

## **EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI ONLINE BERBASIS GPS DALAM UPAYA PENINGKATAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI SETDA KOTA MATARAM**

**Baiq Endah Sekar Indra Widari<sup>1</sup>, M. Firmansyah<sup>2</sup>, Adhitiya Bagus Singandaru<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mataram

Email: baiqwidariskaar@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa efektif penerapan absensi online berbasis GPS. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Setda Kota Mataram. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dalam bentuk kuesioner, observasi lapangan, dan hasil dokumentasi. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel absensi online berbasis GPS berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram. Dari hasil analisis koefisien determinasi diketahui 16,6 persen kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram dipengaruhi oleh absensi online berbasis GPS sedangkan 83,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Kata Kunci:** Absensi Online, *Global Positioning System* (GPS), Disiplin Pegawai.

### **1. PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya manusia. Namun sayangnya kualitas sumber daya manusianya masih terbelakang. Berdasarkan riset dari Bank Dunia tahun 2018, Indeks Sumber Daya Manusia (Human Capital Index/HCI) Indonesia berada pada peringkat 87 dari 157 negara. Nilai HCI Indonesia adalah 0,53 tertinggal dari beberapa negara Asia Tenggara. Salah satu faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia adalah sistem pendidikan yang tidak memadai dan peluang mendapatkan pendidikan yang layak masih kecil. Adanya “komersialisasi” pendidikan dijamin sekarang makin memperburuk kondisi. Banyak yang putus sekolah karena tidak ada biaya. Slogan “sekolah gratis” dari pemerintah tidak menjadi solusi karena tidak merata. Masalah utama yang perlu diperbaiki adalah kebijakan negara soal pendidikan, andaikata negara ini ingin SDMnya hebat dan bagus, maka perlu di dukung dengan program-program pendidikan yang menjamin seluruh rakyatnya mendapatkan pendidikan tanpa pandang bulu (Bharata, 2015).

Selain itu, kualitas sumber daya manusia di Indonesia bisa kita lihat melalui beberapa aspek dua diantaranya yakni kedisiplinan pegawai dan daftar kehadiran atau persensi. Faktanya, banyak sekali pegawai yang masih kurang disiplin dalam melaksanakan kewajibannya. Banyak

alasan dan faktor yang menyebabkan terjadinya hal tersebut, seperti besar kecilnya pemberian kompensasi, ada atau tidaknya keteladanan pemimpin di dalam perusahaan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada atau tidaknya pengawasan pimpinan (Singodimedjo, 2009).

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk dijaga oleh semua pegawai dalam sebuah perusahaan maupun instansi. Hal ini karena disiplin kerja dapat menjaga peraturan dan system kantor untuk berjalan secara konsisten. Jadi, dengan kedisiplinan yang biasa diterapkan tersebut, karyawan maupun perusahaan tidak dapat mengubah peraturan dan konsisten kerja pun akan tetap terjaga. Hasil dan tujuan utama dari menerapkan kedisiplinan di kantor adalah membatasi dan mengurangi masalah akibat perilaku tidak disiplin. Misalnya, keterlambatan kerja yang sering mengganggu produktivitas karyawan dan timnya (Annisa, 2022).

Keterlambatan menurut Ervianto (1998) adalah sebagai waktu pelaksanaan yang tidak dimanfaatkan sesuai dengan rencana kegiatan sehingga menyebabkan satu atau beberapa kegiatan mengikuti menjadi tertunda atau tidak diselesaikan tepat sesuai jadwal yang telah direncanakan. Banyak hal yang bisa menjadi faktor keterlambatan seseorang dalam bekerja, seperti manajemen waktu yang tidak sesuai, faktor cuaca, faktor lalu lintas, faktor motivasi kerja dan lain sebagainya. Bahkan keberadaan sistem absensi di perusahaan nyatanya tidak mampu mendorong para pegawai untuk menjadi disiplin dalam bekerja. Absensi konvensional dianggap kurang efektif karena menggunakan pencatatan manual sehingga dapat menyebabkan kecurangan-kecurangan yang dapat dilakukan pegawai. Belum lagi pada tahap perekapan yang memakan waktu lama, karena harus input yang sudah masuk dengan system manual dirasa sangat memakan banyak waktu. Absensi konvensional tidak efektif sehingga mendorong pemerintah untuk melakukan inovasi absensi dengan menggunakan kecanggihan teknologi yang ada (Setiyati, 2021).

Salah satu inovasi di bidang digital yang bisa di gunakan untuk mengatasi masalah diatas adalah penerapan absensi *online* berbasis *Global positioning system* (GPS). Absensi berbasis GPS adalah sistem pencatatan absensi dengan memanfaatkan fitur GPS di *smartphone* karyawan. Sesuai dengan namanya, sistem absensi ini menggunakan GPS untuk mencatat titik lokasi dimana karyawan melakukan presensi. Tidak hanya titik lokasi, waktu saat karyawan melakukan presensi pun juga tercatat. Sistem ini dapat digunakan melalui aplikasi absensi yang di instal di *smartphone* karyawan. Absensi berbasis GPS memiliki banyak manfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Penggunaan absensi berbasis GPS lebih mudah, praktis, dan tidak memakan waktu lama jika dibandingkan dengan system absensi konvensional. Faktor inilah yang menjadi keunggulan sistem absensi berbasis GPS. Selain itu, aplikasi absensi berbasis GPS cenderung lebih higienis karena karyawan mengakses aplikasi ini dari *smartphone* masing-masing.

Penggunaan teknologi/digitalisasi dalam dunia kerja dapat meningkatkan disiplin kerja yang

berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Sri dan Ratri, 2020). Namun kendala terkait penerapan teknologi/digitalisasi dalam dunia kerja terkendala oleh keterbatasan sinyal internet (Setiyati, 2021). Kendala tersebut tentunya tidak berlaku pada penelitian ini, karena Kota Mataram merupakan pusat pemerintahan sehingga tidak mungkin ada keterbatasan sinyal internet.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### **Pengertian Efektivitas**

Efektivitas berasal dari kata dasar efektif, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia efektif adalah ada efeknya, manjur atau mujarab, dapat membawa hasil, berhasil guna dan mulai berlaku. Sementara itu efektivitas memiliki pengertian keefektifan adalah keadaan berpengaruh, kemanjuran, keberhasilan dan hal mulai berlaku (2003).

### **Pengertian Absensi *Online***

Menurut Setyaningrum (2022) absensi *online* adalah system yang berguna untuk mencatat kehadiran karyawan melalui sebuah *website* di komputer atau menggunakan aplikasi pada *smartphone* yang terkoneksi dengan internet. Pada umumnya, karyawan hanya perlu memasukkan *username* dan *password* pada aplikasi yang ada di *smarthphone* mereka untuk melakukan absensi.

### **Pengertian Absensi *Online* Berbasis GPS**

Dikutip dari laman Kantorkita (2022), aplikasi absensi yang menggunakan GPS juga banyak disebut dengan *geotagging attendance* dimana ini adalah aplikasi absensi yang didukung dengan GPS untuk melacak lokasi penggunaannya. Jika aplikasi absensi ini digunakan untuk perusahaan, maka pengguna yang dimaksud adalah karyawan perusahaan. Secara singkat, aplikasi absensi GPS *online* adalah absensi berbasis GPS dengan memanfaatkan lokasi di mana karyawan berada. Artinya, sistem dapat dengan mudah mencatat keberadaan serta waktu karyawan pada saat ia melakukan absensi. Karyawan pun hanya perlu untuk mengunduh aplikasi tersebut untuk menghubungkan sistem pelacakan dari perusahaan ke *smartphone* mereka.

### **Pengertian Disiplin Pegawai**

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016) disiplin pegawai adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Lokasi penelitian ini adalah di kantor Sekretriart Daerah Kota Mataram Dengan metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Alasan pemilihan ini karena seperti yang kita ketahui bersama bahwa Sekretariat Daerah Kota Mataram merupakan pusat pemerintahan Kota Mataram, di mana kinerja pegawai nya merupakan hal yang sangat penting karena akan berdampak langsung terhadap jalannya pemerintahan Kota Mataram. Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja di Sekretariat Daerah Kota Mataram. Dimana jumlah keseluruhan ASN yang bekerja di Sekretariat Daerah Kota Mataram adalah sebanyak 144 orang. Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel pada penelitian ini adalah ASN yang berkerja di Sekretariat Daerah kota Mataram. Penelitan ini menggunakan metode analisis linear regresi sederhana. Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dan untuk uji data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu metode Kolmogrov-Smirnov dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01689125
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.065
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan diatas dapat dilihat nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu

sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai dignifikasi sebesar  $0,200 > 0,05$  yang dapat diartikan bahwa data dari variabel penelitian yang telah diolah berdistribusi normal.

**Uji Heteroskedastisitas**

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas yang digunakan yaitu uji glejser dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Uji Heteroskedasitas**

Model	Standardized Coefficients		
	Beta	T	Sig.
1 (Constant)		2.039	.046
Absensi Online Berbasis GPS	-.158	-1.207	.233

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel diatas dengan uji glejser diperoleh hasil nilai signifikansi sebesar  $0,233 > 0,05$  yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam data yang digunakan.

**Uji Linearitas**

Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh dari uji linieritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Uji Linearitas**

			Mean Square	F	Sig.
Disiplin Pegawai* Absensi Online Berbasis GPS	Between Groups	(Combined)	20.671	2.875	.003
		Linearity	104.783	14.575	.000
		Deviation from Linearity	15.063	2.095	.030
Within Groups			7.189		
Total					

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian yang dikakukan pada tabel diatas diperoleh hasil signifikansi Deviation from Linierity sebesar  $0,030 > 0,05$  maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang linier antar variabel.

**Analisis Regresi Linier Sederhana**

Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Analisis Regresi Linier Sederhana**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	24.194	4.349
	Absensi Online Berbasis GPS	.309	.092

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil olahan pada tabel diatas diketahui nilai konstan yaitu sebesar 24,194 yang menunjukkan apabila variabel dependen Disiplin Pegawai (Y) tidak dipengaruhi oleh variabel independen Absensi Online Berbasis GPS (X), maka akan diperoleh nilai rata rata variabel dependen yaitu sebesar 24,194. Kemudian variabel Absensi Online Berbasis GPS (X) memiliki koefisien regresi bernilai positif yaitu sebesar 0,309. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan searah antara Absensi Online berbasis GPS dan Disiplin pegawai. Maka dari itu jika Absensi Online Berbasis GPS bertambah keakuratannya 1 persen maka akan menyebabkan disiplin pegawai meningkat sebesar 0,309.

#### Uji Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini hasil yang diperoleh dari pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 <sup>a</sup>	.166	.151	3.043

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,166 atau sebesar 16,6 persen. Dapat diartikan bahwa variabel Absensi Online Berbasis GPS memberikan pengaruh sebesar 16,6 persen terhadap variabel Disiplin pegawai. Sedangkan 83,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji Hipotesis

Untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji t dengan membuat hipotesis sebagai berikut:

H0 = Absensi online berbasis GPS tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai di Setda Kota Mataram

H1 = Absensi online berbasis GPS berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai di Setda Kota Mataram

Pada penelitian ini menggunakan uji t dengan membandingkan nilai t tabel dengan df = 59 diperoleh sebesar 1,67109 dengan nilai t hitung dan signifikansi sebesar 0,05.

**Tabel 4.6 Uji Hipotesis**

Model		Standardized Coefficients		
		Beta	T	Sig.
1	(Constant)		5.563	.000
	Absensi Online Berbasis GPS	.407	3.364	.001

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3,364 dan nilai signifikansi sebear 0,001. Dasar keputusan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika t hitung < t tabel dan sig. > 0,05 maka H0 diterima H1 ditolak
- b. Jika t hitung > t tabel dan sig. < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima

Maka nilai t hitung (3,364) lebih besar dari t tabel (1,67109) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka dapat diartikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Dari pengambilan keputusann tersebut dapat diartikan bahwa absensi online berbasis GPS berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai di Setda Kota Mataram.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis efektivitas penerapan absensi online berbasis GPS dalam upaya peningkatan kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa variabel absensi *online* berbasi GPS berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram.
2. Dari hasil analisis koefisien determinasi diketahui 16,6 persen kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram dipengaruhi oleh absensi *online* berbasis GPS sedangkan 83,4 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Berdasarkan data hasil penelitian bahwa variabel aplikasi absensi *online* berbasis GPS berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di Setda Kota Mataram. Oleh karena itu, pengembang sebaiknya terus melakukan peningkatan terhadap aplikasi absensi *online* berbasis GPS.

2. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa dari keseluruhan jumlah responden, terdapat 24 persen responden masih sering melakukan persensi terlambat. Oleh sebab itu sebaiknya pengembang menambahkan fitur notifikasi berupa peringatan beberapa menit sebelum waktu absensi agar pegawai tidak melewatkan waktu persensi yang telah di berikan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, T. (2022). *Panduan Menjaga Disiplin Kerja dan Manfaatnya Bagi Perusahaan*. <https://www.ekrut.com/media/disiplin-kerja>
- Bharata, Agung. (2015). *Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Kualitas SDM di Indonesia*. <https://id.quora.com/Mengapa-Sumber-daya-Manusia-di-indonesia-Rendah>
- Elbadriati, B., Gemilang, S. G., & Handalucia, V. (2022). Testing The Religiosity Level As A Moderating Variable Towards The Productivity Level And The Economic Independence Of Women Songket Weavers. *Ulul Albab*, 23(2), 347.
- Ervianto. (1998). *Pengertian keterlambatan Kerja*. <https://text-id.123dok.com/document/ozlx6k3oz-pengertian-keterlambatan-pengertian-keterlambatan-menurut-ervianto-1998-adalah-sebagai-waktu-penyebab-keterlambatan.html>,
- Fadliyanti, L. P., Pudjihardjo, M., Yustika, A. E., & Pratomo, D. S. (2013). Analysis Female Migrant Workes (TKW) Decision Migrate to Saudi Arabia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 4(17), 5-11.
- Hassan, A., Maharoff, M., Abiddin, N. Z., & Ro'is, I. (2015). Teacher trainers' and trainee teachers' understanding towards the curriculum philosophy regarding soft skills embedment in the Malaysian Institute of Teacher Education. *Policy Futures in Education*, 14(2), 164-175.
- Jannah, R., Handajani, L., & Firmansyah, M. (2018). The influence of human resources, use of information technology and public participation to the transparency and accountability of village financial management. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 6(05).
- KBBI. (2003). *Arti Kata Efektifitas*. <https://kbbi.web.id/efektifitas-atau-efektivitas>
- Kantorkita. (2022). *Aplikasi Absensi Online Dengan GPS Untuk Deteksi Lokasi*. <https://www.kantorkita.co.id/blog/aplikasi-absensi-online-dengan-gps-untuk-deteksi-lokasi/>
- Maryam, S. T., Atamimi, R., Sumartono, E., Orbaningsih, D., & Riinawati, R. (2020). Global financial crisis management by human resource management. *Journal of Critical Reviews*, 7(1), 287-290.
- Nursalam. (2003). *Pengertian Populasi dan Sampel*. <https://www.statistikian.com/2012/10/pengertian-populasi-dan-sampel.html>
- Sadakah, S., Chairunnisah, R., Andriani, H., Permana, Y. R., Hasanah, U., Qudsi, J., ... & Firmansyah, M. (2021). Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Petugas Rekam

- Medis pada Rumah Sakit Swasta di Kota Mataram. *Jurnal Kesehatan Vokasional*, 5(4), 208-216.
- Setyaningrum. (2022). *Pengertian Aplikasi Absensi Online, Manfaat, dan Rekomendasinya*. <https://wartaekonomi.co.id/read417702/pengertian-aplikasi-absensi-online-manfaat-dan-rekomendasinya>
- Setiyati, N., & Anam, C. (2021). Penerapan Absensi Share Location Terhadap Disiplin Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Jombang. *NiCMA: National Conference Multidisciplinary*, 1(1).
- Sinambela & Hasibuan. (2016). *Pengertian Disiplin Kerja*. [https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/269372/File\\_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf](https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/269372/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf)
- Soekidjo. (2005). Quasi eksperimental research. *Hhttps://Andikila.Wordpress.Com*, 38–51. <https://eprints.umm.ac.id/36853/4/jiptummp-gdl-ekawahyudy-51255-4-babiii.pdf>
- Sri. W. L., & Ratri W,. (2020). *Pengaruh Absensi Online B-Gate Sebagai Bentuk Inovasi Digital Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Absensi Online B-Gate Pada Bank Btn Kantor Cabang Bandung) the Effect of B-Gate Online Attendance As a Form of Digital Innovation on Employee Work*. 7(2), 5383–5389.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Method)* (3rd ed.). Alfabeta.analis