

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

117

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI ONLINE TERHADAP DISPLIN

44

KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS KOMUNIKASI DAN

INFORMATIKA (DISKOMINFO) KABUPATEN NIAS UTARA

PROVINSI SUMATERA UTARA

SKRIPSI



OLEH :

AZPRIMAN PUTRA

2319588

114

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 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, pemerintah bertujuan untuk menyelenggarakan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan mutu dan transparansi pelayanan publik secara efektif dan efisien. 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 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. Pegawai dapat melakukan absensi daring dengan mudah, fleksibel, dan aman dari mana saja. Organisasi pemerintahan sering memanfaatkan Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk memantau kehadiran pegawai.

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sistem pengelolaan data dan aktivitas kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. SIMPEG memadukan antara 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh penggunaan absensi online terhadap disiplin 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 daring 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

Halaman

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
21 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 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	30
2.1.4.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja	
2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja	
2.2 Kerangka Berpikir	18
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	
33	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	
9	3.7.3 Regresi Linear Sederhana	
	3.7.3.1 Koefisien Determinasi	
	3.7.3.2 Uji t	
41	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	
2	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	

14
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

28
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

52
4.5.5.1 Uji t

4.5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

4.6 Pembahasan Penelitian

BAB V PENUTUP

56
5.1 Kesimpulan

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

5.2.2 Saran Praktis

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

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	2
Tabel 1.8	Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	
Tabel 1.9	Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan	
Tabel 2.0	Hasil Uji Validitas	20
Tabel 2.1	Hasil Uji Reliabel	
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)	23

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	
102 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).....	7
Lampiran 06	Uji Reliabilitas (X) dan (Y).....	
Lampiran 07	Uji Normalitas	
Lampiran 08	Tabel t dan Tabel r	
Lampiran 09	Biodata Penulis.....	

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu 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 teknologi. Saat ini teknologi telah banyak 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 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. Menurut Gandhi (2017: 28), disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Pegawai yang disiplin sadar akan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dengan begitu disiplin memiliki peran penting dalam membentuk moral dan kejujuran pegawai.

¹ Menurut Davis (2016: 334), disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman 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 untuk memberikan sanksi sesuai dengan ⁴ 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 Daerah Provinsi Sumatera Utara, pemerintah bertujuan untuk membangun tata kelola ⁴³ 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).¹⁷ 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.³⁷ Menurut Setyawan dan Munari (2020), aplikasi berbasis web menggunakan protokol HTTP, aplikasi di sisi server berkomunikasi dengan 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*).¹¹⁵

⁷⁷ Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara menggunakan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) 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 terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan absen online berbasis android elektronik 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 sistem absensi online berbasis android sangat cocok diterapkan dalam sebuah instansi pemerintahan.

Mengingat penerapan absensi online dapat mempengaruhi 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

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka identifikasi masalah yang ditemukan yaitu sebagai berikut:

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

35
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut 6 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan onliner terhadap disiplin kerja pegawai di dinas komunikasi dan informatika (diskominfo) kabupaten nias utara provinsi sumatera utara.

97 1.3 Batasan Masalah

Untuk mendapatkan penelitian yang terarah dan mencapai hasil diinginkan, maka batasan masalah pada penelitian ini adalah Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara.

67 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

68

Diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengembangan ilmu pengetahuan dan ilmu ekonomi pada umumnya dan di setiap instansi pada khususnya.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Absensi Online

Absensi online merupakan salah satu dari sekian banyak 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 diakses dari mana saja dan kapan saja. Selain itu, absensi online dapat menciptakan laporan yang sangat akurat 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 bagi pegawai dalam mengajukan cuti.

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*". Produktivitas didefinisikan sebagai rasio antara output yang dihasilkan dengan jumlah input yang digunakan dalam proses produksi atau kegiatan tertentu. 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 lebih ⁷⁸ menghemat waktu dan tenaga karena dapat diakses dari mana saja dan kapan saja asalkan ada koneksi internet.

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, ⁴ 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 ⁴ perbandingan Absensi Online dengan Absensi

Fingerprint :

Absensi Online		Absensi <i>Fingerprint</i>	
Keunggulan	Kelemahan	Keunggulan	Kelemahan
Tindakan kecurangan yang dapat dihindari karena absensi online memerlukan pengambilan foto masing-masing pegawai	Mebutuhkan 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 ⁴ gawai.		Pencatatan waktu yang tepat	Antrian yang disebabkan jika pegawai melakukan absensi diwaktu yang bersamaan
Tidak ada perawatan khusus sehingga menghemat biaya perawatan absensi.			Mebutuhkan 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*

⁴ Sumber: Dalimunthe, Nurul Wulandini. (2022). "Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara" Tabel 2.1 Perbandingan absensi online dan *fingerprint*

² 2.1.2 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara menggunakan

Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) untuk

mengelola data dan operasional kepegawaian. Untuk ¹¹⁰ mendukung administrasi kepegawaian, Sistem Informasi Manajemen 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

Menurut pendapat ² Handoko dalam Sinambela (2016: 334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Gandhi (2017: 28) ¹⁰ disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggungjawab. Pendapat ¹ Davis (2016: 334) disiplin

merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Moenir dalam Ardianyah (2013: 904) disiplin ada suatu bentuk ketetapan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018: 12) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

2.1.4 Disiplin Kerja

Menurut Rivai dan Sagal (2014: 825) disiplin kerja adalah alat komunikasi manajer dengan karyawan yang digunakan untuk mengubah perilaku dan mengupayakan peningkatan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2012: 112) disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Sinambela (2016: 335) disiplin kerja didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku/ Menurut Asyar (2016: 56) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh organisasi atau instansi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar.

Pada buku Lijian Poltak Sinambela (2012: 239) disiplin kerja disimpulkan sebagai kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

51 2.1.4.1 Jenis-jenis disiplin kerja

12
Menurut Afandi (2018: 18-19) macam-macam disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong karyawan agar disiplin diri dan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Disiplin Korektif adalah disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.
3. Disiplin Progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

22
Menurut Mangkunegara (2014) Tipe-tipe kegiatan pendisiplinan ada tiga (3) yaitu:

1. Disiplin Preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksakan yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri.

9
2. Disiplin Korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

3. Disiplin Progresif merupakan pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses:

a. Teguran lisan, jika masih terulang

b. Teguran tertulis (menjadi catatan buruk pegawai), jika masih terulang.

c. Skorsing satu minggu, jika masih terulang.

d. Skorsing satu bulan, jika masih terulang.

e. Memecat pegawai tersebut.

³ 2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja

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

- ⁸ 1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada standar kerja, hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Bekerja Etis, beberapa pegawai mungkin melakukan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Tindakan tersebut merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

²³ Menurut Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 ²² disebutkan beberapa kewajiban yang menjadi indikator dari kedisiplinan pegawai negeri sipil, ¹⁵ sebagai berikut:

1. Mentaati ketentuan jam kerja
2. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
3. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
4. Mentaati segala peraturan dan perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.

²⁶ Menurut Afandi (2018: 21) indikator disiplin kerja diantaranya:

1. Ketaatan waktu

- a) Masuk kerja tepat waktu
- b) Penggunaan waktu secara efektif
- c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja

2. Tanggung jawab kerja

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- b) Target pekerjaan
- c) Membuat laporan kerja harian

1

Menurut Saydam dalam Sinambela (2016: 356), faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kedisiplinan antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

35

2.2 Kerangka Berpikir

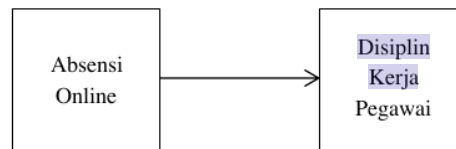
Menurut Sugiyono (2011: 60) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Menurut Sugiyono (2019) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Menurut Riduwan (2011) kerangka berpikir dapat disajikan dalam bentuk bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti dan keterkaitan antar variabel yang ditelitinya.

86

63

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 pemaparan sebelumnya, maka kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini yaitu:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

2.3 Hipotesis

Tujuan penelitian ini adalah untuk 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. ³⁹ Penelitian Kualitatif, Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan fenomena yang terjadi di dunia nyata. Metode yang digunakan meliputi pengumpulan data berupa wawancara, observasi, atau analisis dokumen, serta analisis data yang bersifat deskriptif dan interpretatif.
- b. ¹⁴ Penelitian Kuantitatif, Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara kuantitatif menggunakan data yang diukur secara numerik. Metode yang digunakan meliputi survei, eksperimen, atau pengolahan data statistik.
- c. ¹¹⁹ Penelitian Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian ini menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dalam satu penelitian. Metode ini memberikan kelebihan dalam menggabungkan kekuatan kedua pendekatan tersebut untuk ¹¹³ memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

² Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. ³² Menurut Sugiyono (2018: 14) berpendapat bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel

tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrument, analisis data bersifat statistic. Kuesioner digunakan sebagai alat utama ³⁹ pengumpulan data dalam metode survei. Diharapkan dengan menggunakan pendekatan survei, temuan penelitian akan mampu menggambarkan keadaan sebenarnya yang terjadi selama penelitian. ¹ Jenis penelitian ini menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kuisioner untuk selanjutnya diolah menjadi data statistik yang kemudian diinterpretasikan (Sugiyono, 2018)

³ 3.2 Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2010: 161) variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

Pada penelitian ini terdapat dua jenis variabel, diantaranya ¹ yaitu Variabel Bebas (*Independent Variabel*) dan Variabel Terikat (*Dependenta Variabel*). Menurut Sugiyono (2018), Variabel Bebas (*Independent Variabel*) merupakan sejumlah gejala atau faktor-faktor atau unsur-unsur yang menentukan atau mempengaruhi munculnya variabel lain. Dalam penelitian ini Variabel Bebas (*Independent Variabel*) yaitu absensi online. Menurut Sugiyono (2018) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) merupakan gejala atau faktor-faktor atau unsur-unsur yang ada yaitu dipengaruhi atau ditentukan adanya variabel bebas tertentu. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*) pada penelitian ini yaitu disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas komunikasi dan infomatika (diskominfo) kabupaten nias utara ⁷ provinsi sumatera utara.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sutrisno Hadi (2017: 145) populasi adalah kumpulan individu-individu dalam suatu daerah. Menurut Sani dan Maharani (2015: 35) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain.

Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 19 orang pegawai pegawai negeri sipil di dinas komunikasi dan informatika (diskominfo) kabupaten nias utara provinsi sumatera utara.

3.3.2 Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2016: 256) apabila obyek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10-15 %. Pengambilan jumlah sampel dengan mengikuti teknik sampling. Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2018). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Makna sampel jenuh yaitu sensus.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel yaitu seluruh pegawai negeri sipil di dinas komunikasi dan informatika (diskominfo) kabupaten nias utara provinsi sumatera utara yang berjumlah 19 orang.

3.4 Instrumen Penelitian

Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrument penelitian. Menurut Sugiyono (2019: 156) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Instrumen dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan dokumentasi:

3.4.1 Kuesioner

Menurut Silalahi (2012: 296) kuesioner adalah mekanisme pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui secara jelas apa yang diisyaratkan dan bagaimana mengukur variabel yang diminati. Menurut Pasalong (2013: 141) kuesioner adalah suatu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diisi oleh responden itu sendiri.

Menurut Siregar (2013: 21) kuesioner adalah teknik pengumpulan data informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

3.4.2 Dokumentasi

Menurut Usman dan Purnomo (2009: 69) dokumentasi adalah pengambilan data melalui dokumen-dokumen. Menurut Arikunto (2013: 57) menjelaskan bahwa metode dokumentasi adalah mencari data

mengenai suatu hal atau variabel melalui catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya.

19

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015: 308) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik mengumpulkan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuesioner dan metode dokumentasi.

3.5.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018) metode kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membagikan pertanyaan secara tertulis kepada responden yang telah dipilih. Adapun besaran skor yang diperoleh pada setiap jawaban berdasarkan skala likert sebagai berikut:

38

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (ST)

3.5.2 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015: 329) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen dapat dijadikan bahan utama dalam membuktikan kebenaran data terkait instansi pemerintah. Arikunto (2006: 158) metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variasi yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum instansi pemerintah atau obyek yang diteliti. Metode ini dilakukan dengan cara mengutip arsip-arsip dan catatan atau dokumen penting terkait data instansi pemerintah untuk dipelajari sebagai bagian dari bahan rujukan dalam meneliti. 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 penelitian ini, peneliti menggunakan dua jenis sumber data, yaitu:

3.6.1 Data Primer

Maholtra (dalam Sani dan Maharani, 2013: 51), mendefinisikan data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Pada penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai negeri sipil di dinas komunikasi dan informatika (diskominfo) kabupaten nias utara provinsi sumatera utara dengan menggunakan kuesioner.

3.6.2 Data Sekunder

Maholtra (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013: 51), sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset, tetapi juga untuk tujuan lain. Indriantoro (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013: 51), sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh instansi terkait dan atau pihak lain). Pada penelitian ini sumber data sekunder diperoleh 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

Kuesioner digunakan sebagai bagian dari teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur dampak variabel X (Penerapan absensi online) terhadap variabel Y (Disiplin kerja). Skala likert

dengan rentang 1 sampai 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 analisis data merupakan teknik yang diterapkan pengujian yang bertujuan untuk memastikan hasil dari penelitian dapat diperoleh dengan jelas dan mudah dimengerti. Dalam penelitian terdapat beberapa teknik analisis data, diantaranya:

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran ataupun menganalisis suatu data hasil penelitian. 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 menjamin bahwa instrumen yang digunakan adalah alat yang valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel pada penelitian. Terdapat beberapa prinsip utama dalam menilai suatu data, diantaranya:

3.7.2.1 Uji Validitas

Menurut Sutrisno Hadi (2017: 160) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keadilan atau kesihahan suatu alat ukur, valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner yang berupa pertanyaan dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner atau instrument dapat membuktikan hasil yang pada uji validitas tersebut (Ghozali, 2018). Dalam kuesioner pertanyaan dapat dikatakan valid berdasarkan hasil dengan nilai signifikan 5% atau lebih tinggi dari 0,05 apabila nilainya lebih tinggi atau besar dari 0,05 maka dapat dikatakan pertanyaan pada kuesioner tersebut yaitu valid.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sutrisno Hadi (2017: 161) reliabilitas adalah keajekan (konsisten) alat pengumpul data/instrument dalam mengukur apa saja yang diukur dengan menggunakan analisis *alpha cronbach*. Instrumen yang reliabel maksudnya instrumen yang jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dapat digunakan dalam mengukur kuesioner yang menjadi indikator dari

variabel. Dikatakan reliabel jika alat ukur nilai dari *alpha cronbach* yang didapat $> 0,60$.

⁵ Menurut Ghozali (2018) menyatakan untuk mengukur suatu konstruk atau variabel pada suatu kuesioner dapat menggunakan reliabilitas. Berdasarkan ketentuan tersebut, suatu variabel dikatakan reliabel atau indikator dalam pertanyaan angket dikatakan reliabel apabila angka koefisiennya lebih besar dari 0,70; sebaliknya apabila angka koefisiennya lebih kecil dari 0,70 maka pertanyaan angket dikatakan tidak reliabel.

¹⁰⁶ 3.7.2.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) untuk mengetahui variabel independen dan dependen berdistribusi tidak normal atau normal didalam uji model regresi ini digunakanlah uji normalitas dalam pengujiannya. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah residual atau variabel interferensi dalam model regresi memiliki distribusi 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. Pada ukuran sampel kecil, uji statistik tidak valid jika asumsi ini dilanggar. Pengujian statistik dan analisis grafis adalah dua metode yang digunakan untuk menentukan apakah residual terdistribusi normal atau tidak. Uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi secara

82
teratur atau tidak. Jika nilai signifikan residual lebih besar dari 0,05, maka data terdistribusi secara teratur.

3.7.3 Regresi Linear Sederhana

5
Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk menentukan keputusan turun atau naiknya variabel terikat dapat dilakukan dengan melihat melalui peningkatan variabel bebas atau tidak. 1
Regresi Linear Sederhana digunakan untuk menganalisis penerapan absensi online terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi Dan Informatika (DISKOMINFO) 17
Kabupaten Nias Utara.

40
Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

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

5
Menurut Kuncoro (2013) untuk memperkirakan seberapa tinggi kapabilitas model dalam menegaskan variasi variabel terikat digunakanlah uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yaitu 0 sampai dengan 1, dikatakan koefisien determinasi variabel hampir sama dengan 1 apabila kapabilitas variabel bebas dalam

menghasilkan keberadaan variabel terikat semakin kuat, sebaliknya dikatakan nilai koefisien determinasi hampir sama dengan angka 0 apabila kapabilitas model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas.

Menurut Gozali (2016: 97), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinan memiliki nilai antara 0 dan 1. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan varians variabel dependen sangat terbatas ketika nilai (R^2) kecil (sekitar 0). Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variasi variabel dependen disediakan oleh variabel independen. Koefisien determinasi berganda (R^2) secara umum dikatakan besar antara $0 < R^2 < 1$.

Data (R^2) dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

(R^2) = Koefisien Determinasi

ESS = *Explained Sun of Squares*

TSS = *Total Sun of Square*

Hasil (R^2) sebesar 1 menunjukkan bahwa model tersebut menggambarkan 100% variasi dalam nilai Y atau mencapai

kesesuaian yang baik, sedangkan nilai 0 menunjukkan bahwa model yang diterapkan tidak mengurangi variasi apa pun dalam data Y.

3.7.3.2 Uji t

Menurut Ghozali (2018) untuk menguji apakah variabel dependen terpengaruh signifikan oleh variabel dependen secara parsial dapat menggunakan uji statistic t. Tingkat signifikansi dengan acuan $\alpha = 0,05$ (5%) digunakan dalam pengujian penelitian ini. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang akan dibandingkan dengan t tabel dan menghitung nilai probabilitas (sig) pada nilai $\alpha = 0,05$ (5%), syarat pengujian terpenuhi. H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, sedangkan H_a diterima jika nilai t hitung < t_{tabel}

3.8 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.8.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di jalan Fondako Desa Lawira Satua, Kecamatan Lotu, Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara.

3.8.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini mulai dilakukan pada tanggal 6 mei sampai 19 agustus 2024 di dinas komunikasi dan informatika (diskominfo) kabupaten nias utara provinsi sumatera utara berdasarkan tabel di bawah ini:

Keterangan	Bulan Mei				Bulan Juni				Bulan Juli				Bulan Agustus			
	Minggu ke	1	2	3	4	Minggu ke	1	2	3	4	Minggu ke	1	2	3	4	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

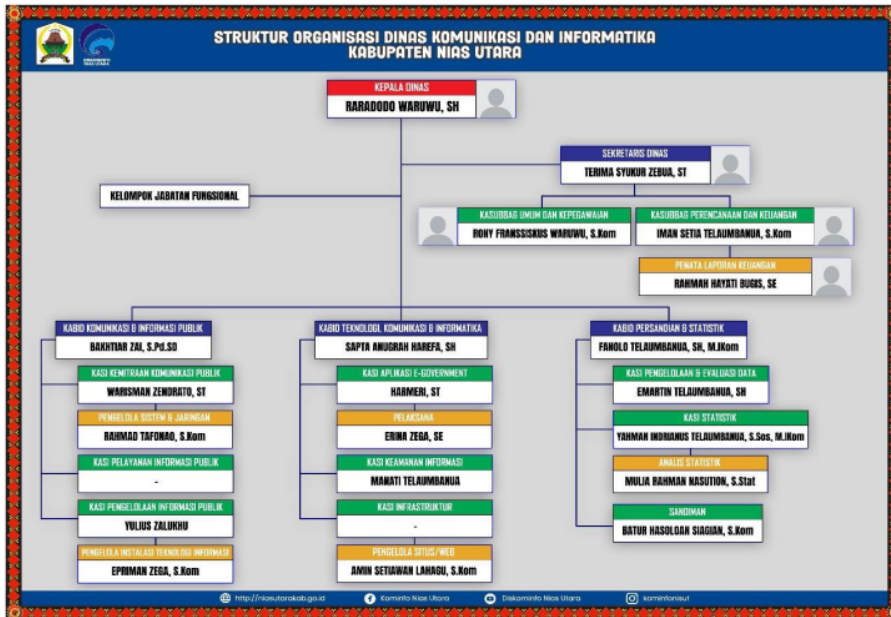
Mencari judul dan permasalahan, mengumpulkan referensi serta menyiapkan materi	█																		
Mengajukan 55 erapa alternatif judul penelitian	█																		
Konsultasi s/d persetujuan proposal penelitian		█	█	█	█														
Menyusun proposal 55 Penelitian					█														
Pembahasan masalah dan kesimpulan Bab IV dan V					█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█		

Tabel 1.4 Jadwal Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Utara



7 **Gambar 1.2** Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Utara

Sumber: Struktur organisasi DISKOMINFO Kabupaten Nias Utara.

2 **4.1.2** Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias 16

Utara

Visi :

“Terwujudnya Nias Utara yang Maju, Sejahtera dan Berkeadilan”

Misi :

1. Meningkatkan kualitas 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 ²⁴ Kantor

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

⁹²

Hari Sabtu dan Minggu : Libur

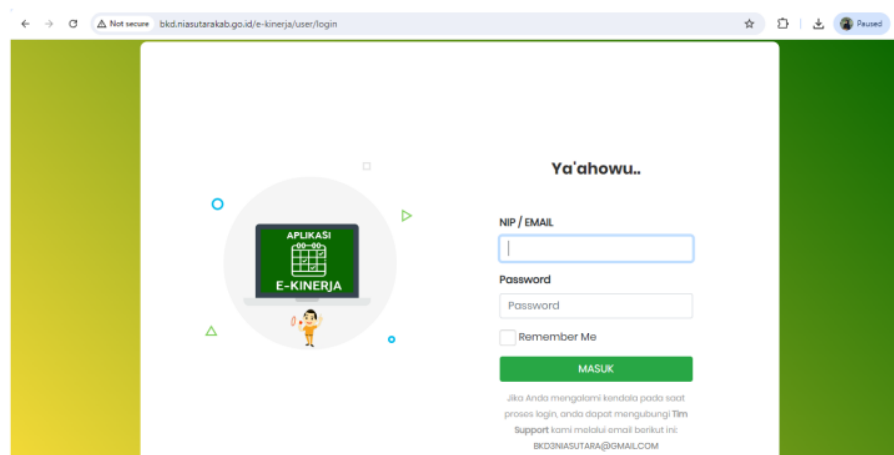
Tanggal merah dan Hari besar agama : Libur

4.2 Mekanisme Absensi Online Dalam Aplikasi SIMPEG

Mekanisme Absensi Online ¹¹¹ dilakukan 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.



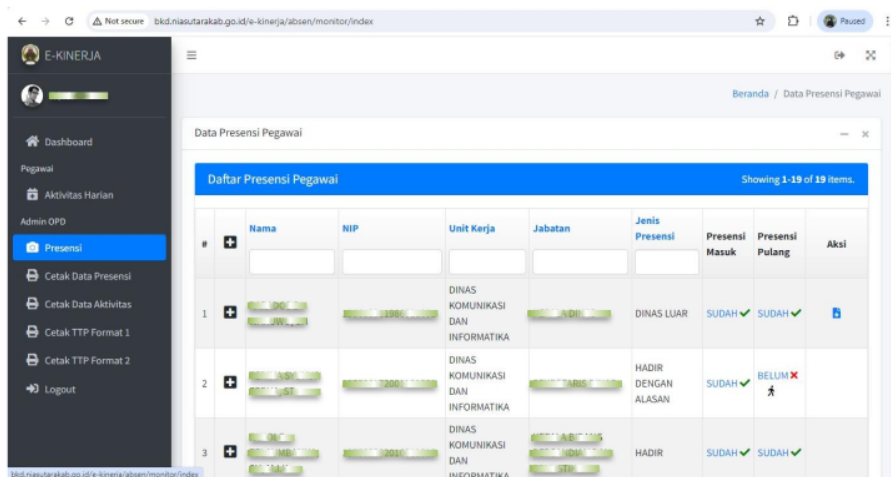
Gambar 1.3 Halaman log in Aplikasi SIMPEG
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

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.



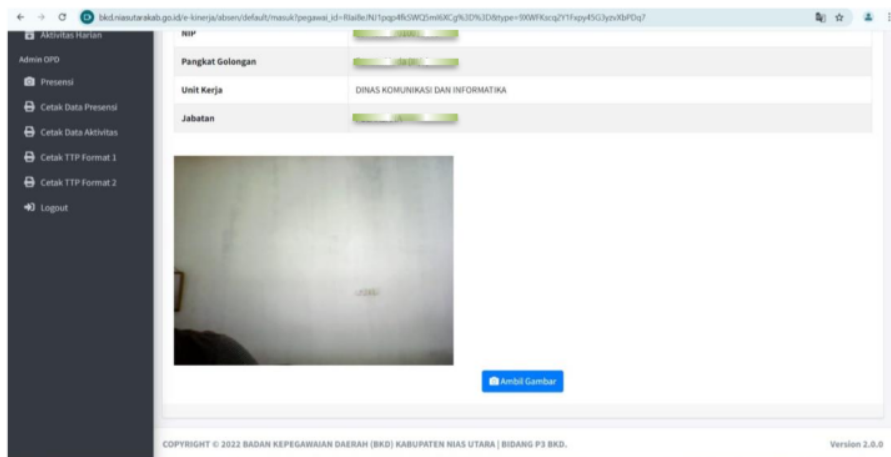
Gambar 1.4 Halaman *Dashboard* Aplikasi SIMPEG
 Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

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*

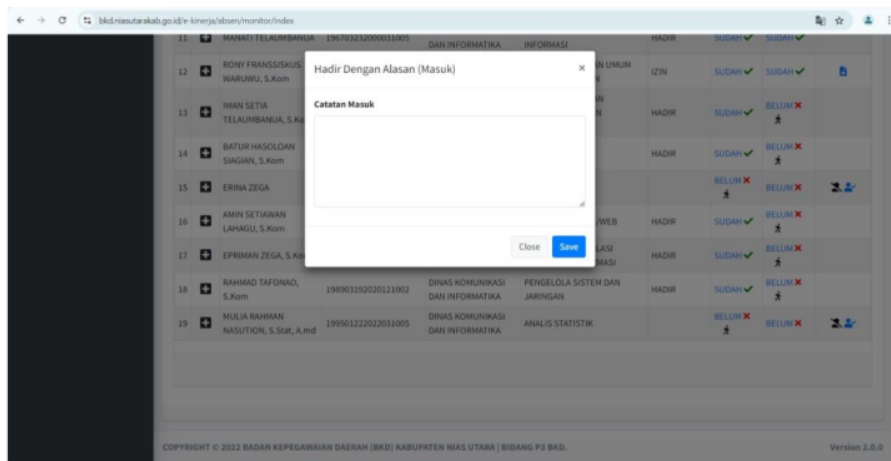


Gambar 1.5 Halaman Menu Presensi
 Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

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

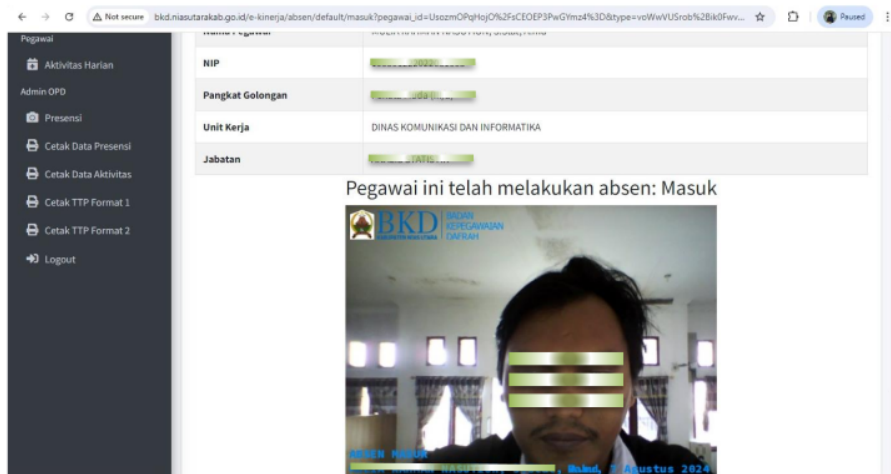


Gambar 1.6 Halaman Presensi Masuk
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG



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]

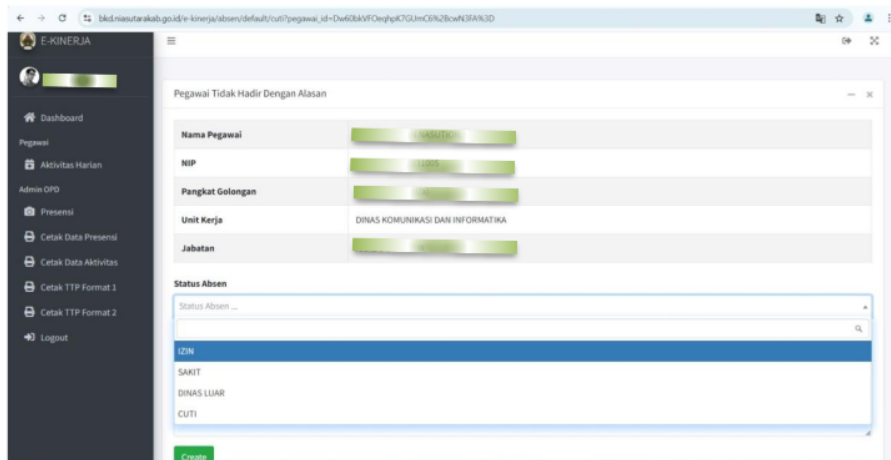
Gambar 1.9 Halaman Daftar Presensi Pegawai
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

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.

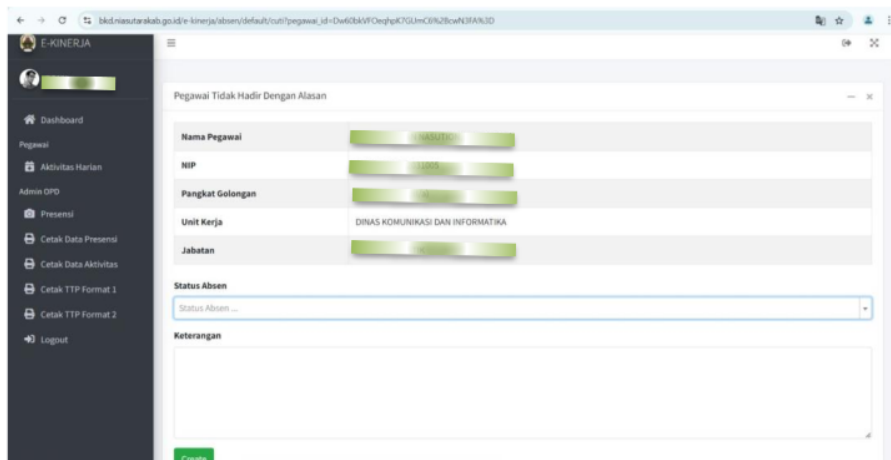


Gambar 2.0 Halaman Pegawai Sudah Melakukan Absen Pulang
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

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

- 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).

49

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	
13 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)

107

4.3.2 Disiplin Kerja (Y)

34

Pada bagian Disiplin Kerja (Y) terdapat indikator yang terdiri dari :

Kehadiran, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi,

Bekerja Etis (Rivai, 2014).

71

No. Responden	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	Total (Y)
	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	
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

50

Tabel 1.6 Disiplin Kerja (Y)

4.4 Gambaran Umum Responden

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 19 responden yang bekerja sebagai pegawai ³ Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Provinsi Nias Utara 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 – 22 tahun	0
24 – 30 tahun	1
31 – 40 tahun	7
40 – 50 tahun	6
>50 tahun	5

⁹ Tabel 1.7 Responden Penelitian Berdasarkan Usia

4.4.2 Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Aktivitas seseorang sering kali ditentukan oleh jenis kelaminnya. ⁵⁹ Jenis kelamin responden ditunjukkan dalam tabel berikut:

Jenis kelamin	Frekuensi Responden
Laki- laki	18
Perempuan	1

Tabel 1.8 Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

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 sebagai berikut :

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

Tabel 1.9 Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang bertujuan untuk menentukan apakah setiap pernyataan dalam kuesioner itu benar atau tidak. Untuk melakukan uji validitas yaitu dengan melakukan perbandingan antara r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah responden sebanyak 19 responden, maka besaran df nya dapat dihitung $19 - 2 = 17$. Dengan $df = 17$ dan $\alpha = 0.05$ didapat r tabel = 0.482. jika nilai r hitung > r tabel dan nilai positif, maka

butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Berikut tabel

hasil uji validitas :

Variabel	Dimensi	Item 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

Tabel 2.0 Hasil Uji Validitas

Seperti yang terlihat pada tabel di atas, indikator seluruh variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian, karena uji validitas instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang ditetapkan memiliki nilai $r > r$ tabel (0,455) untuk masing-masing pernyataan.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk disebut dengan Uji Reliabilitas. Peneliti akan menggunakan Teknik *Cronbach Alpha* >0,60 untuk menentukan nilai reliabilitas. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Variabel	Cronbach Alpha	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 dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *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

Uji Normalitas bertujuan untuk memastikan apakah data terdistribusi normal 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 dianggap terdistribusi secara teratur; jika sig kurang dari 0,05, data dianggap tidak terdistribusi secara teratur. Hasil uji kenormalan ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

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

84

Tabel 2.2 Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas menampilkan nilai 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. Dengan demikian, model regresi penelitian terbukti memiliki distribusi normal.

4.5.4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Variabel yang mempengaruhi disebut variabel terikat (dependent) yaitu disiplin kerja ASN, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (independent) yaitu penerapan absensi Online.

40

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja

a = Variabel Konstant

b = Angka arah atau Koefisien regresi Disiplin kerja

X = Penerapan absensi online

1 Adapun hasil uji regresi linear sederhana yang dilakukan pada penelitian sebagai berikut :

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

10 **Tabel 2.3** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

65 Berdasarkan output spss diatas, maka dapat di rumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 32,902 (a) + 0.420 (X)$$

65 Hasil persamaan regresi linear sederhana diatas dapat diuraikan dengan penjelasan sebagai berikut:

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.

4.5.5 Pengujian Hipotesis

4.5.5.1 Uji t

Dampak masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dipastikan menggunakan uji-t. Nilai signifikansi 0,05 digunakan dalam uji-t penelitian ini, yang membandingkan t hitung dengan tabel t. Jika t hitung lebih besar dari tabel t dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka variabel independen memiliki dampak signifikan sebagian terhadap variabel dependen. Hasil uji-t ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

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

Nilai t hitung sebesar 4,524 dengan nilai signifikansi 0,000 ditunjukkan pada tabel di atas. Nilai t tabel (rumus $df = n - k - 1$ atau $df = 19 - 2 - 1 = 16$) adalah 1,746 dan nilai sig sebesar 0,000 > 0,05, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima dan penerapan absensi online berdampak pada disiplin kerja ASN.

4.5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel berikut menampilkan temuan analisis koefisien determinasi (R^2), yang merupakan pengujian yang digunakan untuk mengukur seberapa baik model menjelaskan fluktuasi variabel independen.

Model	R	R Square	Adjusted 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 *Adjusted R Square* (R^2) seperti ditunjukkan pada tabel di atas adalah 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, faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini memengaruhi 48% sisanya.

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 signifikan $0,000 < 0,05$, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Nilai $b = 0,420$ merupakan hasil analisis regresi linier berganda. Hasil analisis pengolahan data dan perhitungan hipotesis diketahui bahwa penerapan absensi daring memiliki hubungan positif sebesar 73,9% dengan disiplin kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Utara. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 52% yang berarti sangat signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. 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. 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”.

Disiplin kerja pegawai sangat berpengaruh secara positif dan signifikan oleh penerapan absensi daring. Kehadiran pegawai, kepatuhan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan etika kerja yang etis menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut dapat meningkatkan lingkungan kerja dan menumbuhkan rasa saling percaya yang tinggi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja pegawai. 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 memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi adalah mereka yang bertanggung jawab terhadap segala hal. Tujuan dari disiplin kerja juga untuk meningkatkan kesadaran pegawai dan mengubah perilaku agar dapat mematuhi norma-norma sosial dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di instansi. Karena absensi daring mencakup unsur-unsur yang menentukan besaran tunjangan kinerja melalui Sistem Aplikasi Kinerja Secara Elektronik (E-Kinerja) dan komponen yang menilai kehadiran sesuai dengan ketentuan jam kerja yang diterapkan oleh Aparatur Sipil Negara, maka hal tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dalam rangka penetapan jumlah kehadiran, pembayaran uang makan, pembayaran tunjangan kinerja, pelaporan kinerja,

sasaran kerja pegawai (SKP), dan penilaian prestasi kerja ASN di unit kerja, ASN menjadi operator utama aplikasi E-Kinerja secara Elektronik. ⁸³ Sistem Aplikasi E-Kinerja Pemerintah ini dibuat untuk memudahkan pengelolaan kinerja ASN di Instansi/Unit Kerja secara terperinci, termasuk absensi secara elektronik. 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, pegawai ¹⁷ 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 ¹ penyebab 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. Hasil penelitian terdahulu mendukung hasil penelitian ini. Penelitian ¹¹ “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 yang ¹ positif dan signifikan terhadap disiplin kerja aparatur sipil negara (ASN).

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pokok bahasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa penerapan absensi daring 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 $4,524 > t$ 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.

5.2 Saran

15

5.2.1 Saran Teoritis

- a. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh penerapan absensi daring. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ASN meningkat 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

46%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	jim.teknokrat.ac.id Internet	810 words — 8%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet	269 words — 3%
3	repository.umsu.ac.id Internet	194 words — 2%
4	repositori.uma.ac.id Internet	159 words — 2%
5	mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id Internet	158 words — 2%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	157 words — 2%
7	123dok.com Internet	123 words — 1%
8	eprints.upj.ac.id Internet	98 words — 1%

9	text-id.123dok.com Internet	96 words — 1%
10	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	89 words — 1%
11	ojs.steamkop.ac.id Internet	87 words — 1%
12	e-journal.uajy.ac.id Internet	83 words — 1%
13	docplayer.info Internet	75 words — 1%
14	eprints.undip.ac.id Internet	64 words — 1%
15	www.scribd.com Internet	64 words — 1%
16	nawacitapost.com Internet	57 words — 1%
17	rri.co.id Internet	57 words — 1%
18	vdocuments.site Internet	53 words — 1%
19	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet	50 words — < 1%
20	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	50 words — < 1%

digilib.esaunggul.ac.id

21	Internet	49 words — < 1%
22	journal.laaroiba.ac.id Internet	48 words — < 1%
23	repository.radenintan.ac.id Internet	47 words — < 1%
24	pa-pati.go.id Internet	44 words — < 1%
25	digilib.unila.ac.id Internet	43 words — < 1%
26	jurnal.abulyatama.ac.id Internet	43 words — < 1%
27	eprints.walisongo.ac.id Internet	41 words — < 1%
28	pt.scribd.com Internet	41 words — < 1%
29	repository.stie-mce.ac.id Internet	40 words — < 1%
30	repository.uin-suska.ac.id Internet	39 words — < 1%
31	repository.untag-sby.ac.id Internet	39 words — < 1%
32	repository.uiad.ac.id Internet	34 words — < 1%
33	repository.unismabekasi.ac.id	

Internet

34 words — < 1%

34 eprints.uny.ac.id
Internet

33 words — < 1%

35 id.scribd.com
Internet

33 words — < 1%

36 dspace.uui.ac.id
Internet

32 words — < 1%

37 repository.unhas.ac.id
Internet

31 words — < 1%

38 adoc.pub
Internet

30 words — < 1%

39 digilib.iain-palangkaraya.ac.id
Internet

29 words — < 1%

40 core.ac.uk
Internet

28 words — < 1%

41 eprints2.ipdn.ac.id
Internet

27 words — < 1%

42 repository.upbatam.ac.id
Internet

27 words — < 1%

43 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
Crossref

26 words — < 1%

44	eprints.ipdn.ac.id Internet	26 words — < 1%
45	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet	25 words — < 1%
46	feb.untan.ac.id Internet	24 words — < 1%
47	repository.ub.ac.id Internet	24 words — < 1%
48	repository.unpas.ac.id Internet	24 words — < 1%
49	repository-feb.unpak.ac.id Internet	23 words — < 1%
50	repository.unipasby.ac.id Internet	23 words — < 1%
51	repository.unj.ac.id Internet	21 words — < 1%
52	fr.scribd.com Internet	20 words — < 1%
53	naufallalam.blogspot.com Internet	20 words — < 1%
54	pembuatsoftware.wordpress.com Internet	20 words — < 1%
55	repository.unmuha.ac.id:8080 Internet	20 words — < 1%

variyaka.wordpress.com

56	Internet	20 words — < 1%
57	docobook.com Internet	19 words — < 1%
58	journal.stieamkop.ac.id Internet	19 words — < 1%
59	repositori.umsu.ac.id Internet	19 words — < 1%
60	repository.teknokrat.ac.id Internet	19 words — < 1%
61	digilib.uinsa.ac.id Internet	18 words — < 1%
62	journal.afebi.org Internet	18 words — < 1%
63	jurnal.diklinko.id Internet	18 words — < 1%
64	repository.unmuhpnk.ac.id Internet	18 words — < 1%
65	Yopi Nisa Febianti, Welly Welly. "PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KONSUMEN PENGGUNA LAYANAN JASA ANTAR MAKANAN (GOFOOD) DI KOTA CIREBON", Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 2023 Crossref	17 words — < 1%
66	Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA	16 words — < 1%

DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020

Crossref

67 ecampus.iainbatusangkar.ac.id 16 words — < 1%
Internet

68 judul-pemasaran2.blogspot.com 16 words — < 1%
Internet

69 Harsono Yoewono. "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Earnings Per Share, dan Tax Planning Terhadap Return Saham", Owner, 2024 15 words — < 1%
Crossref

70 Nur Anisa, Sri Hermuningsih, Alfiatul Maulida. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Kebijakan Dividen dan Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2021 15 words — < 1%
Crossref

71 repository.unib.ac.id 15 words — < 1%
Internet

72 Hidayatul Fitri, Dyta Setiawati Hariyono, Ghea Amalia Arpandy. "Pengaruh Self-Esteem Terhadap Fear Of Missing Out (Fomo) pada Generasi Z Pengguna Media Sosial", Jurnal Psikologi, 2024 14 words — < 1%
Crossref

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

74 eprints.ummetro.ac.id 14 words — < 1%
Internet

-
- 75 jurnal.ubharajaya.ac.id 14 words — < 1%
Internet
-
- 76 Elma Yulia, Shinta Ratnawati. "ANALISIS SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KEPEGAWAIAN (SIMPEG) SEBAGAI SISDM DI PEMERINTAH KOTA MAGELANG", JURNAL MANEKSI, 2021 13 words — < 1%
Crossref
-
- 77 Rohmat Indra Borman, Abidarin 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 13 words — < 1%
Crossref
-
- 78 business.blibli.com 13 words — < 1%
Internet
-
- 79 Ika Winda Kusumawardani, Evi Dwi Wahyuni, Wildan Suharso. "Analisis Penerimaan dan Penggunaan Aplikasi Work Order Android Menggunakan Metode UTAUT Pada PDAM Kota Malang", DoubleClick: Journal of Computer and Information Technology, 2018 12 words — < 1%
Crossref
-
- 80 Mohammad Ridho Mubarak, Kumara Adji Kusuma, Detak Prapanca. "Peran Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Sidoarjo", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 12 words — < 1%
Crossref
-
- 81 repository.usd.ac.id 12 words — < 1%
Internet
-

82	repository.usu.ac.id Internet	12 words — < 1%
83	www.suarantb.com Internet	12 words — < 1%
84	Eka Komalasari, Riska Sintari. <i>Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)</i> , 2024 Crossref	11 words — < 1%
85	Jonathan Jonathan, Ina Namora Putri Siregar, Cindy Fantika, Khairani Alawiyah Matondang. "Pentingnya Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", <i>Journal of Management and Bussines (JOMB)</i> , 2023 Crossref	11 words — < 1%
86	Mohamad Rafdi Zhafari, Hemmy Fauzan, Nofrianto Nofrianto. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN KALIDERES JAKARTA BARAT", <i>NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan</i> , 2020 Crossref	11 words — < 1%
87	j-economics.my.id Internet	11 words — < 1%
88	pkm.uika-bogor.ac.id Internet	11 words — < 1%
89	repository.uhn.ac.id Internet	11 words — < 1%
90	repository.unej.ac.id Internet	11 words — < 1%

91	repository.widyatama.ac.id Internet	11 words — < 1%
92	pn-kabanjahe.go.id Internet	10 words — < 1%
93	repository.ar-raniry.ac.id Internet	10 words — < 1%
94	repository.stieipwija.ac.id Internet	10 words — < 1%
95	I Ketut Lanus Arianta, I Made Kartika. "Pengaruh Promosi Melalui Media Sosial Dan Word Of Mouth Terhadap Volume Penjualan Pada Media Komputer Denpasar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2020 Crossref	9 words — < 1%
96	arindhaayuningtyas.wordpress.com Internet	9 words — < 1%
97	digilib.unimed.ac.id Internet	9 words — < 1%
98	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet	9 words — < 1%
99	eprints.untirta.ac.id Internet	9 words — < 1%
100	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	9 words — < 1%
101	repository.uinjkt.ac.id Internet	9 words — < 1%

102 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%

103 Muhammad Yusuf, Andika Kurniawan. "Pengaruh Non-Debt Tax Shield Dan Cost Of Financial Distress Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Sub Sektor Logam Dan Sejenisnya Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Tahun 2013-2017", Neraca : Jurnal Akuntansi Terapan, 2020
Crossref 8 words — < 1%

104 Sidiwima Gea. "Penggunaan Media Kartu Bilangan Untuk Meningkatkan Kemampuan Matematika Siswa Kelas I SD Negeri 078014 Safusi", JURIDIKDAS: Jurnal Riset Pendidikan Dasar, 2021
Crossref 8 words — < 1%

105 Yohanes Kapistrano Bala Tukan, V. Reza Bayu Kurniawan, Dyah Ari Susanti. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan dengan Metode Work Sampling dan Regresi Linear Bergandadi PT Graha Nusa Pratama", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023
Crossref 8 words — < 1%

106 eprints.umg.ac.id
Internet 8 words — < 1%

107 eprints.unpak.ac.id
Internet 8 words — < 1%

108 journal.unj.ac.id
Internet 8 words — < 1%

109	lib.unnes.ac.id Internet	8 words — < 1%
110	ojs.uho.ac.id Internet	8 words — < 1%
111	pupukkaltim.com Internet	8 words — < 1%
112	scholar.unand.ac.id Internet	8 words — < 1%
113	Cut Puspita, Trisni Handayani. "Pengaruh Endorsment Influencer Instagram Terhadap Keputusan Pembelian pada Generasi Z: Studi Empiris", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2024 Crossref	7 words — < 1%
114	Muhammad Asman, Novi Darmalia. "PENGARUH PENERAPAN ABSENSI SIDIK JARI (FINGERPRINT) DAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIIL DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN BUNGO", Jurnal Manajemen Sains, 2021 Crossref	7 words — < 1%
115	bukukomputer.blogspot.com Internet	7 words — < 1%
116	qdoc.tips Internet	7 words — < 1%
117	e-jurnal.lppmunsera.org Internet	6 words — < 1%
118	repository.its.ac.id Internet	6 words — < 1%

119

yuliana yamin. "PENGARUH MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. PUSAKA JAYA DI BANDAR LAMPUNG", INA-Rxiv, 2017

Publications

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF