



Pengaruh Penggunaan Aplikasi Absensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Maharani

Indri Salsabilla, Bakhtiar, Ismail Nst

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara

indrslsabla28@gmail.com

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Maharani baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Maharani secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 responden yang merupakan karyawan RSIA Maharani. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden dan diolah menggunakan bantuan program statistik. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara bersama-sama variabel penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 83,6% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh penggunaan aplikasi absensi (X1) dan disiplin kerja (X2), sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, penerapan aplikasi absensi yang efektif dan peningkatan disiplin kerja dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Penggunaan Aplikasi Absensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Dalam penyediaan layanan kesehatan, keberhasilan rumah sakit tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan fasilitas dan teknologi medis, tetapi juga oleh kualitas kinerja karyawan sebagai pelaksana utama pelayanan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan mutu layanan, keselamatan pasien, serta tingkat kepuasan pasien dan keluarganya. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi salah satu aspek strategis yang perlu diperhatikan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan [1].

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong berbagai organisasi, termasuk rumah sakit, untuk memanfaatkan sistem digital dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu bentuk penerapannya adalah penggunaan aplikasi absensi yang berfungsi untuk mencatat kehadiran, memantau disiplin, dan mengelola data karyawan secara lebih akurat, efisien, dan transparan. Penggunaan aplikasi absensi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja sekaligus mengurangi kesalahan administrasi [2]. Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja tercermin melalui kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, ketaatan terhadap standar operasional, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas [3].

Di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Maharani, penggunaan aplikasi absensi Nusawork telah diterapkan sebagai sarana pengelolaan kehadiran karyawan. Namun, berdasarkan observasi awal masih ditemukan keterlambatan dalam pengisian absensi pada jam masuk kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan aplikasi absensi dan penerapan disiplin kerja belum berjalan secara optimal. Permasalahan ini berpotensi memengaruhi tingkat kepatuhan karyawan, menghambat kelancaran pelayanan, serta berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada pasien [4]. Mengingat karakteristik layanan kesehatan yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, dan tanggung jawab yang tinggi, disiplin kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan dan kualitas pelayanan rumah sakit.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penggunaan sistem informasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemanfaatan aplikasi absensi dapat menjadi alat pengendalian yang membantu organisasi meningkatkan disiplin dan efektivitas kerja. Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada instansi pemerintahan, lembaga pendidikan, atau organisasi non-kesehatan. Penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit, khususnya RSIA Maharani, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Maharani.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Maharani. Penelitian dilaksanakan di RSIA Maharani yang berlokasi di Jalan Sultan Serdang No. 100, Buntu Bedimbar, Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Populasi penelitian berjumlah 39 karyawan. Kemudian untuk sampel menggunakan sampel jenuh, dimana semua jumlah populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 39 responden. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas penggunaan aplikasi absensi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Data penelitian merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Di mana Y adalah kinerja karyawan, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, X_1 adalah penggunaan aplikasi absensi, X_2 adalah disiplin kerja, dan e adalah error.

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti secara tepat [5]. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ [6].

Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, di mana data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$ [6]. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen dengan kriteria nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$ [5]. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varians residual pada model regresi [5].

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan [5]. Hasil pengujian tersebut digunakan untuk menjawab tujuan penelitian mengenai pengaruh penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSIA Maharani.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan tingkat ketepatan dan kesahihan suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang hendak diteliti. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Semakin tinggi tingkat validitas suatu instrumen, maka semakin baik kemampuan instrumen tersebut dalam menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya [7]. Jumlah sampel pada uji validitas sebanyak 30 responden yang dilakukan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Maharani. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

a) Variabel Penggunaan Aplikasi Absensi (X_1)

Tabel 1. Uji Validitas Item Kuesioner Penggunaan Aplikasi Absensi (X_1)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,632	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,396	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,672	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,755	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,674	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,777	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,691	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,536	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,754	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,592	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS

Pada Tabel 1 terlihat bahwa setiap pertanyaan pada variabel Penggunaan Aplikasi Absensi (X_1) valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,316$.

b) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tabel 2. Uji Validitas Item Kuesioner Disiplin Kerja (X_2)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,724	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,745	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,633	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,652	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,513	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,683	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,485	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,639	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,727	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,624	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS

Pada Tabel 2 terlihat bahwa setiap pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,316$.

c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Uji Validitas Item Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Nilai Korelasi (r)	r-tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,724	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,745	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,633	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,652	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,513	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,683	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,485	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

8	0,639	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,727	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,624	0,316	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS

Pada Tabel 3 terlihat bahwa setiap pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,316.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pernyataan yang berkaitan dengan konstruk atau variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten ketika digunakan pada waktu yang berbeda [8].

Uji reliabilitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) Jika variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* < 0,60, maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4 . Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	$\approx$	α	Kesimpulan
Penggunaan Aplikasi Absensi (X_1)	0,846	>	0,60	Reliabel/Valid
Disiplin Kerja (X_2)	0,843	>	0,60	Reliabel/Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,844	>	0,60	Reliabel/Valid

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel Penggunaan Aplikasi Absensi (X_1) sebesar 0,846, variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,843, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,844. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas yang telah ditetapkan, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menjadi dasar dalam menentukan metode analisis statistik yang akan digunakan [9].

Untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	,084	39	,200*	,971	39	,412

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 5 diketahui bahwa nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Selain itu, hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,412. Nilai tersebut juga lebih besar dari 0,05 ($0,412 > 0,05$), sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari masalah multikolinearitas sehingga hasil estimasi yang diperoleh lebih akurat [10]. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas yang dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,727	2,152		3,590	,001		
Penggunaan aplikasi absensi	,543	,097	,611	5,621	,000	,386	2,589
Disiplin kerja	,333	,103	,353	3,241	,003	,386	2,589

Berdasarkan hasil output SPSS pada Tabel 6 diketahui bahwa variabel penggunaan aplikasi absensi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,386 dan nilai VIF sebesar 2,589. Selanjutnya, variabel disiplin kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,386 dan nilai VIF sebesar 2,589. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

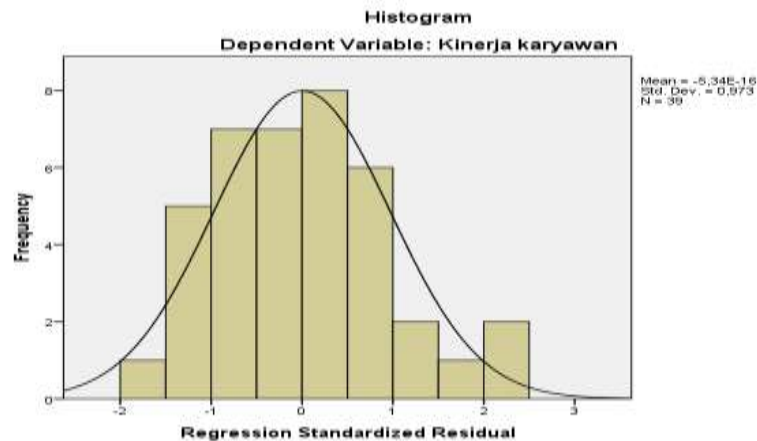
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terjadi ketika variabilitas residual berbeda pada berbagai tingkat variabel prediktor. Kondisi ini menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas dalam regresi tidak terpenuhi [11]. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan dua metode, yaitu uji Glejser dan grafik Scatterplot (ZPRED dan ZRESID). Penggunaan dua metode ini bertujuan agar hasil pengujian lebih akurat dan saling memperkuat, karena uji Glejser menggunakan pendekatan statistik sedangkan Scatterplot menggunakan pendekatan visual.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glesjer

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,304	1,237		1,862	,071		
Penggunaan aplikasi absensi	-,016	,056	-,078	-,295	,769	,386	2,589
Disiplin kerja	-,015	,059	-,068	-,257	,799	,386	2,589

Berdasarkan hasil uji Glejser pada Tabel 7 diketahui bahwa variabel penggunaan aplikasi absensi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,769 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,799. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji ZPRED

Selain itu, hasil pengujian menggunakan grafik Scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar, maupun menyempit. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,727	2,152		,001
	Penggunaan aplikasi absensi	,543	,097	,611	,000
	Disiplin kerja	,333	,103	,353	,003

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada Tabel 8 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,727 + 0,543X_1 + 0,333X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1 Nilai konstanta sebesar 7,727 menunjukkan bahwa apabila variabel penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,727.
- 2 Koefisien regresi variabel penggunaan aplikasi absensi sebesar 0,543 menunjukkan bahwa setiap peningkatan penggunaan aplikasi absensi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,543 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- 3 Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,333 menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,333 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat dalam model regresi [12]. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis diterima dan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,727	2,152		3,590	,001
	Penggunaan aplikasi absensi	,543	,097	,611	5,621	,000
	Disiplin kerja	,333	,103	,353	3,241	,003

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel coefficients diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel penggunaan aplikasi absensi memiliki nilai t hitung sebesar 5,621 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan aplikasi absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
2. Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,241 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501,073	2	250,537	91,456	,000 ^b
	Residual	98,619	36	2,739		
	Total	599,692	38			

Uji F digunakan untuk menguji kelayakan model regresi dan mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen [13]. Berdasarkan hasil output ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 91,456 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen, yaitu penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,836	,826	1,65512

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam bentuk persentase [14].

Berdasarkan hasil output Model Summary, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,836 atau 83,6%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 83,6%. Sedangkan sisanya sebesar 16,4% ($100\% - 83,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Selain itu, nilai Adjusted R-Square sebesar 0,826 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen tetap berada pada kategori sangat kuat, yaitu sebesar 82,6%. Nilai R sebesar 0,914 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori sangat kuat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan pengaruh penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat bahwa kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Maharani, maka dapat disimpulkan bahwa variabel penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, penggunaan aplikasi absensi terbukti memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi absensi yang berjalan dengan baik mampu mendukung peningkatan kedisiplinan, ketepatan waktu, serta efisiensi dalam pengelolaan kehadiran karyawan. Disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dapat dicapai. Kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan menjadi faktor yang berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja. Secara bersama-sama, penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa penerapan sistem absensi yang efektif disertai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja yang lebih terorganisir, efisien, dan produktif, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja secara menyeluruh. Hasil koefisien determinasi, diketahui bahwa 83,6% perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Nilai hubungan antarvariabel juga menunjukkan kategori sangat kuat. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa penggunaan aplikasi absensi dan disiplin kerja merupakan dua faktor utama yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

1. Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja: Aplikasi diagnosis dan pengukuran kinerja karyawan* (hlm. 7,10). Jakarta: Rajawali Press.
2. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management information systems: Managing the digital firm* (17th ed., hlm. 1-2). Pearson.
3. Hasibuan. M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (16th ed., hlm. 2). Jakarta: Rajawali Press.
4. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed., hlm. 2). Pearson.
5. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi baru, hlm. 69, 76, 80-81, 126-127, 129, 146, 193-194, 199, 221, 267). Bandung: Alfabeta.
6. Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariabel dengan SPSS* (hlm. 54). Semarang: UNDIP Press.
7. Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
8. Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
9. Priyatno, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
10. Kuncoro, M. (2018). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi* (5th ed.). Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
11. Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). London: Sage Publications.
12. Sarwono, J. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
13. Santoso, S. (2019). *Mahir Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
14. Riduwan, & Sunarto. (2017). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
15. Widodo, H., & Sari, L. (2021). *Sistem informasi manajemen sumber daya manusia* (hlm. 33). Yogyakarta: Deepublish.