

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI
ONLINE TERHADAP DISPLIN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
(DISKOMINFO) KABUPATEN NIAS UTARA
PROVINSI SUMATERA UTARA

By AZPRIMAN PUTRA

61

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI ONLINE TERHADAP DISPLIN

3

KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KOMUNIKASI DAN

INFORMATIKA (DISKOMINFO) KABUPATEN NIAS UTARA

PROVINSI SUMATERA UTARA

SKRIPSI



OLEH :

AZPRIMAN PUTRA

2319588

100

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NIAS

2024

ABSTRAK

Putra, Azpriman, 2024, dengan judul “Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Komunikasi Dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara”. Skripsi. Prodi Manajemen Universitas Nias. Dosen Pembimbing Fatolosa Hulu, S.E.,M.M

Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu aspek mentalitas disiplin yang dibutuhkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Kehadiran pegawai menunjukkan adanya kedisiplinan pegawai. Kehadiran pegawai merupakan praktik atau perilaku yang digunakan oleh anggota staf untuk menunjukkan kehadiran atau ketidakhadirannya dalam bekerja. Sistem kehadiran pegawai dapat digunakan oleh suatu perusahaan atau instansi sebagai salah satu sarana tindakan disiplin. Banyak perusahaan atau organisasi yang telah memiliki sistem pencatatan kehadiran, termasuk sistem manual. Namun, kelemahan dari sistem pencatatan kehadiran secara manual adalah kemungkinan terjadinya kesalahan pencatatan, waktu yang dibutuhkan untuk mencatat jumlah pelanggaran, tidak adanya informasi mengenai waktu kedatangan dan keberangkatan pegawai, manipulasi kehadiran, bahkan pendelegasian kehadiran kepada pegawai lain. Hal tersebut mengakibatkan atasan merasa kesulitan untuk memberikan sanksi sesuai dengan ⁶ peraturan daerah nomor 53 tahun 2010 mengenai disiplin pegawai negeri sipil.

Dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 48 Tahun 2021 tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi

Sumatera Utara, Agar dapat meningkatkan mutu dan keterbukaan ⁵ pelayanan publik secara efektif dan efisien, pemerintah ingin membangun tata kelola pemerintahan berbasis elektronik. Badan usaha atau organisasi pemerintahan dapat memanfaatkan absensi daring untuk mengetahui kedisiplinan pegawai atau staf dalam bekerja. Selain itu, dapat diketahui pelanggaran yang dilakukan pegawai untuk kemudian ditindaklanjuti dan diberi sanksi ⁸³ sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Pegawai dapat melakukan daftar kehadiran dengan mudah, fleksibel, dan aman dari mana saja. Organisasi pemerintahan sering memanfaatkan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) agar dapat memantau kehadiran pegawai.

⁹⁹ Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sistem pengelolaan data dan aktivitas kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. SIMPEG memadukan antara ⁴¹ pendataan pegawai, pengolahan data, protokol, praktik kerja, sumber daya manusia, dan teknologi informasi untuk memperoleh informasi yang cepat, lengkap, dan benar dalam rangka membantu administrasi kepegawaian. Oleh karena itu, program SIMPEG merupakan aplikasi umum yang tidak semata-mata dirancang untuk digunakan dalam absensi, sehingga memungkinkan peneliti untuk berkonsentrasi pada sejauh mana penggunaan absensi online mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Peneliti melakukan penelitian ini dengan tujuan agar dapat mengetahui bagaimana pengaruh penggunaan absensi online terhadap disiplin ²² kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei dan bersifat kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian pada pokok bahasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan absensi online berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dikarenakan nilai t hitung sebesar $4,524 > t \text{ tabel } 1,746$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar $0,420$ atau positif yang berarti H_1 diterima. Berdasarkan koefisien regresi sebesar 42% , maka setiap peningkatan 1% pemanfaatan absensi daring maka disiplin kerja akan naik sebesar 42% , begitu pula sebaliknya. Penurunan satu kali saja diperkirakan akan mengakibatkan turunnya disiplin kerja sebesar 42% . Oleh karena itu, dari hasil pengujian analisis data dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi daring berpengaruh positif atau searah terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : Absensi Online, Disiplin Kerja

8
DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	
1.2 Identifikasi Masalah	
1.3 Batasan Masalah	
1.4 Rumusan Masalah	
1.5 Tujuan Penelitian	
1.6 Manfaat Penelitian	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	
2.1 8 Kajian Teori	
2.1.1 Absensi Online	
2.1.1.1 Indikator Absensi Online	
2.1.1.2 Perbandingan Absensi Online dengan	

Absensi <i>Fingerprint</i>	
2.1.2 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)	
2.1.3 Disiplin	
2.1.4 Disiplin Kerja	2
2.1.4.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja	
2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja	
2.2 Kerangka Berpikir	14
2.3 Hipotesis	
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	
3.2 Variabel Penelitian	
3.3 Populasi dan Sampel	
3.3.1. Populasi	
3.3.2 Sampel	
3.4 Instrumen Penelitian	
3.4.1 Kuesioner	
3.4.2 Dokumentasi	
3.5 Teknik Pengumpulan Data	
3.5.1 Kuesioner	
3.5.2 Dokumentasi	
3.6 Data dan Jenis Data	
3.6.1 Data Primer	

3.6.2 Data Sekunder

18

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

3.7.2.3 Uji Normalitas

49

3.7.3 Regresi Linear Sederhana

3.7.3.1 Koefisien Determinasi

3.7.3.2 Uji t

27

3.8 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.8.1 Lokasi Penelitian

3.8.2 Jadwal Penelitian

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Struktur Organisasi DISKOMINFO Kabupaten Nias Utara

4.1.2 Visi dan Misi DISKOMINFO Kabupaten Nias Utara

4.1.3 Jam Kerja dan Istirahat Kantor

4.2 Mekanisme Absensi Online Dalam Aplikasi SIMPEG

4.3 Hasil Kuesioner

4.3.1 Penerapan Absensi Online (X)

4.3.2 Disiplin Kerja

4.4	Gambaran Umum Responden
4.4.1	Responden Penelitian Berdasarkan Usia
4.4.2	Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin
4.4.3	Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan
4.5	Hasil Penelitian
4.5.1	Uji Validitas
4.5.2	Uji Reliabilitas
4.5.3	Uji Normalitas
4.5.4	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
4.5.5	Pengujian Hipotesis
4.5.5.1	Uji t
4.5.5.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
4.6	Pembahasan Penelitian
5	BAB V PENUTUP
5.1	Kesimpulan
5.2	Saran
5.2.1	Saran Teoritis
5.2.2	Saran Praktis
	DAFTAR PUSTAKA
	LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Perbandingan Absensi Online dengan Absensi <i>Fingerprint</i>	
Tabel 1.2	Daftar Kehadiran Pegawai DISKOMINFO Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023-2024	
Tabel 1.3	Skor Jawaban Skala <i>Likert</i>	
Tabel 1.4	Jadwal Penelitian	
Tabel 1.5	Penerapan Absensi Online (X)	
Tabel 1.6	Disiplin Kerja (Y)	
Tabel 1.7	Responden Penelitian Berdasarkan Usia	4
Tabel 1.8	Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	
Tabel 1.9	Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan	
Tabel 2.0	Hasil Uji Validitas	
Tabel 2.1	Hasil Uji Reliabel	10
Tabel 2.2	Hasil Uji Normalitas	
Tabel 2.3	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	
Tabel 2.4	Hasil Uji t	
Tabel 2.5	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	4

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Kerangka Berpikir	
Gambar 1.2	Struktur Organisasi DISKOMINFO Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara	
Gambar 1.3	Halaman Log in Aplikasi SIMPEG	
87 Gambar 1.4	Halaman <i>Dashboard</i> Aplikasi SIMPEG	
Gambar 1.5	Halaman Menu Presensi	
Gambar 1.6	Halaman Presensi Masuk	
Gambar 1.7	Halaman Keterangan Izin Tidak Bisa Presensi Masuk	
Gambar 1.8	Halaman Pegawai Sudah Melakukan Absen Masuk	
Gambar 1.9	Halaman Daftar Presensi Pegawai	
Gambar 2.0	Halaman Pegawai Sudah Melakukan Absen Pulang	
Gambar 2.1	Halaman Mengajukan Izin, Sakit, Dinas Luar dan Cuti	
Gambar 2.2	Halaman Melakukan Upload Berkas serta Keterangan Terkait Izin, Sakit, Dinas Luar dan Cuti	
Gambar 2.3	Halaman <i>Dashboard</i> Aplikasi SIMPEG	

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 01	Biografi Singkat Kantor DISKOMINFO Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara.....	
Lampiran 02	Kuesioner Penelitian.....	10
Lampiran 03	Tabulasi Data Penelitian (X) dan (Y).....	
Lampiran 04	Hasil Kuesioner	
Lampiran 05	Uji Validitas (X) dan (Y).....	25
Lampiran 06	Uji Reliabilitas (X) dan (Y).....	
Lampiran 07	Uji Normalitas	
Lampiran 08	Tabel t dan Tabel r	
Lampiran 09	Biodata Penulis.....	4

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bukti dari indikasi kemajuan zaman, atau yang disebut sebagai "era globalisasi" adalah percepatan perkembangan teknologi saat ini. Semua wilayah di dunia telah terdampak oleh era globalisasi. Era globalisasi telah memberikan dampak yang signifikan pada banyak aspek kehidupan manusia di semua tingkatan masyarakat, termasuk ¹¹ teknologi. Saat ini teknologi telah memberikan manfaat bagi umat manusia. Banyak manusia yang memanfaatkan teknologi untuk kepentingan yang berbeda-beda termasuk untuk kepentingan perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Salah satu negara yang memanfaatkan teknologi yaitu Indonesia. Dalam hal ini pemerintah ikut serta dalam pemanfaatan teknologi. Dengan memanfaatkan teknologi yang ada, Pemerintah dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat dengan menghadirkan ¹¹ Sumber Daya Manusia yang unggul.

Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu aspek mentalitas disiplin yang dibutuhkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul. Kinerja karyawan niscaya akan dipengaruhi oleh kedisiplinan, dan instansi pemerintah pun akan terpengaruh sebagai akibatnya. Gandhi (2017: 28) mendefinisikan disiplin sebagai rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap keyakinan seseorang, termasuk melakukan tugas-tugas yang dianggap sebagai kewajiban. Pegawai yang disiplin sadar akan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dengan begitu disiplin memiliki peran penting dalam membentuk moral dan kejujuran pegawai. Disiplin

menurut Davis (2016: 334) adalah penggunaan manajemen untuk memperkuat dan melaksanakan kebijakan organisasi

Kehadiran menunjukkan adanya kedisiplinan pegawai. Kehadiran pegawai merupakan praktik atau perilaku yang digunakan oleh pegawai untuk menunjukkan kehadiran atau ketidakhadirannya dalam bekerja. Sebuah perusahaan atau instansi dapat menggunakan sistem kehadiran sebagai salah satu sarana tindakan disiplin. Banyak perusahaan atau organisasi yang memiliki sistem pencatatan kehadiran, termasuk sistem manual. Namun, kelemahan dari kehadiran secara manual adalah kemungkinan terjadinya kesalahan pencatatan, waktu yang dibutuhkan untuk mencatat jumlah pelanggaran, tidak adanya informasi mengenai waktu kedatangan dan keberangkatan pegawai, manipulasi kehadiran, bahkan pendelegasian kehadiran kepada pegawai lain. Hal tersebut mengakibatkan atasan merasa kesulitan ⁶ untuk memberikan sanksi sesuai dengan peraturan daerah nomor 53 tahun 2010 mengenai disiplin pegawai negeri sipil.

Terkait ⁶ pemanfaatan teknologi informasi di lingkungan pemerintah daerah provinsi Sumatera Utara sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 48 Tahun 2021, pemerintah bertujuan untuk membangun tata kelola ⁵⁸ pemerintahan berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan transparansi dan mutu pelayanan publik secara efektif dan efisien. Dengan adanya absensi online, Perusahaan ataupun instansi pemerintahan dapat mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan ataupun pegawai selama dalam bekerja dan mampu mendeteksi pelanggaran ketidakhadiran yang dilakukan oleh anggota staf, mengambil tindakan yang tepat, dan memberikan sanksi ¹ sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

Absensi online merupakan sistem pencatatan kehadiran yang terhubung dengan internet berupa software berbasis web maupun mobile yang menghubungkan database secara realtime dan akurat. Melalui absensi online ini pegawai dapat melakukan absensi dimana saja dengan mudah secara fleksibel dan aman. Absensi kepegawaian yang umum digunakan oleh instansi pemerintah yaitu Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG). Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara merupakan satu dari sekian banyak instansi pemerintahan yang menerapkan penggunaan aplikasi tersebut.

SIMPEG merupakan aplikasi berbasis Web yang hanya dapat diakses oleh pegawai saja. Setyawan dan Munari (2020) menjelaskan aplikasi berbasis web merupakan aplikasi yang menggunakan protokol HTTP yang pada dibagian sisi server berkomunikasi melalui *client* melalui web server. Aplikasi di sisi client umumnya berupa web browser. Dengan demikian, aplikasi berbasis internet menjalankan aplikasi berbasis web (*client/server-side script*).

Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) digunakan oleh pegawai daerah kabupaten nias utara untuk mengelola data dan operasional kepegawaian. Untuk mendukung administrasi kepegawaian, SIMPEG memadukan teknologi informasi, sumber daya manusia, praktik kerja, pengolahan data, dan pendataan pegawai untuk menyediakan informasi yang cepat, akurat, dan lengkap. Jadi, Aplikasi SIMPEG merupakan aplikasi umum yang tidak hanya dikhususkan sebagai aplikasi absensi saja sehingga peneliti hanya fokus terhadap seberapa besar pengaruh diterapkannya absensis online tersebut terhadap disiplin kerja pegawai.

Dalam sebuah studi kasus yang diteliti oleh Gumohun, Sultan Nurr Alim, dkk. (2024) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Penggunaan Absen Online Terhadap Disiplin Kerja ASN : Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Provinsi Sulawesi Utara” mengemukakan hasil penelitian menunjukkan ³⁵ terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan absen online berbasis android elektronik ³⁵ tunjangan tambahan penghasil (e-TTP) terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN).

Bara, Chuzaimah Batu, dkk. (2022) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Absensi Online Berbasis Android Pada Peningkatan Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan” mengemukakan hasil penelitian bahwa ⁷³ sistem absensi online berbasis android sangat cocok diterapkan dalam sebuah instansi pemerintahan.

Mengingat penerapan absensi online dapat mempengaruhi ¹⁸ disiplin kerja pegawai, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Di bawah ini diidentifikasi ⁹³ masalah-masalah yang muncul berdasarkan uraian latar belakang diatas, diantaranya:

1. Sistem absensi online akan mengalami kendala disaat jaringan tidak stabil sehingga menghambat proses absensi kehadiran pada sistem aplikasi tersebut.

2. Diperlukan penelitian berikutnya, agar dapat mengetahui sejauh mana pengaruh penerapan absensi online terhadap disiplin kerja pegawai di dinas komunikasi dan informatika (DISKOMINFO) kabupaten nias utara provinsi sumatera utara.

1.3 Batasan Masalah

Untuk dapat memperoleh penelitian yang sejalan dan mencapai hasil diinginkan, maka batasan masalah yang dibatasi oleh peneliti yaitu Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu **Bagaimana pengaruh penerapan absensi online terhadap Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara?**

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penerapan absensi online terhadap Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dengan mengkaji pengaruh penerapan absensi online pada pegawai negeri sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai bahan penulisan karya ilmiah dalam pengambilan gelar kesarjanaan serta mengimplementasikan pemikiran dan ilmu pengetahuan yang diperoleh di perkuliahan yang terjadi pada instansi pemerintah terkait pengaruh penerapan absensi online terhadap Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara.

b. Bagi Lembaga

Universitas Nias pada umumnya dan fakultas ekonomi pada khususnya sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan.

c. Objek Penelitian

Sebagai bahan atau masukan dalam rangka mengetahui pengaruh penerapan absensi online terhadap Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara.

d. Peneliti selanjutnya

Menjadikan landasan bagi kemajuan ekonomi dan ilmu pengetahuan secara umum, serta pada masing-masing lembaga secara khusus.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Absensi Online

Absensi online menjadi bentuk nyata dari banyaknya inovasi dalam hal memanfaatkan teknologi di era saat ini. Absensi online mempermudah banyak pengguna dalam pencatatan kehadiran dan cara ini sangat efisien serta tidak memakan waktu. Sistem absensi online ini memungkinkan pegawai dalam instansi pemerintah dapat melakukan daftar hadir dengan cepat dan akurat tanpa perlu lagi menggunakan absensi dengan metode manual. Absensi online adalah proses pencatatan kehadiran melalui penggunaan teknologi terkini dan sistem cloud yang terhubung dengan basis data real-time. Selama ada koneksi internet, sistem absensi online dapat terus dijangkau.. Selain itu, absensi online dapat menciptakan informasi yang sangat sesuai karena data waktu dan kehadiran diproses dan dirangkum dengan jelas oleh sistem. Absensi online sangat penting bagi semua instansi pemerintah karena memungkinkan lembaga pemerintah untuk mengecek atau memantau kedisiplinan pegawai.

Beberapa manfaat penerapan absensi online, diantaranya:

1. Memudahkan bagi pegawai yang ingin akan melakukan absensi yang jauh dari tempat bekerja.
2. Memudahkan pegawai ketika akan mengajukan ⁶cuti.

3. Memperoleh informasi yang cepat kepada para pegawai perusahaan atau instansi pemerintah ketika proses bekerja sedang berlangsung.

Dengan demikian, perusahaan atau instansi pemerintah akan lebih mudah dalam mengevaluasi personelnya, dan dengan absensi online dapat menghasilkan peningkatan kualitas instansi pemerintah.

2.1.1.1 Indikator Absensi Online

Menurut Sleekr (2018) terdapat beberapa indikator absensi online antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan Produktivitas

Menurut Gary Dessler dan Alan Randolph dalam bukunya "*Human Resource Management*". Rasio jumlah input yang digunakan dalam proses atau aktivitas produksi tertentu terhadap jumlah output yang diproduksi dikenal sebagai produktivitas. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas pegawai yaitu dengan menerapkan sistem kehadiran absensi online. Pegawai merupakan salah kunci keberhasilan dan kesuksesan suatu instansi pemerintahan.

2. Praktis

Kebijakan instansi pemerintah dengan menerapkan absensi online merupakan langkah yang tepat dikarenakan sangat berguna dalam kemudahan mengorganisir pegawai. Dengan menggunakan absensi online tidak memerlukan biaya

tambahan perawatan untuk pengadaan perawatan absensi kehadiran.

3. Efisien

Saat pekerjaan hendak dimulai, absensi online ⁸² dapat diakses dari mana saja dan kapan saja, dan lebih menghemat waktu.

4. Transparansi

Sistem absensi online dapat menjamin karyawan menerima gaji melalui kehadiran dan dapat secara otomatis menentukan berapa banyak izin cuti yang telah mereka peroleh dan gunakan menggunakan telepon pintar, hal ini mendorong transparansi di antara karyawan.

5. Tingkat Keamanan Tinggi

Terlebih dahulu karyawan harus menentukan koordinat, mengambil foto langsung, dan kemudian menyelesaikan proses kehadiran, ⁶ tingkat keamanan yang tinggi dalam absensi online sangat dapat diandalkan. Hal ini ditekankan untuk mencegah penipuan dalam pengajuan cuti dan catatan kehadiran.

2.1.1.2 Perbandingan Absensi Online dengan Absensi *Fingerprint*

Berikut perbandingan Absensi Online dengan Absensi *Fingerprint* :

Absensi Online		Absensi <i>Fingerprint</i>	
Kelebihan	Kekurangan	Kelebihan	Kekurangan
Tindakan kecurangan yang dapat dihindari karena absensi online memerlukan pengambilan foto masing-masing pegawai	Membutuhkan jaringan internet yang kuat agar dapat melakukan absensi	Penggunaan sidik jari pada setiap pegawai sehingga terhindari dari tindakan kecurangan	Harus datang dan melakukan secara manual pada mesin <i>fingerprint</i> .
Antrian yang tidak diperlukan dikarekanakan absensi kehadiran dilakukan menggunakan <i>handphone</i> setiap pegawai.		Pencatatan waktu yang tepat	Antrian yang disebabkan jika pegawai melakukan absensi diwaktu yang bersamaan
Tanpa memerlukan perawatan khusus dan tanpa mengeluarkan dana			Membutuhkan perawatan khusus
Perhitungan jam kerja yang akurat.			Kesalahan identifikasi dapat terjadi jika jari kurang bersih atau kotor disaat sedang melakukan absensi
Pemantauan secara <i>real time</i> .			Rekapitulasi data yang manual.
Rekapitulasi data yang lebih mudah.			

Tabel 1.1 Perbandingan Absensi Online dengan Absensi *Fingerprint*

Sumber: Diperoleh dari penelitian (Dalimunthe, Nurul Wulandini, 2022).

2.1.2 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

³⁸ Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk mengelola data dan operasional kepegawaian. SIMPEG memadukan teknologi informasi, sumber daya manusia, praktik kerja, pengolahan data, dan pendataan pegawai untuk menyediakan informasi yang cepat, akurat, dan lengkap.

Aplikasi SIMPEG Hanya dapat diakses oleh karyawan memiliki akses ke program berbasis web yang dikenal sebagai Sistem Informasi Manajemen Personalia (SIMPEG). Untuk mencapai tujuan perusahaan atau lembaga pemerintah, (SIMPEG) dapat menawarkan informasi tentang data personalia yang saling berhubungan. Penggajian, evaluasi peringkat kredit, penekanan karyawan, sistem pelaporan, perencanaan personalia dan prosedur informasi, dan manajemen data personalia. Untuk memfasilitasi instalasi dan pengoperasian SIMPEG yang lancar di bidang administrasi personalia yang efektif dan efisien, SIMPEG dikembangkan dengan tujuan mempercepat proses pencatatan, mendukung integritas data, memfasilitasi akses cepat, dan menyederhanakan manajemen data.

2.1.3 Disiplin

“Disiplin adalah kemauan seseorang yang disertai dengan pemahamannya sendiri untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi,” Handoko dalam Sinambela (2016: 334). Disiplin menurut Gandhi (2017: 28), adalah rasa ketaatan dan kesesuaian terhadap prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi, termasuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang dianggap sebagai kewajiban seseorang. Menurut Davis (2016: 334), disiplin adalah penggunaan manajemen untuk memperkuat dan melaksanakan kebijakan organisasi. Disiplin menurut Moenir dalam Ardianyah (2013: 904) adalah suatu cara menaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Afandi (2018: 12) menegaskan bahwa manajer

menggunakan disiplin sebagai alat untuk mencoba meningkatkan pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang relevan.

² 2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu strategi komunikasi antara manajer dengan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan ⁸⁶ dan kemauan karyawan untuk mematuhi kebijakan perusahaan dan standar sosial yang relevan, menurut Rivai dan Sagal (2014: 825). Kemampuan untuk bekerja secara konsisten, tekun, dan patuh terhadap ketentuan yang berlaku tanpa melanggarnya dikenal sebagai disiplin kerja, menurut Hasibuan (2017: 112). Disiplin kerja menurut Sinambela (2016: 335) adalah pengetahuan dan kesiapan karyawan untuk mematuhi semua aturan organisasi dan konvensi ¹ sosial yang relevan. Menurut Asyar (2016: 56), disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan peraturan-peraturan yang diwajibkan atau diantisipasi oleh suatu organisasi atau instansi agar setiap pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar.

Disiplin kerja menurut buku Lijian Poltak Sinambela (2012: 239) adalah kemampuan bekerja secara kontinyu, tekun, dan teratur serta menaati peraturan yang ditetapkan tanpa melanggarnya.

2.1.4.1 Jenis-jenis disiplin kerja

71

Afandi (2018: 18-19) menyebutkan beberapa kategori disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap peraturan organisasi, maka diterapkan disiplin preventif. Tujuannya adalah untuk menanamkan disiplin pada karyawan dan memastikan bahwa mereka mematuhi standar dan peraturan yang telah ditetapkan

2. Disiplin Korektif

Tujuan dari disiplin korektif adalah untuk menangani pelanggaran peraturan yang berlaku, menjadikannya lebih baik untuk masa mendatang, dan memastikan bahwa peraturan dipatuhi sesuai dengan norma yang perusahaan yang berlaku.

2

3. Disiplin Progresif

Pemberian hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran berulang.

Mangkunegara (2014) mengidentifikasi tiga (3) kategori disiplin, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk menumbuhkan disiplin diri dengan mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan pedoman guna menghindari pelanggaran. Disiplin preventif tidak melibatkan paksaan.

2. Disiplin Korektif

Tindakan yang dilakukan untuk mengatasi pelanggaran peraturan yang berlaku oleh karyawan dan menghentikan pelanggaran di masa mendatang.

3. Disiplin Progresif

Tindakan mengulangi kesalahan yang menyebabkan pemberian hukuman berat. Disiplin Progresif dapat dilakukan dengan beberapa cara berikut:

- a. Peringatan lisan, jika terjadi lagi
- b. Peringatan tertulis, jika diulangi karyawan akan menerima catatan buruk.
- c. Skorsing selama satu minggu jika terjadi lagi.
- d. Skorsing selama satu bulan jika terjadi lagi.
- e. Pegawai dipecat.

2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2014) berpendapat terdapat beberapa indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Kehadiran

Secara sederhana, orang yang disiplin kerjanya buruk terbiasa terlambat masuk kerja.

2. Ketaatan pada standar kerja,

Amanah atau tidaknya seorang pegawai bisa dilihat dari tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

3. Tingkat kewaspadaan tinggi

Berpikir sebelum bertindak, mempertimbangkan segala sesuatu dan fokus selama menjalankan tugas merupakan sikap yang patut ditanamkan oleh para pegawai.

4. Bekerja Etis

Beberapa pekerja mungkin bertindak tidak pantas atau tidak sopan kepada klien. Bekerja secara etis merupakan salah satu bentuk disiplin kerja karyawan karena kegiatan ini merupakan salah satu bentuk sikap disiplin.

48

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010

mencantumkan sejumlah tugas yang menjadi penanda kedisiplinan PNS, antara lain sebagai berikut:

1. Mengikuti pedoman ⁶³ jam kerja
2. Merawat dan memanfaatkan barang milik negara sebaik-baiknya.
3. Mematuhi semua peraturan yang berlaku, baik peraturan undang-undang dan kedinasan.
4. Mematuhi semua hukum dan arahan atasan yang memiliki wewenang yang sesuai

Beberapa ⁶⁷ indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018: 21) yaitu:

1. Mentaati waktu
 - a) Tepat waktu ketika masuk kerja
 - b) Efektif dalam menggunakan waktu
 - c) ¹⁶ Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Kewajiban di tempat kerja
 - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b) Target pekerjaan
 - c) Membuat laporan kerja harian

Saydam dalam Sinambela (2016: 356) menyatakan bahwa beberapa variabel yang mempengaruhi disiplin adalah sebagai berikut:

1. Jumlah kompensasi yang diberikan
2. Organisasi tersebut memiliki kepemimpinan yang baik
3. Pedoman yang jelas dan bisa diikuti
4. Seorang pemimpin yang berani saat membuat pilihan
5. Pimpinan yang selalu memantau pegawai
6. Karyawan mendapat perhatian dari pemimpin
7. Membentuk rutinitas yang mengedepankan sikap disiplin.

2.2 Kerangka Berpikir

Suatu model konseptual tentang hubungan antara teori dengan aspek-aspek lain yang telah terbukti signifikansinya adalah apa yang didefinisikan oleh Sugiyono (2011: 60) sebagai suatu kerangka berpikir. Sugiyono (2019) mendefinisikan kerangka berpikir sebagai model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dengan beragam aspek lain yang ditentukan. Kerangka berpikir dapat ditampilkan sebagai bagan yang menggambarkan metodologi peneliti dan hubungan antara variabel yang diselidiki (Ridwan, 2011).

Pada penelitian ini yang menjadi kerangka berpikir yaitu absensi online berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas komunikasi dan informatika (diskominfo) kabupaten nias utara provinsi sumatera utara.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

2.3 Hipotesis

Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh absensi online terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara. Hipotesis merupakan asumsi jangka pendek tentang suatu proyek penelitian, sehingga harus dibuktikan kebenarannya.

Ho = Tidak terdapat pengaruh absensi online terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas komunikasi dan informatika (diskominfo) kabupaten nias utara provinsi sumatera utara.

Ha = Terdapat pengaruh absensi online terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas komunikasi dan informatika (diskominfo) kabupaten nias utara provinsi sumatera utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2018), terdapat beberapa jenis 3 penelitian yang umum dilakukan, antara lain:

a. Penelitian Kualitatif

Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menggambarkan kejadian di dunia nyata. ⁹⁸ Metode yang digunakan meliputi pengumpulan data berupa wawancara, observasi, atau analisis dokumen, serta analisis data yang bersifat deskriptif dan interpretatif.

b. Penelitian Kuantitatif

Tujuan penelitian kuantitatif adalah menggunakan data yang diukur secara numeric untuk menguji hubungan kuantitatif antara variabel yang diteliti. Metode yang digunakan meliputi survei, eksperimen, atau pengolahan data statistik.

c. Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)

Penelitian ini memadukan metodologi kualitatif dan kuantitatif. Metode ini memberikan kelebihan dalam menggabungkan kekuatan kedua pendekatan tersebut untuk memberikan pemahaman yang menyeluruh tentang kejadian yang diteliti.

²⁸ Dalam penelitian ini peneliti memilih penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Sugiyono (2018: 14) mendefinisikan ²⁵ pendekatan kuantitatif sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivis yang

menggunakan instrumen pengumpulan data, analisis data statistik, dan pengambilan sampel secara acak untuk mempelajari ⁸⁵ populasi atau sampel tertentu. Kuesioner ¹⁹ digunakan sebagai alat utama ⁸⁵ pengumpulan data dalam metode survei. Diharapkan dengan menggunakan pendekatan survei, temuan penelitian akan mampu menggambarkan keadaan sebenarnya yang terjadi selama penelitian. Berdasarkan kuesioner yang diubah menjadi data statistik dan selanjutnya diartikan pada penelitian semacam ini menjelaskan operasi perusahaan (Sugiyono, 2018)

¹⁹ 3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan objek penelitian atau pokok bahasan suatu penelitian menurut Arikunto (2010: 161)

³⁶ Variabel bebas dan variabel terikat adalah dua kategori yang digunakan dalam penelitian ini. Sugiyono (2018) mengartikan variabel bebas adalah berbagai gejala, unsur, atau faktor yang mempengaruhi atau menentukan munculnya ¹¹ variabel lain. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu absensi online. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa variabel dependen merupakan suatu gejala, unsur, ⁴ atau faktor yang ada, khususnya yang ⁹ dipengaruhi atau ditentukan oleh keberadaan variabel independen. Yang menjadi ³ terikat dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja ³ pegawai negeri sipil di dinas komunikasi dan informatika (diskominfo) kabupaten nias utara ⁹ provinsi sumatera utara.

⁵⁹ 3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sutrisno Hadi (2017: 145) mendefinisikan ⁹ populasi adalah sekelompok orang yang mendiami suatu lokasi tertentu. Populasi

menurut Sani dan Maharani (2015: 35), merupakan kategori ¹⁷ generalisasi yang terdiri dari item atau orang dengan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Jadi, selain manusia, populasi juga terdiri dari objek dan hal-hal lainnya.

⁹ Populasi penelitian ini adalah Sembilan belas (19) pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2 Sampel

Suharsimi Arikunto (2016: 256) menyatakan jika objek yang diteliti di bawah 100 semuanya diambil dan jika di atas 100 diambil 10%-15% saja. ⁵⁴ Menurut Sugiyono (2018), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel. Dalam penelitian ini, ³⁷ teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (sensus). Teknik sampling jenuh (sensus) menurut Sugiyono (2018) adalah proses pemilihan sampel ketika seluruh anggota populasi digunakan.

⁴⁵ Sampel penelitian ini adalah 19 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) di Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara.

⁹² 3.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian, alat untuk mengukur penelitian disebut dengan istilah instrument penelitian. Sugiyono (2019: 156) mendefinisikan ⁵ instrumen penelitian sebagai suatu alat yang digunakan untuk mengukur secara kuantitatif kejadian

alam maupun sosial yang dilihat. Dalam penelitian ini, instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi.

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner dapat menjadi alat yang efektif untuk mengumpulkan data jika peneliti benar-benar memahami apa yang dibutuhkan dan bagaimana mengukur variabel yang dipilih, Silalahi (2012: 296).

Kuesioner menurut Pasalong (2013: 141), adalah teknik pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dijawab sendiri oleh responden. Kuesioner menurut Siregar (2013: 21), adalah suatu metode pengumpulan data yang memungkinkan analisis untuk menguji sikap, keyakinan, perilaku, dan sifat individu penting dalam suatu organisasi yang mungkin dipengaruhi oleh sistem yang ada atau sistem yang diusulkan.

3.4.2 Dokumentasi

Usman dan Purnomo (2009: 69) mendefinisikan dokumentasi sebagai proses pengumpulan informasi melalui catatan tertulis. Menurut Arikunto (2013: 57), dokumentasi adalah proses pengumpulan informasi tentang suatu topik atau variabel tertentu dengan berbagai cara, seperti catatan, ranskip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Karena pengumpulan data merupakan tujuan utama penelitian, maka prosedur pengumpulan data merupakan tahap yang paling krusial dalam proses tersebut, menurut Sugiyono (2015: 308). Peneliti tidak akan memperoleh data

yang memenuhi kriteria data yang ditetapkan jika peneliti tidak tahu cara mengumpulkan data. Pada penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode kuesioner dan metode dokumentasi.

3.5.1 Kuesioner

Metode kuesioner merupakan suatu strategi pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis kepada sekelompok responden terpilih (Sugiyono, 2018). Beberapa nilai yang didapatkan pada masing-masing jawaban sesuai dengan skala likert, antara lain:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (ST)

3.5.2 Dokumentasi

Sugiyono (2015: 329) menyatakan bahwa dokumentasi merupakan arsip-arsip kejadian masa lampau. Dokumentasi dapat berfungsi sebagai sumber bukti utama atas kebenaran informasi yang berkaitan dengan organisasi pemerintahan. Mencari informasi terhadap item atau varian yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan lain sebagainya merupakan metode

dokumentasi menurut Arikunto (2006: 158). Data yang berkaitan dengan penjelasan luas organisasi pemerintah atau subjek penelitian diselesaikan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner diterapkan agar dapat mengutip arsip, catatan, atau makalah penting yang berkaitan dengan data lembaga pemerintah yang akan diperiksa sebagai bagian dari bahan referensi penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data absensi online kehadiran pegawai negeri sipil terhitung sejak Januari sampai Mei 2024.

3.6 Data dan Jenis Data

Pada umumnya terdapat dua jenis sumber data yang ada, diantaranya:

3.6.1 Data Primer

Menurut Maholtra (dalam Sani dan Maharani, 2013: 51), data primer merupakan informasi yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dengan maksud untuk menyelesaikan masalah yang terjadi. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diberikan kepada pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatik (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara.

3.6.2 Data Sekunder

Menurut Maholtra (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 51), sumber data sekunder adalah sumber data yang dikumpulkan untuk tujuan lain di luar penelitian. Peneliti dapat memperoleh sumber data sekunder secara tidak langsung melalui media perantara (didapatkan dan dicatat oleh organisasi atau pihak luar), menurut Indriantoro (Dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 51). Pada penelitian ini sumber data

sekunder didapatkan dari arsip data kehadiran pegawai sejak tahun 2023-2024.

No.	Bulan	Terlambat	Pulang Tidak sesuai Jadwal	Alpha/tidak hadir
1	Mei	55	12	45
2	Juni	60	14	52
3	Juli	53	13	38
4	Agustus	28	15	5
5	September	30	16	6
6	Oktober	44	23	18
7	November	39	22	12
8	Desember	68	33	62
9	Januari	52	22	46
10	Februari	52	19	26
11	Maret	49	18	32
12	April	66	13	56
	Jumlah	596	220	398

Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023-2024

Sumber: Diperoleh dari hasil e-kinerja Nias Utara

3.7 Teknik Analisis Data

Sebagai bagian dari metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk mengukur bagaimana variabel X (Penerapan absensi online) mempengaruhi variabel Y (Disiplin kerja). Skala likert dengan rentang satu (1) sampai dengan lima (5) digunakan dalam metode pengumpulan data kuesioner. Keterangan peneliti memberikan urutan pilihan jawaban dari "Sangat Tidak Setuju", "Tidak Setuju", "Netral", "Setuju", dan "Sangat Setuju" pada skala likert ini. Setiap jawaban mendapat skor atau penilaian pada skala likert, mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Tabel 1.3 Skor Jawaban Skala *Likert*

Teknik yang diterapkan peneliti dengan maksud agar dapat memperoleh hasil dari penelitian dengan akurat dan mudah dimengerti. Dalam penelitian terdapat beberapa teknik analisis data, diantaranya:

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018), statistik deskriptif digunakan untuk memberikan contoh atau bahkan menganalisis temuan suatu penelitian tertentu. Pada tahapan analisis ini, data dijelaskan melalui peringkasan data seperti data mean (rata-rata), median (data tengah), serta modus (data paling sering muncul). Dengan demikian tujuan utama dari analisis statistik deskriptif ini adalah untuk menyajikan gambaran menyeluruh dari data yang dikumpulkan

3.7.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data merupakan menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa instrumen yang digunakan adalah alat yang valid yang bisa digunakan ketika mengukur variabel pada penelitian. Terdapat beberapa prinsip utama dalam menilai suatu data, diantaranya:

3.7.2.1 Uji Validitas

Sutrisno Hadi (2017: 160) mendefinisikan validitas sebagai metric yang menunjukkan seberapa adil atau rasionalnya ¹ suatu alat ukur. Valid menunjukkan bahwa alat tersebut dapat digunakan untuk menilai validitas suatu kuesioner. Apabila pertanyaan-pertanyaan dalam angket atau instrumen dapat menunjukkan hasil uji validitas, maka instrument atau angket berbentuk pertanyaan tersebut dianggap valid (Ghozali, 2018). Hasil dengan nilai ³² signifikansi 5% atau lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pertanyaan kuesioner valid. Dapat disimpulkan bahwa pertanyaan kuesioner tersebut valid jika nilainya lebih besarnya atau ⁸¹ lebih dari 0,05.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sutrisno Hadi (2017: 161) reliabilitas merupakan konsistensi metode pengumpulan data dan instrument dalam mengukur sesuatu yang diukur menggunakan analisis *alpha cronbach*. Uji reliabilitas dianggap dapat dipercaya jika secara konsisten menghasilkan hasil yang sama ketika ²⁰ mengukur hal yang sama dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengevaluasi kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel. Ketika nilai dari *alpha cronbach* yang didapat >60, maka dapat diartikan reliabel.

Reliabilitas dapat digunakan dalam kuesioner untuk mengukur suatu konstruk atau variabel (Ghozali, 2018).

Berdasarkan ketentuan tersebut, suatu variabel dikatakan reliabel atau indikator dalam pertanyaan angket dikatakan reliabel apabila angka koefisiennya $> 0,70$ sementara apabila angka koefisiennya lebih kecil dari $< 0,70$ dapat diartikan tidak reliabel

3.7.2.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas digunakan dalam uji model regresi untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi teratur atau tidak normal. Uji normalitas bertujuan sebagai penentu residual atau variabel interferensi pada model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas menentukan apakah residual atau variabel interferensi dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Uji t dan F dari nilai residual, seperti yang diketahui, menunjukkan distribusi normal. Uji statistik dianggap tidak valid apabila dugaan sementara dilanggar pada ukuran sampel kecil. Pengujian statistik dan analisis grafis adalah dua metode yang dicoba agar dapat menentukan apakah residual terdistribusi normal atau tidak. Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara teratur atau tidak. Jika nilai signifikan residual lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi secara teratur.

3.7.3 Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sebagaimana yang didefinisikan oleh Sugiyono (2017) adalah analisis yang digunakan untuk menentukan apakah variabel

dependen akan naik atau turun dengan memeriksa kenaikan atau penurunan variabel independen. Pengaruh ⁹ penerapan absensi online terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatik (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera utara diteliti dengan menggunakan regresi linear sederhana.

Adapun rumus digunakan yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja

a = Variabel Konstant

b = Angka arah atau Koefisien regresi Disiplin kerja

X = Penerapan absensi online

3.7.3.1 Koefisien Determinasi

Menurut Kuncoro (2013), uji ²⁰ koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam mengkonfirmasi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar antara 0 – 1. Apabila kemampuan ⁵ variabel bebas dalam menerangkan keberadaan variabel terikat semakin bertambah, maka koefisien determinasi variabel tersebut dikatakan mendekati 1, dan apabila ⁴ kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas, maka determinasi dikatakan mendekati 0.

¹ Menurut Ghozali (2016: 97), Koefisien determinasi (R^2) pada awal penelitian menunjukkan adanya keterbatasan model

dalam menyajikan variabel dependen. Koefisien determinan memiliki nilai antara 0 dan 1. Ketika nilai (R^2) < (sekitar 0), kapasitas variabel independen untuk menjelaskan varian variabel dependen sangat dibatasi. Nilai sekitar satu menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memperkirakan varian variabel dependen. Koefisien determinasi berganda (R^2) secara umum dikatakan besar antara $0 < R^2 < 1$.

Data (R^2) dapat dirumuskan antara lain yaitu :

$$(R^2) = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan

(R^2) = Koefisien Determinasi

ESS = *Explained Sum of Squares*

TSS = *Total Sum of Square*

Model tersebut menunjukkan 100% variasi dalam nilai Y atau mencapai kesesuaian yang baik ketika hasil (R^2) adalah 1, sedangkan nilai 0 menunjukkan bahwa model yang diterapkan tidak mengurangi variasi apa pun dalam data Y.

3.7.3.2 Uji t

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji statistik t dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dipengaruhi secara signifikan oleh variabel dependen secara

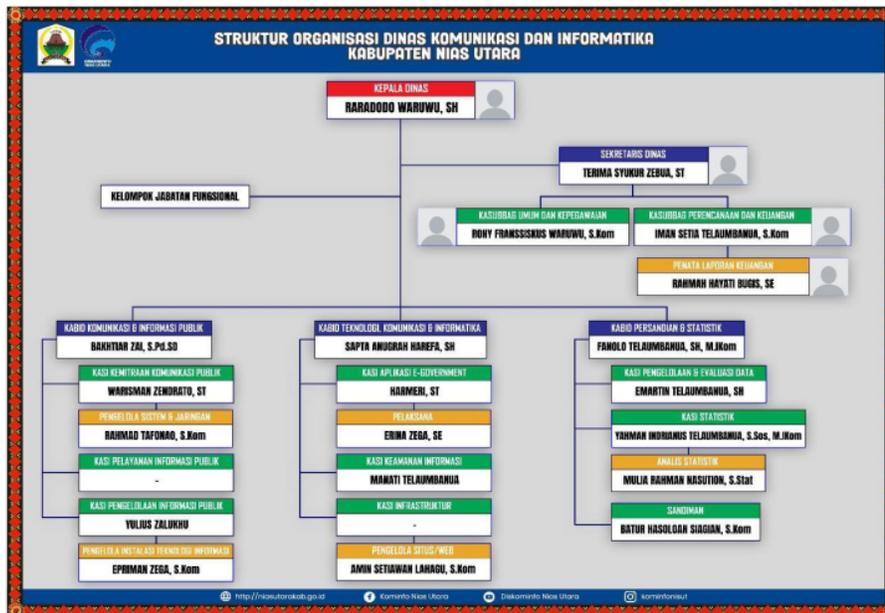
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

79

4.1.1 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Utara



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Utara

Sumber: Struktur organisasi DISKOMINFO Kabupaten Nias Utara.

5

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Utara

Visi :

“Terwujudnya Nias Utara yang Maju, Sejahtera dan Berkeadilan”

43

Misi :

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia yang beriman, sehat dan produktif.
2. Memperkuat kompetensi dan etos kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Aparatur Pemerintah Desa.
3. Meningkatkan pembangunan sarana dan prasarana prioritas yang berkualitas.
4. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang berbasis keunggulan sumber daya lokal.
5. Menciptakan kondisi kehidupan sosial masyarakat yang harmonis dan berbudaya.

4.1.3 Jam kerja dan Istirahat Kantor

21

Jam kerja

1. Hari Senin - Kamis Pukul 08.00 s/d 16.00 WIB
2. Hari Jumat Pukul 08.00 s/d 16.30 WIB

Jam istirahat

1. Hari Senin – Kamis Pukul 12.00 s/d 13.00 WIB
2. Hari Jumat Pukul 12.30 s/d 13.30 WIB

77

Hari Sabtu dan Minggu : Libur

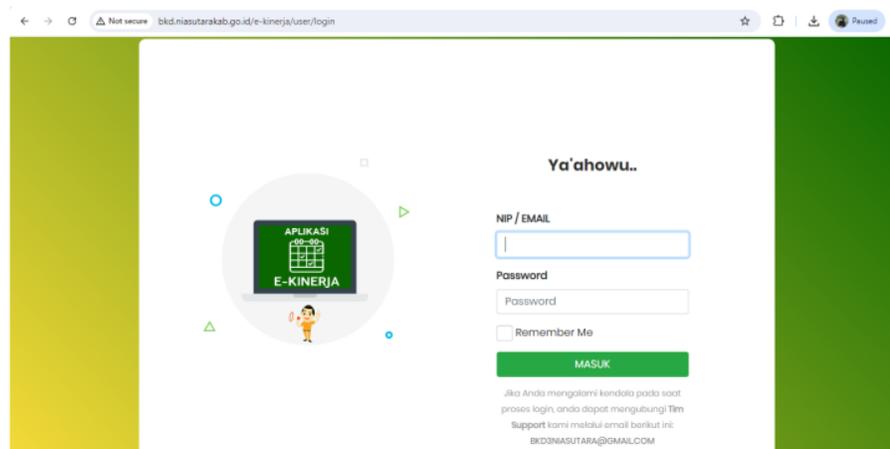
Tanggal merah dan Hari besar agama : Libur

4.2 Mekanisme Absensi Online Dalam Aplikasi SIMPEG

Mekanisme Absensi Online dilakukan ⁵ sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah tertulis dan diatur oleh Administrator Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Nias Utara. Aplikasi SIMPEG dapat diakses melalui browser dengan Alamat : <https://bkd.niasutarakab.go.id/e-kinerja/user/login>.

Beberapa tahapan dalam melakukan absensi online (Masuk dan Pulang) pada aplikasi SIMPEG :

1. Pada saat mengakses alamat <https://bkd.niasutarakab.go.id/e-kinerja/user/login> akan ditampilkan halaman awal Aplikasi SIMPEG. Kemudian diperlukan NIP pegawai dan Password agar dapat Log in ke dalam halaman menu e-kinerja.



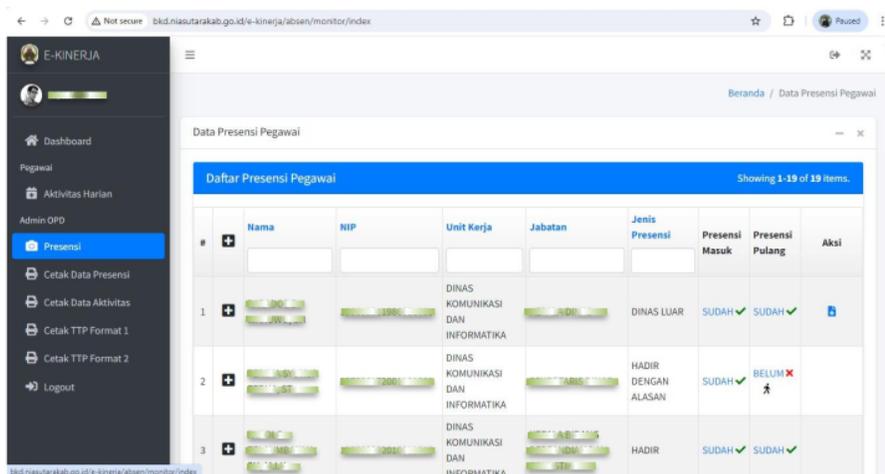
Gambar 1.3 Halaman log in Aplikasi SIMPEG
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

2. Setelah log in akan muncul halaman pertama yaitu *Dashboard*. Pada halaman ini terdapat menu Pegawai, Aktivitas Harian, kemudian menu Profil Admin OPD, Presensi, Cetak Data Presensi, Cetak Data Aktivitas, Cetak TPP Format 1 dan 2 dan Log out.



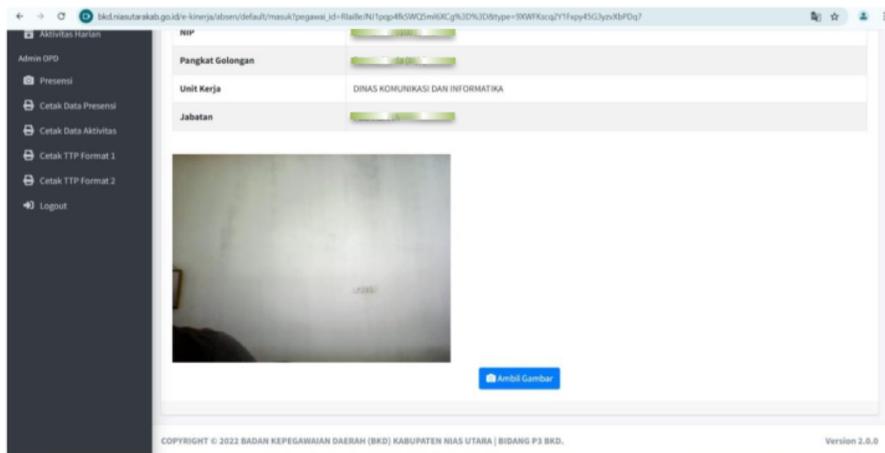
Gambar 1.4 Halaman *Dashboard* Aplikasi SIMPEG
 Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

3. Langkah berikutnya yaitu pegawai yang akan melakukan absensi online cukup memilih menu presensi pada *dashborad* kemudian memilih pegawai yang akan melakukan absensi online dengan *faceprint*

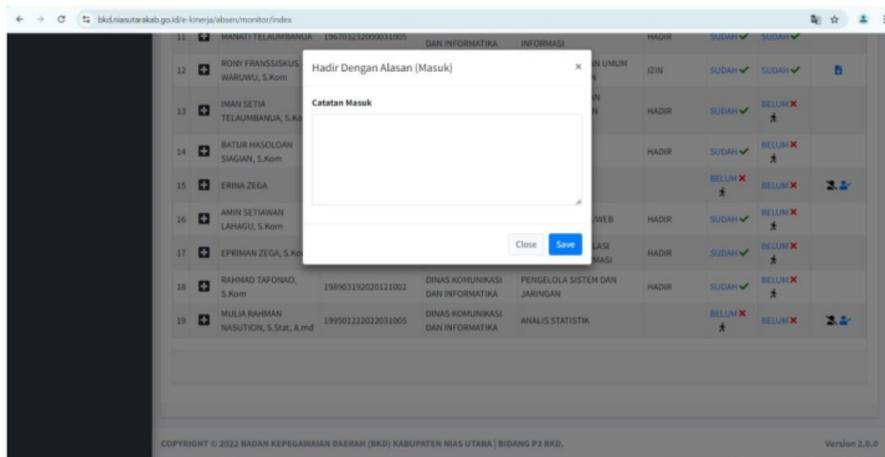


Gambar 1.5 Halaman Menu Presensi
 Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

4. Tahap awal pengambilan gambar untuk absensi masuk yaitu dengan melakukan *faceprint* dengan memilih menu pada presensi masuk maka akan muncul tampilan “Ambil Gambar”. Presensi masuk hanya bisa dilakukan sebelum jam 08.30 WIB dan apabila terdapat keterangan izin tidak bisa melakukan presensi masuk, admin memilih opsi pilihan hadir dengan alasan yang terlihat pada menu presensi masuk

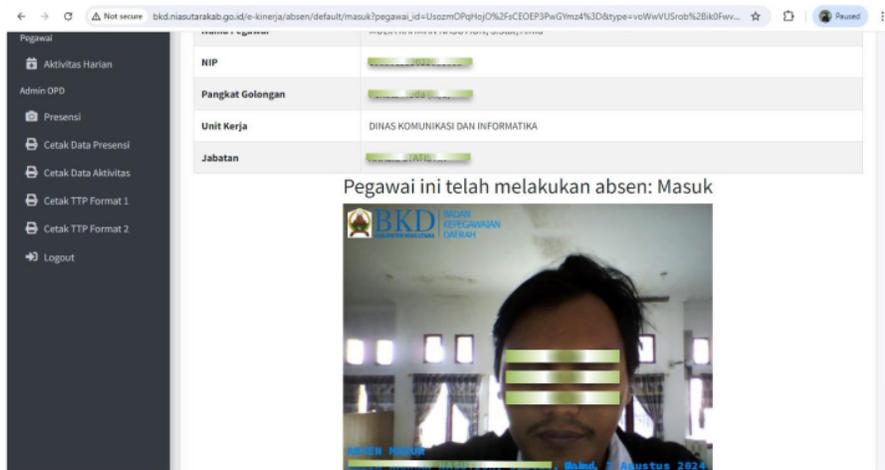


Gambar 1.6 Halaman Presensi Masuk
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG



Gambar 1.7 Halaman Keterangan Izin Tidak Bisa Presensi Masuk
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

5. Setelah berhasil mengambil gambar pegawai, maka dapat dinyatakan telah berhasil melakukan absensi masuk dan kemudian akan tercatat tanggal dan waktu pada gambar. Tampilan presensi akan berubah yang menunjukkan belum absen (Belum dan tanda silang merah) menjadi sudah absen (Sudah dan ceklis hijau)

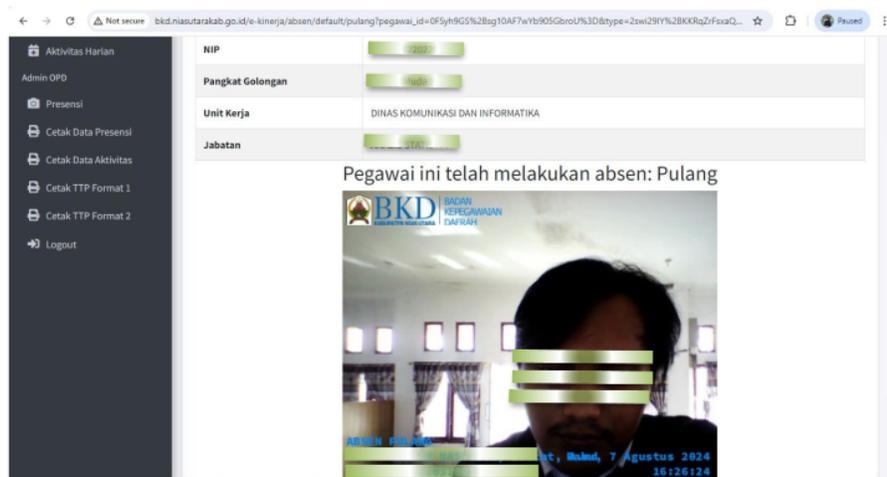


Gambar 1.8 Halaman Pegawai Sudah Melakukan Absen Masuk
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

#	Nama	NIP	Unit Kerja	Jabatan	Jenis Presensi	Presensi Masuk	Presensi Pulang	Aksi
1	[Redacted]	[Redacted]	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	[Redacted]	CUTI	SUDAH ✓	SUDAH ✓	[Icon]
2	[Redacted]	[Redacted]	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	[Redacted]	HADIR	SUDAH ✓	BELUM ✗	[Icon]
3	[Redacted]	[Redacted]	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	[Redacted]	HADIR	SUDAH ✓	SUDAH ✓	[Icon]
4	[Redacted]	[Redacted]	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	[Redacted]	HADIR	SUDAH ✓	BELUM ✗	[Icon]
5	[Redacted]	[Redacted]	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	[Redacted]	HADIR	SUDAH ✓	BELUM ✗	[Icon]
6	[Redacted]	[Redacted]	DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA	[Redacted]	HADIR	SUDAH ✓	SUDAH ✓	[Icon]

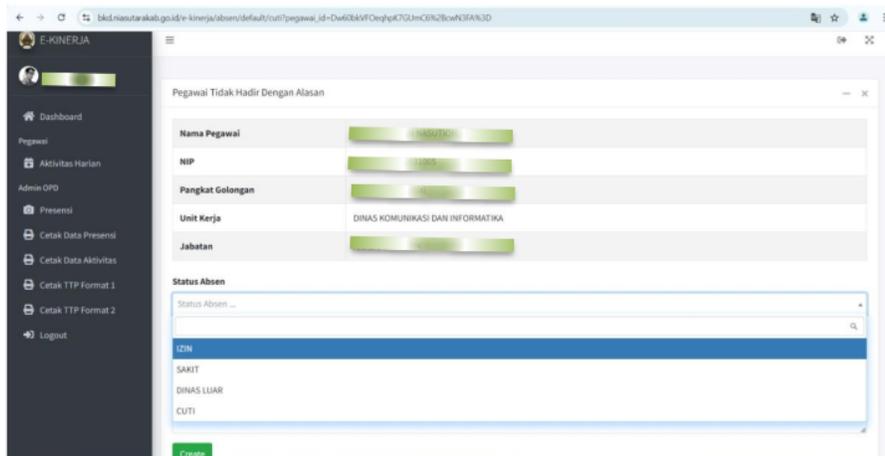
Gambar 1.9 Halaman Daftar Presensi Pegawai
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

6. Tahap akhir absensi pulang dengan melakukan *faceprint* dengan memilih menu pada presensi pulang maka akan muncul tampilan “Ambil Gambar”. Presensi pulang hanya bisa dilakukan setelah jam 16.00 WIB dan apabila terdapat keterangan izin tidak bisa melakukan presensi pulang, admin memilih opsi pilihan hadir dengan alasan yang terlihat pada menu presensi pulang.

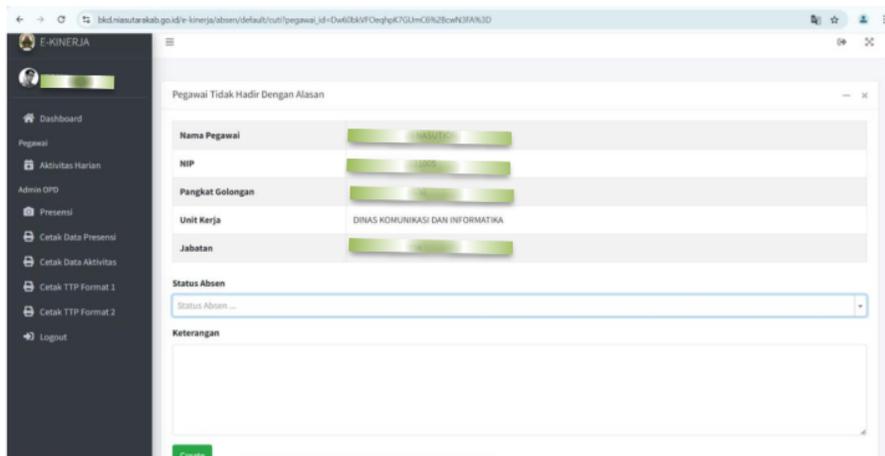


Gambar 2.0 Halaman Pegawai Sudah Melakukan Absen Pulang
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

7. Absensi pegawai yang sedang izin, sakit, dinas luar dan cuti dapat memilih pada menu aksi dan memilih status Absen pada pegawai tersebut. Admin akan melakukan upload berkas untuk menambah keterangan pegawai yang tidak masuk kantor dengan alasan izin, sakit, dinas luar dan cuti.



Gambar 2.1 Halaman Mengajukan Izin, Sakit, Dinas Luar dan Cuti
 Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG



Gambar 2.2 Halaman Melakukan Upload Berkas serta Keterangan
 Terkait Izin, Sakit, Dinas Luar dan Cuti
 Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

8. Langkah terakhir yaitu Log out. Log out aplikasi dapat dilakukan dengan memilih menu log out pada tampilan *dashboard* untuk keluar dari akses absensi online untuk mengakhiri absensi online pada aplikasi SIMPEG.



Gambar 2.3 Halaman *Dashboard* Aplikasi SIMPEG
 Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

4.3 Hasil Kuesioner

Adapun hasil kuesioner yang diperoleh peneliti yang termuat dalam bentuk tabel (X) dan (Y) diantaranya yaitu :

4.3.1 Penerapan Absensi Online (X)

Pada bagian Penerapan Absensi Online (X) terdapat indikator yang terdiri dari : Peningkatan Produktivitas, Praktis, Efisien, Transparansi, Tingkat Keamanan Tinggi (Sleekr, 2018).

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	
11 No. Responden	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	Total (X)
1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	54
2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	65
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	66
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	72
7	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
8	2	3	2	2	4	4	2	4	2	3	3	4	4	3	2	44

9	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	51
10	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	2	5	61
11	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	66
12	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	67
13	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	54
14	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	51
15	3	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	61
16	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	68
17	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	71
18	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	2	4	49
19	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	67

Tabel 1.5 Penerapan Absensi Online (X)

4.3.2 Disiplin Kerja (Y)

Terdapat beberapa indikator pada Disiplin Kerja (X) diantaranya :

60 Kehadiran, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, Bekerja Etis (Rivai, 2014).

	7															
11	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	
No. Responden	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	Total (Y)
1	5	4	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	61
2	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	52
3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	3	3	58
4	4	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	3	47
5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	61
6	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	4	62
7	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	59
8	5	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	54
9	4	3	4	4	4	3	5	2	3	3	3	5	2	3	3	51
10	5	3	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	59
11	5	3	5	5	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	3	59
12	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	3	4	4	63
13	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	50
14	5	3	5	5	4	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	57
15	5	4	5	5	4	3	5	3	3	4	4	5	3	3	3	59
16	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	65
17	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	64
18	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	54
19	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	3	4	3	61

Tabel 1.6 Disiplin Kerja (Y)

4.4 Gambaran Umum Responden

Terdapat 19 responden yang bekerja sebagai pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan 19 responden tersebut, peneliti telah menghimpun beberapa informasi dari responden, meliputi usia, latar belakang pendidikan, dan jenis pendidikan. Sebagai objek penelitian, tanggapan umum dapat diringkas sebagai berikut:

4.4.1 Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia atau umur menunjukkan sifat dasar peserta penelitian. Usia dianggap sebagai sifat pribadi yang dapat memengaruhi jenis persyaratan yang harus dipenuhi. Temuan penelitian ini menghasilkan pengumpulan informasi tentang usia responden, yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Usia	Frekuensi Responden
18 – 23 tahun	0
24 – 30 tahun	1
31 – 40 tahun	7
40 – 50 tahun	6
>50 tahun	5

Tabel 1.7 Responden Penelitian Berdasarkan Usia

4.4.2 Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Aktivitas seseorang sering kali ditentukan oleh jenis kelaminnya. Tabel di bawah ini menunjukkan responden berdasarkan jenis kelamin, diantaranya yaitu:

Jenis kelamin	Frekuensi Responden
Laki- laki	18
Perempuan	1

Tabel 1.8 Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

10 4.4.3 Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan formal dapat memengaruhi pengetahuan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan. Berikut tabel tingkat pendidikan dari responden antara lain:

Pendidikan	Frekuensi Responden
SLTP	0
SLTA	2
D3	0
S1	15
S2	2
S3	0

Tabel 1.9 Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

23 4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang bertujuan agar peneliti dapat menentukan apakah setiap pernyataan dalam kuesioner itu benar atau tidak. Untuk melakukan uji validitas yaitu dengan melakukan perbandingan antara r hitung dengan r tabel pada *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dengan total responden yaitu 19 responden sehingga besarnya bisa di peroleh hasil $19 - 2 = 17$. $df = 17$ dan $\alpha = 0.05$ diperoleh hasil r tabel = 0.482. jika nilai r hitung > r tabel dan nilai positif, dengan

demikian setiap pertanyaan atau indikator dapat dianggap valid. Berikut

tabel hasil uji validitas :

Variabel	Dimensi	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X	a. Peningkatan produktivitas	X1	.633	0.455	Valid
		X2	.682	0.455	Valid
		X3	.827	0.455	Valid
	b. Praktis	X1	.802	0.455	Valid
		X2	.746	0.455	Valid
		X3	.698	0.455	Valid
	c. Efisien	X1	.777	0.455	Valid
		X2	.697	0.455	Valid
		X3	.691	0.455	Valid
	d. Transparansi	X1	.561	0.455	Valid
		X2	.496	0.455	Valid
		X3	.615	0.455	Valid
	e. Tingkat keamanan tinggi	X1	.537	0.455	Valid
		X2	.631	0.455	Valid
		X3	.777	0.455	Valid
Y	a. Kehadiran	X1	.737	0.455	Valid
		X2	.678	0.455	Valid
		X3	.793	0.455	Valid
		X4	.667	0.455	Valid
	b. Ketaatan pada standar kerja	X1	.725	0.455	Valid
		X2	.687	0.455	Valid
		X3	.745	0.455	Valid
		X4	.619	0.455	Valid
	c. Tingkat kewaspadaan yang tinggi	X1	.619	0.455	Valid
		X2	.583	0.455	Valid
		X3	.616	0.455	Valid
		X4	.709	0.455	Valid
	d. Bekerja etis	X1	.582	0.455	Valid
		X2	.620	0.455	Valid
		X3	.614	0.455	Valid

80

Tabel 2.0 Hasil Uji Validitas

Dapat diperhatikan pada tabel diatas, semua indikator variabel (X)

dan variabel (Y) alat ukur penelitian tersebut dianggap valid, karena uji

validitas instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang ditetapkan

56

memiliki nilai $r > r$ tabel (0,455) pada setiap pernyataan.

29 4.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan komponen indikator suatu variabel atau konstruk. Peneliti menggunakan metode *Cronbach Alpha* $>0,60$ untuk menentukan nilai reliabilitas. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X	0.764	Reliabel
Y	0.762	Reliabel

Tabel 2.1 Hasil Uji Reliabel

Sebagaimana terlihat pada tabel di atas, seluruh pernyataan atau instrumen variabel disiplin kerja ASN dianggap reliabel karena mempunyai *value alpha Cronbach* sebesar $0,762 \geq 0,60$ dan seluruh pertanyaan atau instrumen variabel penerapan absensi daring dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *alpha Cronbach* sebesar $0,764 \geq 0,60$.

4.5.3 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memverifikasi apakah data terdistribusi secara teratur atau tidak. Uji *Kolmogrov-Smirnov* satu sampel dengan tingkat signifikansi 0,05 dapat digunakan untuk melakukan uji kenormalan. Jika sig lebih besar dari 0,05, data dinyatakan terdistribusi secara teratur; jika sig kurang dari 0,05, data dianggap tidak terdistribusi secara teratur. Hasil uji kenormalan dilihat pada tabel berikut:

Model	Unstandardized Residual		Keterangan
	Kolmogorov – Smirnov	Asymp.sig	
Penerapan absensi online	0.793	0.556	Normal

33
Tabel 2.2 Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas menampilkan *value* probabilitas signifikan (asymp.sig) sebesar 0,556 dan nilai Kolmogorv-Smirnov sebesar 0,793. Sebagai hasil dari nilai p atau *Asymp.sig* <0,05 (0,556>0,05), data dapat dianggap terdistribusi secara teratur, sehingga model regresi penelitian terbukti memiliki distribusi normal.

4.5.4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Dampak satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dipastikan menggunakan uji regresi linear sederhana. Penerapan absensi online merupakan variabel yang mempengaruhi, sedangkan variabel terikat yaitu disiplin kerja pegawai negeri sipil

Rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja

a = Variabel Konstant

b = Angka arah atau Koefisien regresi Disiplin kerja

X = Penerapan absensi online

Uji regresi linear sederhana memperoleh hasil sebagai berikut:

1 Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
Konstanta (a)	32.902	5.536	-
Penerapan absensi Online	0.420	0.093	0.739

47

Tabel 2.3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model persamaan regresi dapat dibuat sebagai berikut menggunakan hasil spss yang ditunjukkan di atas:

$$Y = 32,902 (a) + 0,420 (X)$$

1 Hasil persamaan regresi linear sederhana diatas dapat diuraikan dengan penjelasan antara lain:

1. Hasil konstanta sebesar 32,902 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja ASN (Y) akan tetap bernilai 32,902 meskipun variabel bebasnya yaitu Pelaksanaan Absensi Online (X) bernilai 0 (nol).
2. Penerapan Absensi Online (X) mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,420 yang berarti Disiplin Kerja ASN (Y) akan meningkat sebesar 0,420 untuk setiap kenaikan satu satuan variabel Penerapan Absensi Online.

23

4.5.5 Pengujian Hipotesis

4.5.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini

membandingkan t hitung yang diestimasi dengan t tabel dan menggunakan nilai signifikansi 0,05. Variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen apabila t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05

Hasil uji t ditunjukkan sebagai berikut:

Model	T	Sig	Keterangan
Konstanta (a)	5.943	0.000	-
Penerapan absen online (X)	4.524	0.000	Positif dan signifikan

Tabel 2.4 Hasil uji t

Tabel di atas menampilkan nilai t sebesar 4,524 dengan nilai signifikansi 0,000. Hipotesis tersebut dibuktikan dengan nilai t tabel (rumus $df = n - k - 1$ atau $df = 19 - 2 - 1 = 16$) sebesar 1,764 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ yang menggambarkan bahwa penerapana absensi online berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil.

4.5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) yaitu suatu pengujian yang mengukur seberapa bagus suatu model dengan memperhitungkan variasi dalam variabel independen. Berikut tabel yang hasil analisis koefisien determinasi (R^2):

Model	R	R.Square	Adjust R. Square	Std. Error of the Estimate
1	0,739	0,546	0,520	3,497

Tabel 2.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan *Adjust R. Square* (R^2) digambarkan pada di atas yaitu 0,520 atau 52%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan absensi sidik jari sebagai variabel bebas dapat memengaruhi 52% variasi variabel terikat, yaitu disiplin kerja ASN. Namun, sisanya sebesar 48% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termuat dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan Penelitian

Variabel pelaksanaan absensi online yang dievaluasi secara parsial menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,524 > t tabel 1,746 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Nilai $b = 0,420$ merupakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis peneliti terhadap pengolahan data dan perhitungan hipotesis diketahui bahwa penerapan absensi online memiliki hubungan positif sebesar 73,9% dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara. Terdapat sebesar 52% mempengaruhi, yang berarti sangat signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil. Hal tersebut didukung pula oleh nilai determinan atau R Square sebesar 54,6%. Berdasarkan hasil penelitian, angka positif dan signifikan variabel pelaksanaan absensi sidik jari menunjukkan bahwa disiplin kerja ASN dapat ditingkatkan dengan memenuhi syarat-syarat pelaksanaan absensi daring yang meliputi peningkatan produktivitas,

kepraktisan, efisiensi, transparansi, dan tingkat keamanan. Variabel penerapan absensi daring mempunyai 15 pertanyaan dan 5 dimensi sesuai dengan item pernyataan pada kuesioner. ¹ Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator transparansi yaitu pernyataan “Tingkat transparansi informasi kehadiran yang disediakan oleh sistem absensi online memengaruhi suasana kerja dan kepercayaan antara sesama pegawai”.

Penerapan absensi online secara positif sangat berpengaruh ¹ dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil. Kehadiran pegawai, mematuhi standar kerja, besarnya tingkat kewaspadaan, serta etika kerja yang etis menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut meningkatkan lingkungan kerja dan menumbuhkan rasa saling percaya yang tinggi, yang pada gilirannya akan ²⁸ mempengaruhi kinerja pegawai. ¹ Dalam upaya membangun dan meningkatkan disiplin kerja pegawai, kehadiran dan kehadiran sangatlah penting. Dalam mengevaluasi kinerja, gaji, produktivitas atau kemajuan instansi secara keseluruhan, data kehadiran yang akurat dan komprehensif dapat diperhitungkan. Pekerja yang mempunyai besarnya tingkat disiplin adalah mereka yang bertanggung jawab terhadap segala hal. Meningkatkan kesadaran karyawan dan merubah perilaku agar sesuai dengan undang-undang dan peraturan instansi, serta norma sosial, merupakan tujuan lain dari disiplin kerja. Kemunculan absensi online mempunyai pengaruh ¹ besar terhadap disiplin kerja karena didalamnya terdapat komponen penilaian kehadiran sesuai ketentuan jam kerja pegawai negeri sipil dan unsur perhitungan besaran tunjangan kinerja melalui sistem aplikasi SIMPEG. Pegawai menjadi operator utama dalam aplikasi SIMPEG untuk menghitung kehadiran, ¹ pembayaran tunjangan kinerja, melakukan pelaporan

kinerja, menetapkan sasaran kerja pegawai (SKP), dan mengevaluasi kinerja ASN di unit kerja. Untuk memberikan kemudahan pengelolaan kinerja pegawai di instansi atau unit kerja secara terperinci, termasuk kehadiran secara online, maka dikembangkanlah sistem aplikasi SIMPEG di pemerintahan. Dengan demikian, melalui Sistem Aplikasi E-Kinerja secara Elektronik, seluruh absensi ASN dapat diperoleh secara cepat, dan juga mempercepat proses rekapitulasi kumulatif seluruh ketidakhadiran ASN berdasarkan kebutuhan per bulan, triwulan, semester, dan tahun.

Selanjutnya, ²² pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara dituntut untuk melaksanakan tanggung jawabnya, yaitu menyelesaikan tugas yang diberikan dan berdasarkan kesadaran sendiri. Pola pengawasan yang tidak adil dan sanksi yang berat dari atasan menjadi alasan pegawai datang dan pulang di luar jam kerja. Oleh karena itu, pegawai harus memberikan contoh, yaitu dengan datang atau pulang kerja sesuai jadwal dan tidak mengambil waktu istirahat untuk mengurus urusan pribadi. ⁵ Hasil penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini. Yaitu “Pengaruh Penggunaan Absensi Online Terhadap Disiplin Kerja ASN: Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, Provinsi Sulawesi Utara” menemukan bahwa penerapan absensi online berbasis tunjangan tambahan penghasilan elektronik (e-TTP) android memberikan pengaruh ¹³ positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian pada pokok bahasan ini bisa ditarik kesimpulan penerapan absensi online berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dikarenakan nilai t hitung sebesar $4,524 > t$ tabel $1,746$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar $0,420$ atau positif yang berarti H_1 diterima. Berdasarkan koefisien regresi sebesar 42% maka setiap peningkatan 1% pemanfaatan absensi online maka disiplin kerja akan naik sebesar 42% begitu pula sebaliknya. Penurunan satu kali saja diperkirakan akan mengakibatkan turunnya disiplin kerja sebesar 42% . Oleh karena itu dari hasil pengujian analisis data dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi online berpengaruh positif atau searah terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil.

5.2 Saran**5.2.1 Saran Teoritis**

- a. Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara, dipengaruhi secara positif dan searah oleh penerapan absensi online. Hal tersebut digambarkan bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil mengalami peningkatan seiring dengan frekuensi absensi yang diukur dengan absensi online.

5.2.2 Saran Praktis

- a. Dalam situasi ini, organisasi harus dapat menyediakan keamanan perekaman wajah yang transparan sehingga data kehadiran tidak dapat dipalsukan. Mesin absensi online memiliki tingkat akurasi yang cukup baik saat merekam data. Karena sidik jari merupakan alat yang sangat berharga untuk mengukur tingkat kehadiran karyawan secara tepat, Aparatur Sipil Negara mendukung pengenalan absensi online dan merekomendasikan agar hal itu dilanjutkan.
- b. Bagi peneliti berikutnya, mungkin bisa melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain atau metode penelitian lain

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, Syafira Nurul, Berlintina Permatasari dan Emi Suwarni. (2022). “Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung”. Dalam *Smart: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology Volume 2 No.1*. (hlm. 67-77). Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia.
- Bara, Chuzaimah Batu, Aisyah Citra Dewi dan Nurul Hidayah. (2022). “Analisis Absensi Online Berbasis Android Pada Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah I Medan”. Dalam *Jurnal Program Mahasiswa Kreatif Volume 6 No.2*. (hlm. 202-213). Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Dessler, G., & Randolph, A. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- Djollong, Andi Fitriani. (2024). “Tehnik Pelaksanaan Penelitian Kuantitatif”. Dalam *ISTIQRA' Volume 2 No.1*. (hlm. 86-100). Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati dan Muhammad Fahmi. (2020). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam *Jurnal Humaniora Volume 4 No.1*. (hlm. 15-33). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Gofur, Abdul. (2019). “Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan”. Dalam *JRMB: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Volume 4 No. 1*. (hlm. 37-44). Fakultas Ekonomi UNIAT.
- Gumohung, Sultan Nur Alim, Mohamad Agus Salim Monoarfa dan Endi Rahman. (2024). “Pengaruh Absen Online Terhadap Disiplin Kerja ASN : Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Provinsi Sulawesi Utara”. Dalam *Economics and Digital Business Review*

Volume 5 No.2. (hlm. 376-385). Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo.

Ismail, Taupik dan Ramayani Yusuf. (2021). “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Kantor Indihome Gegerkalong di Kota Bandung”. Dalam *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Volume 5 No.3.* (hlm. 413-423). Politeknik Piksi Ganesha, Bandung.

Nisa, Syam Putri Nur Fahrur. (2023). “*Pengaruh Tingkat Absensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dan Tenaga Honorer DPRD Provinsi Sulawesi-Selatan Selama Pandem Covid-19*”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Biniss Universitas Muhammadiyah Makassar)

Pahlawati, Enah, dkk. (2022). “Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid-19”. Dalam *Reslag: Religion Education Social Laa Roiba Journal Volume 4 No.1.* (hlm. 101-119). Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor.

Safudin, Mahmud. (2018). “Pengaruh Penerapan Absensi *Online* Terhadap Disiplin Karyawan Pada Purple Express Laundry Jakarta”. Dalam *Jurnal Kajian Ilmiah Volume 18 No.2.* (hlm.104-109). Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Sugiana, Sri Damaianti Rahmat, Uus Mohammad Darul Fadli. (2023). “Efektivitas Penerapan Kehadiran Online SIMKES KHANZA Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Klinik Amanah”. Dalam *Jurnal Economina Volume 2 No.8.* (hlm. 1927-1935). Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, dan Ramadani Syafitri. (2023). “Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif”. Dalam *Tarbiyah: Jurnal Ilmu*

Pendidikan dan Pengajaran Volume 2 No.1. (hlm. 160-166). STAI UISU
Pematangsiantar.

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI ONLINE TERHADAP DISPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA (DISKOMINFO) KABUPATEN NIAS UTARA PROVINSI SUMATERA UTARA

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	jim.teknokrat.ac.id Internet	270 words — 3%
2	repository.umsu.ac.id Internet	147 words — 1%
3	eprints.ipdn.ac.id Internet	124 words — 1%
4	eprints.undip.ac.id Internet	117 words — 1%
5	repository.ub.ac.id Internet	103 words — 1%
6	repositori.uma.ac.id Internet	81 words — 1%
7	etheses.uin-malang.ac.id Internet	78 words — 1%
8	adoc.pub Internet	69 words — 1%

9	repository.uin-suska.ac.id Internet	68 words — 1%
10	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	64 words — 1%
11	docplayer.info Internet	62 words — 1%
12	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	59 words — 1%
13	jurnal.ubharajaya.ac.id Internet	53 words — 1%
14	vdocuments.site Internet	53 words — 1%
15	id.123dok.com Internet	49 words — < 1%
16	repositori.umsu.ac.id Internet	47 words — < 1%
17	repository.upbatam.ac.id Internet	44 words — < 1%
18	repository.unismabekasi.ac.id Internet	43 words — < 1%
19	dspace.uui.ac.id Internet	42 words — < 1%
20	www.scribd.com Internet	42 words — < 1%

pn-bekasikota.go.id

21	Internet	41 words — < 1%
22	repository.ummat.ac.id Internet	36 words — < 1%
23	repository.ar-raniry.ac.id Internet	35 words — < 1%
24	repository.unhas.ac.id Internet	35 words — < 1%
25	123dok.com Internet	30 words — < 1%
26	journal.stimykpn.ac.id Internet	28 words — < 1%
27	eprints2.ipdn.ac.id Internet	27 words — < 1%
28	fr.scribd.com Internet	27 words — < 1%
29	repository.upi.edu Internet	26 words — < 1%
30	feb.untan.ac.id Internet	25 words — < 1%
31	rri.co.id Internet	25 words — < 1%
32	kc.umn.ac.id Internet	24 words — < 1%
33	lib.unnes.ac.id	

Internet

23 words — < 1%

34 www.slideshare.net

Internet

23 words — < 1%

35 ojs.stieamkop.ac.id

Internet

22 words — < 1%

36 repository.uhn.ac.id

Internet

22 words — < 1%

37 I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. "Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar", Widya Amrita, 2021

Crossref

21 words — < 1%

38 Rohmat Indra Borman, Abidarini Rosidi, M Rudyanto Arief. "EVALUASI PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN PAMEKASAN DENGAN PENDEKATAN HUMAN-ORGANIZATION-TECHNOLOGY (HOT) FIT MODEL", Respati, 2017

Crossref

21 words — < 1%

39 bisnisman.nusaputra.ac.id

Internet

21 words — < 1%

40 ejournal-polnam.ac.id

Internet

21 words — < 1%

41 eprints.untirta.ac.id

Internet

21 words — < 1%

42 www.ejournal-binainsani.ac.id

Internet

21 words — < 1%

43	pt.scribd.com Internet	19 words — < 1%
44	repository.unair.ac.id Internet	19 words — < 1%
45	repository.unmuhpnk.ac.id Internet	19 words — < 1%
46	eprints.ubhara.ac.id Internet	18 words — < 1%
47	repository.iainpalopo.ac.id Internet	18 words — < 1%
48	repository.usu.ac.id Internet	18 words — < 1%
49	text-id.123dok.com Internet	18 words — < 1%
50	Hendri Herman, Vargo Christian L. Tobing. "Peran Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Konsumen dalam Penggunaan Gas PGN Pada Masyarakat Kota Batam", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2020 Crossref	17 words — < 1%
51	Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 Crossref	16 words — < 1%
52	ejournal.unesa.ac.id Internet	16 words — < 1%
53	repo.iain-tulungagung.ac.id	

Internet

16 words — < 1%

54 eprints.kwikkiangie.ac.id 15 words — < 1%
Internet

55 Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Di Indonesia", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2017 14 words — < 1%
Crossref

56 eprints.walisongo.ac.id 14 words — < 1%
Internet

57 repository.iainpare.ac.id 14 words — < 1%
Internet

58 Yunni Susanty, Yuyu Yuningsih. "E-Gov Implementation Analysis Through SILPa KAMI Application in DISKOMINFOARPUS, Cimahi City", Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik, 2021 13 words — < 1%
Crossref

59 repository.eka-prasetya.ac.id 13 words — < 1%
Internet

60 I Made Yasa Bhuana Putra, I Gusti Agung Bagus Widiantera, I Made Gede Darma Susila. "Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Harris Hotel Seminyak Bali", Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies, 2024 12 words — < 1%
Crossref

61 e-jurnal.lppmunsera.org 12 words — < 1%
Internet

62	eprints.uny.ac.id Internet	12 words — < 1%
63	journal.laaroiba.ac.id Internet	12 words — < 1%
64	kotakpintar.com Internet	12 words — < 1%
65	pdfcoffee.com Internet	12 words — < 1%
66	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	12 words — < 1%
67	repository.ppns.ac.id Internet	12 words — < 1%
68	Areskha Vanya Anandikha, Maurizka Chairunissa, Dian Indriyani. "Pengaruh Kualitas Layanan Administrasi dan Fasilitas Perguruan Tinggi terhadap Kepuasan Mahasiswa Politeknik STIA LAN Jakarta", Jurnal Pendidikan Non formal, 2024 Crossref	11 words — < 1%
69	Asriyani Samiun, Edwin De Queljoe, Irma Antasionasti. "UJI EFEKTIVITAS SENYAWA FLAVONOID DARI EKSTRAK ETANOL DAUN SAWILANGIT (Vernonia cinerea (L.) Less) SEBAGAI ANTIPIRETIK PADA TIKUS PUTIH JANTAN GALUR WISTAR (Rattus norvegicus) YANG DIINDUKSI VAKSIN DPT", PHARMACON, 2020 Crossref	11 words — < 1%
70	dspace.umkt.ac.id Internet	11 words — < 1%

jurnal.abulyatama.ac.id

71	Internet	11 words — < 1%
72	jurnal.itscience.org Internet	11 words — < 1%
73	pkm.uika-bogor.ac.id Internet	11 words — < 1%
74	repository.teknokrat.ac.id Internet	11 words — < 1%
75	repository.wima.ac.id Internet	11 words — < 1%
76	digilib.uns.ac.id Internet	10 words — < 1%
77	pn-kabanjahe.go.id Internet	10 words — < 1%
78	repository.fisip-untirta.ac.id Internet	10 words — < 1%
79	widuri.raharja.info Internet	10 words — < 1%
80	Rika Kharlina Ekawati. "Analisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi Android Terhadap Minat Beli Pelanggan Toko ABC Palembang", Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer), 2017 Crossref	9 words — < 1%
81	anzdoc.com Internet	9 words — < 1%
82	blog.iain-tulungagung.ac.id Internet	

		9 words — < 1%
83	cianjurtoday.com Internet	9 words — < 1%
84	eprints.polsri.ac.id Internet	9 words — < 1%
85	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	9 words — < 1%
86	repository.umi.ac.id Internet	9 words — < 1%
87	Fija Ramadhan, Luthfia Jayyida Ainaya Fatiha, Haeranisa Bella Krisanti, Daffa Rozan, Caezario Rafie Anggara Z. "Pengembangan Website 'BALASAN' Sebagai Upaya Peningkatan Minat Belajar Bahasa Isyarat Indonesia", Jurnal Pendidikan Non formal, 2023 Crossref	8 words — < 1%
88	core.ac.uk Internet	8 words — < 1%
89	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	8 words — < 1%
90	digilib.uinsgd.ac.id Internet	8 words — < 1%
91	docobook.com Internet	8 words — < 1%
92	es.scribd.com Internet	8 words — < 1%

93	mafiadoc.com Internet	8 words — < 1%
94	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	8 words — < 1%
95	repository.its.ac.id Internet	8 words — < 1%
96	scholar.unand.ac.id Internet	8 words — < 1%
97	totabuanews.com Internet	8 words — < 1%
98	wiki.paramadina.ac.id Internet	8 words — < 1%
99	Elma Yulia, Shinta Ratnawati. "ANALISIS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) SEBAGAI SISDM DI PEMERINTAH KOTA MAGELANG", JURNAL MANEKSI, 2021 Crossref	7 words — < 1%
100	Muhammad Asman, Novi Darmalia. "PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BUNGO", Jurnal Manajemen Sains, 2021 Crossref	7 words — < 1%
101	Revia Setiani, Dahmiri Dahmiri, Sigit Indrawijaya. "PENGARUH MOTIVASI DAN SIKAP WIRAUSAHA TERHADAP KEPUTUSAN BERWIRAUSAHA WANITA DI KOTA JAMBI", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2019 Crossref	7 words — < 1%

102	eprints.perbanas.ac.id Internet	7 words — < 1%
103	bappeda.tangerangselatankota.go.id Internet	6 words — < 1%
104	ejournal.unis.ac.id Internet	6 words — < 1%
105	media.neliti.com Internet	5 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF