai kepuasan

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan.

Hasil tanggapan terhadap kepuasan dapat dijelaskan pada tabel berikut

ini:

Tabel 4.13 Indeks tanggapan responden mengenai kepuasan

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks (%)	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Menggunakan absensi elektronik <i>finger print</i> lebih mudah dibandingkan absensi manual	13	24	4	1		42	83,33	Sangat mudah digunakan dibandingkan absensi manual
2.	Penggunaan absensi elektronik <i>finger print</i> didukung semua pihak	6	27	4	5		42	76,19	Didukung semua pihak
3.	Ruangan atau tempat melakukan absensi elektronik <i>finger print</i> strategis	14	21	6	1		42	82,85	Ruangan atau tempat absensi elektronik sangat strategis

Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai kepuasan

adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 175/210 \times 100 = 83,33$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 160/210 \times 100 = 76,19$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 174/210 \times 100 = 82,85$$

4) Kepuasan (X_3)

$$\text{Nilai indeks} = (83,33+76,19+82,85)/3 = 80,79\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator kepuasan pada penerapan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai indeks 80,79% atau berada dalam kategori sangat baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti yaitu sebagai berikut :

“seperti tempat absensi pada umumnya lokasi absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terletak di pintu utama ruangan rumah sakit, sehingga para pegawai yang akan masuk bekerja akan melewati ruangan tersebut dan langsung melakukan absensi”. (observasi, 18 Agustus 2017)

Berdasarkan data responden dan hasil observasi menunjukkan bahwa absensi elektronik *finger print* didukung semua pihak, penggunaan absensi elektronik dinilai lebih muda dibandingkan absensi elektronik *finger print* dinilai lebih mudah dibandingkan absensi manual serta pegawai lebih mudah menjangkau tempat melakukan absensi karena lokasinya strategis.

4. Indeks tanggapan responden mengenai kemampuan menyesuaikan diri

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan kemampuan menyesuaikan diri. Hasil tanggapan terhadap kepuasan dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14 Indeks tanggapan responden mengenai kemampuan menyesuaikan diri

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks (%)	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Absensi elektronik <i>finger print</i> mampu menjaga data agar terhindar dari manipulasi	11	23	4	4		42	79,52	Mampu menjaga data agar terhindar dari manipulasi
2.	Absensi elektronik berjalan tepat sesuai dengan fungsinya	4	28	3	6	1	42	73,33	Berjalan tepat sesuai fungsinya
3.	Pegawai melakukan absensi elektronik <i>finger print</i> sesuai dengan prosedur yang ditentukan	3	31	5	3		42	76,19	Sesuai dengan prosedur yang ditentukan
4.	Pegawai tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan absensi elektronik <i>finger print</i>	2	29	8	2	1	42	74,28	Tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan absensi

Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai kemampuan menyesuaikan diri adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 167/210 \times 100 = 79,52$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 154/210 \times 100 = 73,33$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 160/210 \times 100 = 76,19$$

4) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 156/210 \times 100 = 74,28$$

5) Kemampuan menyesuaikan diri (X_3)

$$\text{Nilai indeks} = (79,52+73,33+76,19+74,28)/4 = 75,83\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator kemampuan menyesuaikan diri pada penerapan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai indeks 75,83% atau berada dalam kategori baik . hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti yaitu sebagai berikut :

”pegawai yang datang langsung melakukan absensi dengan cara meletakkan jari diatas papan absensi sesuai dengan prosedur absensi yang tertera dan pegawai melakukan absensi tanpa diwakili”.(observasi, 18 Agustus 2017)

Berdasarkan data responden dan hasil observasi menunjukkan bahwa absensi elektronik *finger print* sesuai dengan prosedur dan berjalan sesuai fungsi yaitu mencatat kehadiran pegawai sesuai dengan waktu melakukan absensi, serta penggunaan absensi elektronik *finger print* mampu menjaga data agar terhindar dari manipulasi.

Setelah menyajikan data hasil penelitian mengenai penerepan absensi elektronik *finger print* , selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui penerapan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka terdapat hasil sebagai berikut :

a. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu $5 \times 15 \times 42 = 3.150$

b. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu $1 \times 15 \times 42 = 630$

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 42

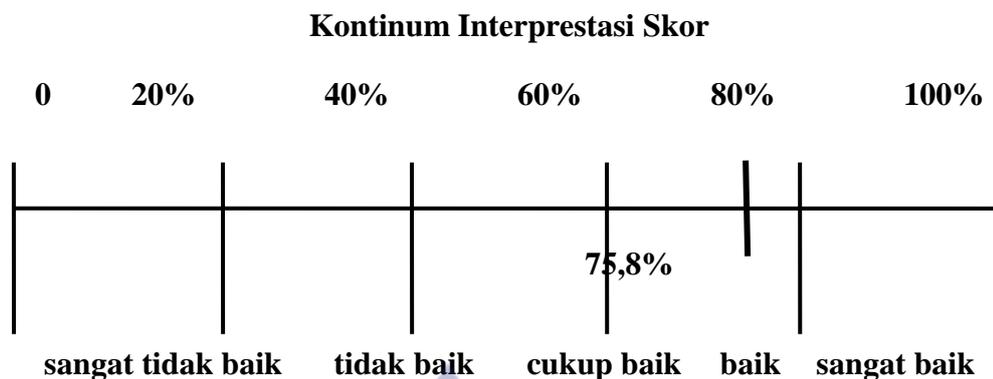
Jumlah skor pengumpulan data variabel x = 2388

Rata-rata skor ideal = $\frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{3.150}{42} = 75$

Menurut 42 responden mengenai penerapan absensi elektronik *finger print* yaitu :

$\frac{\text{Jumlah skor variabel X}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{2388}{3.150} = 75,8 \%$

Dari hasil 75,8 persen yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut :



Gambar 4.2

Keterangan interpretasi skor :

Angka 0%-10% = sangat tidak baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 41-60% = cukup baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 81%-100% = sangat baik

Berdasarkan perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa penerapan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan baik karena dilihat dari nilai 75,8% termasuk dalam kategori baik. Selain itu indikator yang dijadikan sebagai tolok ukur juga berpengaruh terhadap penerapan absensi elektronik *finger print*, karena berdasarkan hasil penelitian dan telah dijelaskan sebelumnya bahwa indikator kehadiran mencapai nilai 74,18%, indikator efesiensi mencapai nilai 74,28%, indikator kepuasan mencapai nilai 80,79% dan indikator kemampuan menyesuaikan diri mencapai nilai 75,83%.

Sehingga dapat diketahui bahwa indikator yang mempunyai pengaruh yang tinggi adalah indikator kepuasan karena nilainya berada dalam kategori sangat baik.

E. Kinerja Pegawai(Y)

Kinerja Pegawai dalam penelitian ini diukur dengan berbagai indikator-indikator, meliputi: kualitas, kuantitas, batas waktu dan dampak hubungan individu. Analisis ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini, Dalam penelitian ini, kuesioner (angket) yang dibagikan menggunakan skala Likert dengan 5 skala pengukuran. Maka perhitungan indeks jawaban responden dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks \%} = \frac{\text{Total Skor}}{Y} \times 100$$

Dimana:

Total skor = jumlah tanggapan responden setiap pernyataan

Y = Skor tertinggi skala likert

Setelah itu, maka dicocokkan dengan dengan tabel presentase nilai untuk mengetahui tingkat indeksnya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Persentase nilai kinerja pegawai

Jawaban	Keterangan
80% - 100%	Sangat Baik
60% - 79.99%	Baik
40% - 59.99%	Cukup Baik
20% - 39.99%	Tidak Baik
0% - 19.99%	Sangat Tidak Baik

1. Indeks tanggapan responden mengenai kualitas

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan kualitas.

Hasil tanggapan terhadap kualitas dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Indeks tanggapan responden mengenai kualitas

No	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks (%)	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Pegawai cakap dalam menguasai bidang pekerjaan	12	23	3	1	3	42	79,04	Cakap dalam menguasai bidang pekerjaan
2.	Pegawai dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.	11	23	5	3		42	80	Dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan
3.	Pegawai dapat bekerja dengan cepat dan tepat	12	20	6	4		42	79,04	Dapat bekerja dengan cepat dan tepat

Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai kualitas adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 166/210 \times 100 = 79,04$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 168/210 \times 100 = 80$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 166/210 \times 100 = 79,04$$

4) Kualitas (Y_1)

$$\text{Nilai Indeks} = (79,04+80+79,04) / 3 = 79,36\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator kualitas pada kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkajene dan kepulauan, dengan nilai indeks 79,36% atau berada dalam kategori baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti yaitu sebagai berikut :

“pegawai bekerja dengan efektif sesuai dengan profesinya masing-masing. Pegawai melakukan pelayanan dan merespon masyarakat dengan cepat”. (observasi, 18 Agustus 2017)

Berdasarkan data responden dan hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai mampu menguasai bidang pekerjaan, dapat memenuhi standar kerja serta dapat bekerja dengan cepat dan tepat. Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2. Indeks tanggapan responden mengenai kuantitas

Terdapat 4 pernyataan yang berhubungan dengan kuantitas.

Hasil tanggapan terhadap kuantitas dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17 Indeks tanggapan responden mengenai kuantitas

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks (%)	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai lebih banyak bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	6	30	4	2		42	79,04	Hasil pekerjaan lebih banyak bila dibandingkan dengan waktu yang lalu
2.	Pegawai berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain	9	24	4	5		42	77,61	Bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain
3.	Jumlah pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam satu periode melebihi pegawai lain	7	20	8	5	2	42	71,90	Jumlah pekerjaan melebihi pegawai lain
4.	Standar kuantitas yang telah ditetapkan selama ini dapat dicapai dengan baik	7	28	4	3		42	78,57	Standar kuantitas dapat dicapai

Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai kuantitas

adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 166/210 \times 100 = 79,04$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 163/210 \times 100 = 77,61$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 151/210 \times 100 = 71,90$$

4) Pernyataan 4

$$\text{Nilai indeks \%} = 165/210 \times 100 = 78,57$$

5) Kuantitas (Y₂)

$$\text{Nilai indeks} = (79,04+77,61+71,90+78,57)/4 = 76,78\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator kuantitas pada kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai indeks 76,78% atau berada dalam kategori baik. Hal tersebut tidak sesuai dengan hasil observasi peneliti yaitu sebagai berikut :

“ pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak bergantung pada standar kuantitas, mereka bekerja sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang ingin dilayani”.(observasi, 18 Agustus 2017)

Berdasarkan data responden dan hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai berusaha menghasilkan pekerjaan lebih banyak jika dibandingkan rekan kerja meskipun tidak ada standar jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai.

3. Indeks tanggapan responden mengenai batas waktu

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan batas waktu. Hasil tanggapan terhadap indikator batas waktu dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Indeks tanggapan responden mengenai batas waktu

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks (%)	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya	5	28	5	4		42	76,19	Waktu pengerjaan lebih cepat dari sebelumnya
2.	Seluruh tugas atau pekerjaan selama ini dapat pegawai kerjakan	2	35	2	3		42	77,14	Tugas dapat dikerjakan
3.	Pegawai mendapat sanksi jika tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	13	15	9		42	66,66	Kadang mendapat sanksi jika tidak menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu

Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai batas waktu adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 160/210 \times 100 = 76,19$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 162/210 \times 100 = 77,14$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 140/210 \times 100 = 66,66$$

4) Batas waktu (Y_3)

$$\text{Nilai indeks} = (76,19+77,14+66,66)/3 = 73,33\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan ragu-ragu (RR) terhadap indikator batas waktu pada kinerja pegawaidi Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai indeks 73,33% atau berada dalam kategori baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti yaitu sebagai berikut :

“pegawai memberikan pelayanan sesuai dengan waktu yang dibutuhkan masyarakat untuk dilayani. Pegawai berhenti melayani ketika kebutuhan masyarakat telah terpenuhi”.
(observasi, 18 Agustus 2017)

Berdasarkan data responden dan hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, lebih cepat dari sebelumnya serta mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dibandingkan rekan kerja.

4. Indeks tanggapan responden mengenai dampak hubungan individu

Terdapat 3 pernyataan yang berhubungan dengan dampak hubungan individu. Hasil tanggapan terhadap indikator hubungan individu dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Indeks tanggapan responden mengenai dampak hubungan individu

No.	Pernyataan	Skor					Jml	Indeks (%)	Kriteria
		SS	S	RR	TS	STS			
1.	Pegawai dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja	19	19	1	3		42	85,71	Sangat dapat membangun hubungan dengan sesama rekan kerja
2.	Pegawai dapat membangun hubungan baik dengan atasan	15	23	2	1	1	42	83,80	Sangat dapat membangun hubungan dengan atasan
3.	Pegawai tidak merasa kesulitan bekerjasama dengan divisi lain	15	23	1	3		42	83,80	Sangat tidak merasa kesulitan bekerjasama dengan divisi lain
4.	Pegawai memberikan kritik dan saran yang membangun kepada sesama rekan kerja	11	27	3	1		42	82,85	Sangat memberikan kritik dan saran yang membangun kepada sesama rekan kerja
5.	Pegawai dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja	12	27	1	2		42	82,38	Sangat dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja

Sumber: diolah dari data responden penelitian, 2017

Perhitungan indeks tanggapan responden mengenai dampak hubungan individu adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan 1

$$\text{Nilai indeks \%} = 180/210 \times 100 = 85,71$$

2) Pernyataan 2

$$\text{Nilai indeks \%} = 176/210 \times 100 = 83,80$$

3) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 176/210 \times 100 = 83,80$$

4) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 174/210 \times 100 = 82,85$$

5) Pernyataan 3

$$\text{Nilai indeks \%} = 173/210 \times 100 = 82,38$$

6) Dampak hubungan individu (Y_4)

$$\text{Nilai indeks} = (85,71+83,80+83,80+82,85+82,38)/5 = 83.70\%$$

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4. 19 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju (S) terhadap indikator dampak hubungan individu pada kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dengan nilai indeks 83,70% atau berada dalam kategori sangat baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi peneliti yaitu sebagai berikut :

” pegawai tetap bekerjasama meskipun berbeda profesi, mereka saling membantu sesuai dengan kemampuan masing-masing, seperti perawat dengan bidan, bidan dengan dokter, dokter dengan petugas bagian administrasi”. (observasi, 18 Agustus 2017)

Berdasarkan data responden dan hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai dapat membangun kerjasama dengan sesama rekan kerja dan atasan,

dapat bekerjasama dengan devisi lain dan memberikan saran rekan kepada kerja.

Setelah menyajikan data hasil penelitian mengenai kinerja pegawai , selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui kinerja pegawaidi Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka terdapat hasil sebagai berikut :

c. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor tertinggi, yaitu $5 \times 16 \times 42 =$

3.360

d. Bila setiap butir pernyataan mendapat skor terendah, yaitu $1 \times 16 \times 42 =$

672

Keterangan :

Skor tertinggi = 5

Skor terendah = 1

Jumlah responden = 42

Jumlah skor pengumpulan data variabel y = 2.637

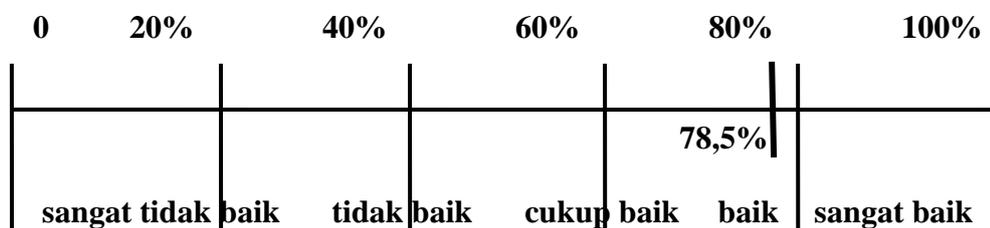
Rata-rata skor ideal = $\frac{\text{Jumlah skor tertinggi}}{\text{Jumlah responden}} = \frac{3.360}{42} = 80$

Menurut 42 responden mengenai penerapan kinerja pegawai yaitu :

$\frac{\text{Jumlah skor variabel X}}{\text{Jumlah skor tertinggi}} \times 100\% = \frac{2.637}{3.360} = 78,5 \%$

Dari hasil 78,5 persen yang ditetapkan, hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori (Sugiyono, 2010:110), sebagai berikut :

Kontinum Interpretasi Skor Kinerja Pegawai



Gambar 4.3

Keterangan interpretasi skor :

Angka 0%-10% = sangat tidak baik

Angka 21%-40% = tidak baik

Angka 41-60% = cukup baik

Angka 61%-80% = baik

Angka 81%-100%= sangat baik

Berdasarkan perhitungan dan keterangan gambar diatas dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan baik karena dilihat dari nilai 78,5% termasuk dalam kategori baik. Selain itu indikator yang dijadikan sebagai tolok ukur juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian dan telah dijelaskan sebelumnya bahwa indikator kualitas mencapai nilai 79,36%, indikator kuantitas mencapai nilai 76,78%, indikator batas waktu mencapai nilai 73,33% dan indikator dampak hubungan individu mencapai nilai 83,70%. Sehingga dapat diketahui bahwa indikator yang

mempunyai pengaruh yang tinggi adalah indikator dampak hubungan individu karena nilainya berada dalam kategori sangat baik.

F. Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik *finger print* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

1. Analisis Deskriptif

Tabel 4.20 Data skor total item kuesioner

No.	Absensi Elektronik <i>finger print</i> (X)	Kinerja pegawai (Y)
1	43	62
2	70	58
3	65	68
4	65	72
5	58	73
6	50	36
7	48	58
8	61	63
9	63	64
10	37	55
11	61	72
12	67	70
13	63	65
14	56	49
15	60	33
16	60	64
17	60	61
18	63	63
19	59	58
20	58	63
21	58	76
22	55	67
23	62	62
24	67	58
25	66	68
26	22	72
27	56	73
28	57	36
29	63	58

30	56	63
31	60	64
32	67	55
33	59	72
34	36	70
35	32	65
36	60	49
37	50	33
38	60	64
39	53	61
40	62	63
41	59	58
42	61	63

Sumber: diolah dari data responden, 2017

Berdasarkan data diatas, maka dapat dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan data-data penelitian yang dihasilkan. Untuk lebih jelas dapat digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.21 Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Absensi elektronik <i>finger print</i>	42	22,00	70,00	56,8571	9,97209
Kinerjapegawai	42	33,00	76,00	62,7857	9,80427
Valid N (listwise)	42				

Output analisis Descriptive

Sumber: data diolah dari hasil responden, 2017

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa variabel x dengan jumlah data (N) sebanyak 42 mempunyai nilai rata-rata 56,85, dengan nilai minimum 22 dan maksimal 70, sedangkan standar deviasi sebesar 9,972. Dan variabel y dengan jumlah data (N) sebanyak 42 mempunyai rata-rata sebesar 62,78, dengan nilai minimum 33 dan maksimal 76 sedangkan standar deviasi sebesar 9,804.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini dilakukan uji koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berikut ini pengujian koefisien korelasi menggunakan SPSS versi 20 :

Tabel 4.22
Koefisien korelasi *product moment*

		Absensi	Kinerja
Absensi	Pearson Correlation	1	,879**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	42	42
Kinerja	Pearson Correlation	,879**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif sebesar 0,879 antara penerapan absensi elektronik *finger print* (X) terhadap kinerja pegawai (Y) Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, dapat dibandingkan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.23
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2010:214)

Mengacu pada tabel pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi, maka antara Penerapan absensi elektronik *finger print* (X) dan disiplin pegawai (Y) adalah sangat kuat karena koefisien korelasinya menunjukkan angka 0,879 yang tergolong pada interval 0,80-1,000.

Korelasi antara X dan Y sebesar 0,879, artinya terdapat korelasi sangat kuat antara penerapan absensi elektronik *finger print* (X) dan disiplin pegawai (Y), dengan arah positif. Dari perbandingan tersebut r_{hitung} ternyata menunjukkan angka sebesar 0,879 lebih besar dari pada r_{tabel} ($95\% = 0,05$) ($dk = -2 = 42 - 2 = 40$), sehingga menunjukkan angka sebesar 0,257. Jadi jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang sangat kuat antara penerapan absensi elektronik *finger print* (X) dan kinerja pegawai (Y).

b. Uji Koefisien Determinan

Untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel penerapan absensi elektronik *finger print* (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), kemudian dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien yang ditentukan. Berikut adalah *model Summary* berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS versi 20.

Tabel 4.24
Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 ^a	,772	,766	4,74110

(Sumber: Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.24 koefisien korelasi *product moment* adalah sebesar 0,879, R_{square} adalah koefisien determinan yang didapat hasil 0,772 berarti kontribusi variabel penerapan absensi elektronik *finger print* (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) besar yaitu sebesar 77,2 persen dan sisanya 22,8 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hal ini menunjukkan hubungan antar kedua variabel kuat karena semakin besar angka R_{square} semakin kuat hubungan antar keduanya.

c. Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel penerapan absensi elektronik *finger print* (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y), maka menggunakan rumus regresi linear sebagai berikut :

$$\text{Rumus : } Y' = a + bX$$

Keterangan :

Y' = Subjek atau nilai dalam dependen yang diprediksikan

a = Harga Y, apabila $X=0$ (harfa konstan).

B = Angka arah atau koefisien korelasi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linear sederhana melalui SPSS versi 20, maka diperoleh nilai (a) dan (b), yaitu:

Tabel 4.25
Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,674	4,285	3,191	,003
	Penerapan absensi elektronik <i>finger print</i>	,864	,074	,879	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2017)

Berdasarkan tabel 4.25 diatas maka dapat dilihat $a = 13,674$ dan $b = 0,864$ kemudian disusun persamaan regresinya yaitu :

$$Y' = a + bX$$

$$Y = 13,674 + 0,864X$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X : Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print*

a : Konstanta sebesar 13,674, artinya jika penerapan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkep (X) nilainya 0, maka nilai kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkep (Y) nilainya positif sebesar 13,674.

b : Koefisien regresi sebesar 0,864, artinya jika jika penerapan absensi elektronik *finger print* di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkep (X) mengalami kenaikan 1, maka nilai kinerja

Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkep (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,864.

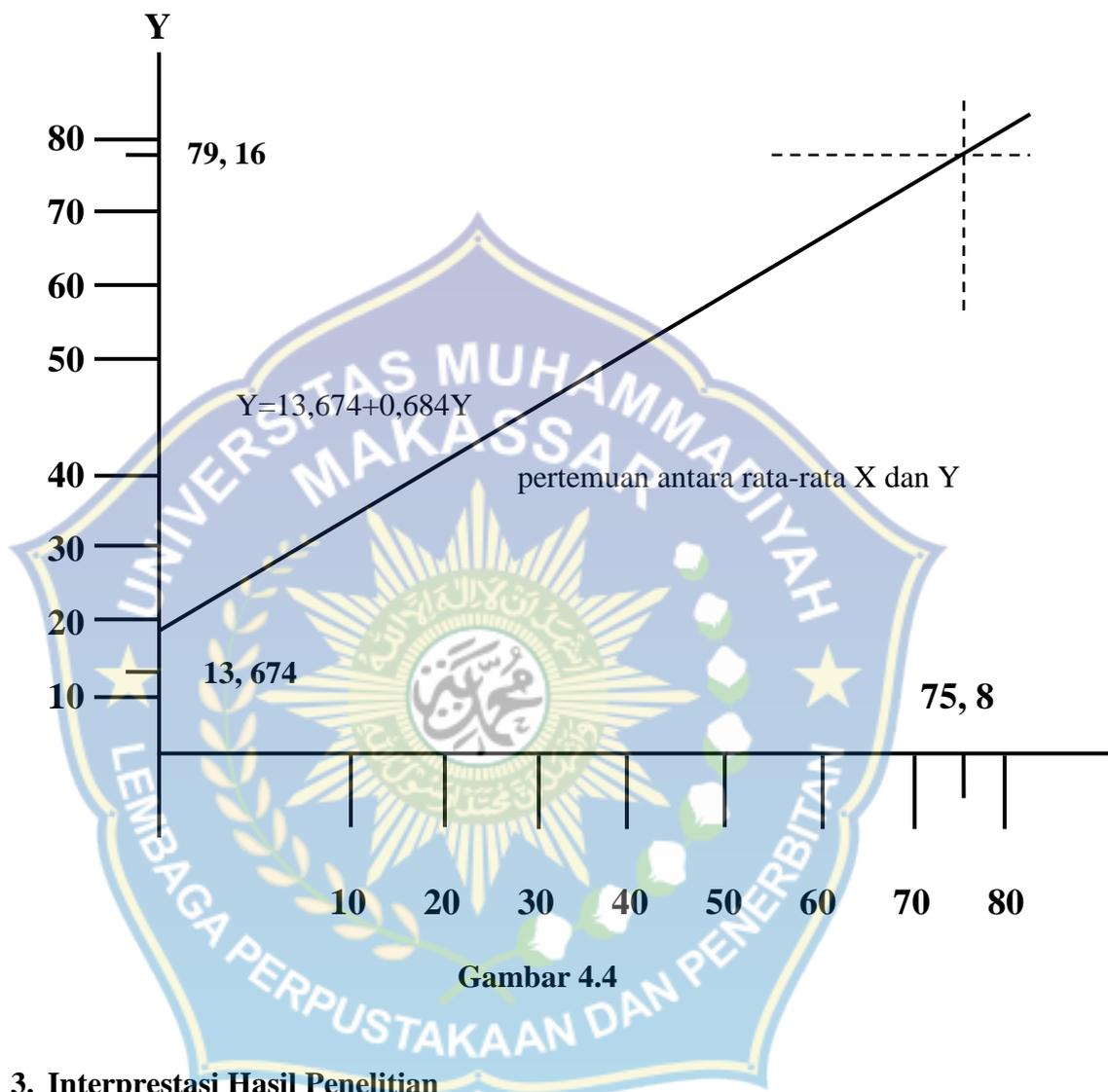
Diketahui dari hasil perhitungan penerapan absensi elektronik *finger print* (X) sebesar 75,8%, maka persamaan regresinya, adalah :

$$\begin{aligned} Y' &= a + bX \\ &= 13,674 + 0,864 (75,8) \\ &= 13,674 + 65,491 \\ &= 79,16 \end{aligned}$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat garis regresi, dapat digambarkan berdasarkan persamaan yang telah ditentukan, yaitu :



Garis Regresi



3. Interpretasi Hasil Penelitian

Dari uji coba diatas diketahui interpretasi penelitian yang berjudul Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, yaitu untuk menguji koefisien korelasi adalah jika r_{hitung} lebih besar (\geq) dari r_{tabel} , maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya jika r_{hitung} lebih besar (\leq) dari r_{tabel} , maka H_o diterima dan H_a ditolak. Dari hasil

perhitungan terlihat bahwa $r_{hitung} 0,879 > 0,257$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh signifikan antara penerapan absensi elektronik *finger print* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu, kualitas kuantitas, batas waktu dan dampak hubungan individu.

Berbeda dengan Faisal (2006) dalam penelitiannya Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (*finger print*) dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan Studi kasus di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor, Bogor-Jawa Barat. Berdasarkan komponen sistem absensi yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja dengan korelasi lebih dari 0,500 dengan menggunakan variabel yaitu penerapan absen, kesesuaian absen dengan pekerjaan, sikap dan rasa lebih baik dalam melakukan pekerjaan.

pengaruh penerapan absensi elektronik *finger print* (X) terhadap kinerja Pegawai (Y) yaitu 77,2 % dan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Faisal (2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar absensi seperti gaji, status dan lain-lain. Terdapat persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis berdasarkan hasil observasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain absensi yaitu kompensasi baik finansial (gaji), maupun nonfinansial. Selain itu faktor lain yang berbeda dengan penelitian

sebelumnya yaitu pemberian sanksi. Pemberian sanksi bagi pegawai perlu dipertegas, agar pegawai tidak melakukan pelanggaran yang dapat memicu timbulnya kinerja yang buruk seperti terlambat datang pada saat bekerja secara bergantian atau *multishift* sehingga kurangnya produktifitas kerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam penelitian mengenai pengaruh Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka peneliti menarik kesimpulan yang berdasarkan paparan dan bahasan pada bab sebelumnya, yaitu :

1. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan baik. Hal ini terlihat dari nilai 75,8% yang dalam kontinum interpretasi skor berada di interval 61%-80% atau kategori baik.
2. Berdasarkan perhitungan dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan baik. Hal ini terlihat dari nilai 78,5% yang dalam kontinum interpretasi skor berada di interval 61%-80% atau kategori baik.
3. Terdapat korelasi atau hubungan mengenai pengaruh Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan arah positif sebesar 0,879.
4. Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 77,2 persen. Sisanya di pengaruh oleh faktor-faktor yang ada pada pegawai itu sendiri.

A. Saran

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Penerapan Absensi Elektronik *Finger Print* terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka peneliti dapat memberikan saran, yaitu :

1. Perlunya transparansi data hasil absensi mengenai absensi elektronik *finger print*, agar semua pegawai dapat mengetahui tingkat kehadiran yang dimiliki.
2. Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang mempunyai kinerja yang baik diberikan *reward* , agar pegawai lainnya dapat termotivasi untuk memberikan kinerja yang prima agar tujuan organisasi dapat tercapat secara maksimal.
3. Pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebaiknya memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang melanggar



DAFTAR PUSTAKA

- Admin, Mesin. 2013. *Kelebihan Mesin Absensi dibandingkan dengan Absensi Manual*. (<http://blog.mesinabsensi.co.id/kelebihan-absensi-biometrik-fingerprint-dibandingkan-dengan-absensi-manual-2/>), di akses 18 oktober 2016
- Amins, Achmad. 2009. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta : Laksbang Pressindo
- Basri, Setiadi. 2011. *Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian dengan SPSS* (<http://setabasri01.blogspot.co.id/2012/04/uji-validitas-dan-reliabilitas-item.html>). Di akses 24 November 2016
- Bungin, Burhan. 2000. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Prenada Media
- Consultan, Duwi. 2011. *Analisis Regresi Linear Sederhana*. (<http://duwiconsultant.blogspot.co.id/2011/11/analisis-regresi-linier-sederhana.html>), di akses 18 oktober 2016
- Dickson, Kho. 2015. *Ilmu Statistika Cara Menentukan Jumlah Sampel dengan Rumus Slovin* (<http://teknikelektronika.com/cara-menentukan-jumlah-sampel-dengan-rumus-slovin/>) di akses 24 November 2016
- Faisal. 2006. *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institusi Pertanian Bogor)*. Bogor : Program Sarjana Ekstensi Manajemen Agribisnis Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor
- Fingerspot.2013. *Sejarah Absen Sidik Jari (Finger Print)*. (<http://fingerspotsolo.blogspot.co.id/2013/04/sejarah-mesin-absen-sidik-jari.html>), akses pada 16 Oktober 2016
- Gibson, et. Al. 2006. *Organisasi (Terjemahan)*, Jakarta : Erlangga
- Irham, Fahmi. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Alfabeta
- Madani, Muhlis dkk. 2016. *Pedoman Penulisan Proposal Penelitian dan Skripsi*. Makassar
- Maesyari, Erna. 2012. *Pengaruh Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*. Serang. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang

- Muhidin Sambas, Maman A. 2009. *Analisis Korelasi Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, Bandung : Pustaka Setia.
- Novianto. 2012. *Peranan Sistem Informasi Absensi finger Print terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PUSLITBANG Sumber Daya Air*. Bandung
- Peraturan Menteri dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil dilingkungan kementerian dalam negeri.
- Priyanto, Dwi. 2009. *5jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta : Andi.
- Riduwan. 2004. *Metode Riset*. Jakarta : Rineka Cipta
- Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkep. 2013. *Profil Kesehatan*. Pangkep
- Saputro, Dino. 2015. *12 Manfaat Absensi Finger Print*. (<http://manfaat.co.id/12-manfaat-absensi-fingerprint/>), di akses 18 oktober 2016
- Stealth. 2016. *Cara menggunakan Finger Print*. (<http://www.stealth.co.id/cara-menggunakan-fingerprint/>), di akses 18 oktober 2016
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Pusat Bahasa Depdiknas
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo

L

A

M

P

I

R

A

N



1. Kuesioner

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI ELEKTRONIK *FINGER PRINT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

No. Kuisisioner :

Tanggal Wawancara :

Yth Responden

1. Daftar pertanyaan ini hanyalah untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyelesaian studi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Oleh sebab itu, dimohon kesediaan saudara(i) untuk memberikan jawaban secara obyektif dan sejujurnya sehingga dapat bermanfaat dalam penelitian ini.
2. Kerahasiaan jawaban dan identitas saudara(i) selalu dijaga sesuai dengan etika penelitian.
3. Anda diminta untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan mengenai Penerapan absensi elektronik *finger print* dan Kinerja Karyawan. Isilah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini sesuai dengan pilihan anda dengan memberi tanda cek (√), sesuai dengan indikator sebagai berikut:

Simbol	Kategori	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

A. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
- c. Umur :
- d. Pendidikan :
- e. Status Kepegawaian :

B. Variabel Penerapan Absensi Elektronik *finger Print* (X)

1. Kehadiran

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
1.	Absensi elektronik <i>finger print</i> dapat memenuhi kebutuhan anda dalam proses kehadiran					
2.	Absensi elektronik <i>finger print</i> menjadikan anda berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu ditentukan					
3.	Keberadaan absensi elektronik <i>finger print</i> membuat Anda tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
4.	Adanya absensi elektronik <i>finger print</i> membuat tingkat kehadiran tinggi					
5.	Instansi memberikan sanksi jika anda tidak melakukan absensi elektronik <i>finger print</i>					

2. Efisiensi

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
6.	Absensi elektronik <i>finger print</i> memudahkan atasan mengontrol bawahan					
7.	Penggunaan absensi elektronik <i>finger print</i> di RSUD Kab Pangkep sudah sesuai dengan prosedur absensi secara umum					
8.	Anda mendapat teguran jika anda terlambat d melakukan absensi elektronik <i>finger print</i>					

3. Kepuasan

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
9.	Menggunakan absensi elektronik <i>finger print</i> lebih mudah dibandingkan absensi manual					
10.	Penggunaan absensi elektronik <i>finger print</i> didukung semua pihak					
11.	Ruangan atau tempat melakukan absensi elektronik <i>finger print</i> strategis					

4. Kemampuan menyesuaikan diri

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
12.	Absensi elektronik <i>finger print</i> mampu menjaga data agar terhindar dari manipulasi					
13.	Absensi elektronik <i>finger print</i> berjalan tepat sesuai dengan fungsinya					
14.	Anda melakukan absensi elektronik <i>finger print</i> sesuai prosedur yang ditentukan					
15.	Anda tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan absensi elektronik <i>finger print</i>					

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

1. Kualitas

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
16.	Anda cakap dalam menguasai bidaan pekerjaan					
17.	Anda dapat memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan					
18.	Anda dapat bekerja dengan cepat dan tepat					

2. Kuantitas

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
19.	Hasil pekerjaan anda lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
20.	anda berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain					
21.	Jumlah kerja yang anda lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lain					
22.	Standar kuantitas yang telah ditetapkan selama ini dapat anda capai dengan baik					

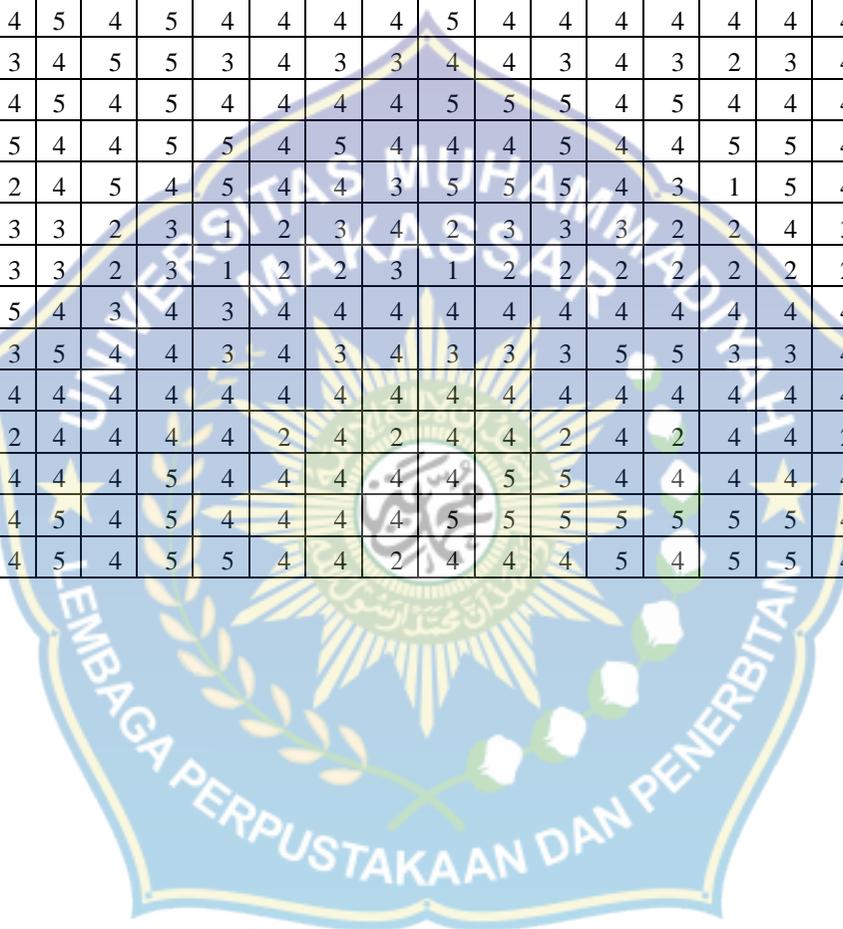
3. Batas Waktu

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
23.	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
24.	Anda menyelesaikan lebih cepat dibandingkan rekan kerja anda					
25.	Seluruh tugas atau pekerjaan selama ini dapat anda kerjakan					
26.	Anda mendapat sanksi jika tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

4. Dampak Hubungan Individu

No	Item	Tanggapan Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
27.	Anda dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja					
28.	Anda dapat membangun hubungan baik dengan atasan					
29.	Anda tidak merasa kesulitan bekerja bersama-sama dengan rekan kerja dari devisi lain					
30.	memberikan kritik dan saran yang membangun kepada sesama rekan kerja					
31.	Dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja anda					

26.	S	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	58			
27.	NAN	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	114			
28.	AB	4	4	4	4	2	3	3	2	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	120			
29.	S	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	127			
30.	M	4	5	4	3	2	4	4	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	2	4	5	5	3	4	111	
31.	DRS	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	132	
32.	MI	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	137	
33.	SS	4	4	4	4	3	4	5	2	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	3	1	5	4	1	4	5	5	4	5	5	4	124	
34.	S	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	2	3	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	85	
35.	FL	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	65	
36.	H	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
37.	FS	3	4	3	3	2	3	2	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	3	3	4	3	4	2	5	4	5	4	5	111	
38.	I	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
39.	D	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
40.	M	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	125
41.	R	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	135
42.	H	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128





RIWAYAT HIDUP PENULIS



NURIANA. Lahir di Labakkang, pada 29 Juli 1995, anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Batjo Abdullah dan Kanangariah P. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 23 Kanaungan (Kabupaten Pangkep) pada tahun 2007. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di Madrasah Tsanawiyah Negeri Ma'rang (Kabupaten Pangkep) dan tamat pada tahun 2010. Kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di Madrasah Aliyah Negeri Pangkep (Kabupaten Pangkep) dan tamat pada tahun 2013. Setelah itu, pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi tepatnya di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

