

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

8

**PENGARUH PENERAPAN ABSENSI ONLINE TERHADAP DISPLIN
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

Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas diperlukan sikap kedisiplinan termasuk kedisiplinan Pegawai. Untuk mengetahui kedisiplinan pegawai ditunjukkan dengan adanya absensi. Absensi merupakan suatu kegiatan atau kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai untuk menunjukkan hadir atau tidaknya pegawai selama bekerja di suatu instansi. Sistem absensi sendiri merupakan suatu metode respon kedisiplinan yang diterapkan oleh suatu perusahaan atau instansi. Sistem pencatatan kehadiran dimiliki oleh berbagai perusahaan atau instansi, seperti absensi dengan sistem manual. Namun, absensi manual mempunyai kelemahan diantaranya rentan dalam kesalahan pencatatan, menghabiskan banyak waktu dalam mencatat jumlah pelanggaran, kurangnya keterangan mengenai kapan pegawai tersebut datang dan pulang, terjadinya manipulasi kehadiran, bahkan menipiskan absensi kehadiran melalui pegawai lain. Hal ini menimbulkan pelanggaran terhadap sistem kerja pegawai sehingga menyulitkan atasan untuk mengeluarkan tindakan sanksi sesuai peraturan daerah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

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

Utara,² dalam meningkatkan transparansi dan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efisien Pemerintah berupaya mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik. Dengan adanya absensi online, Perusahaan ataupun instansi pemerintahan dapat mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan ataupun pegawai selama dalam bekerja dan mampu mengetahui setiap pelanggaran absensi yang dilakukan oleh pegawai kemudian akan di¹ intervensi dan diberi sanksi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021. 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).

¹⁴ Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sebuah sistem untuk pengelolaan data dan kegiatan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. SIMPEG¹³ meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk memperoleh informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian. 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. Tujuan³ 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.¹² Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey.

¹ Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penerapan absensi online terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada ¹⁸ Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara, ¹ maka dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi online memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada ²⁷ pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara. ¹ Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi sebesar 0,420 atau positif dan nilai t hitung $4,524 > t$ tabel 1,746 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima. Koefisien regresi sebesar 42% menyatakan bahwa setiap 1 kali peningkatan penerapan absensi *online* akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 42% dan sebaliknya jika terjadi penurunan 1 kali, maka disiplin kerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 42%. Jadi dapat disimpulkan dari hasil perhitungan uji analisis data mempunyai pengaruh yang positif atau searah antara penerapan absensi online terhadap disiplin kerja.

²⁶
Kata Kunci : Absensi Online, Disiplin Kerja

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	
7 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 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	4
2.1.4.1 Jenis-jenis Disiplin Kerja	
2.1.4.2 Indikator Disiplin Kerja	
2.2 Kerangka Berpikir	21
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

35
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

12
3.7.3 Regresi Linear Sederhana

3.7.3.1 Koefisien Determinasi

3.7.3.2 Uji t

7
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

84
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

83	4.4 Gambaran Umum Responden
42	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
57	4.5.5 Pengujian Hipotesis
	4.5.5.1 Uji t
69	4.5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
	4.6 Pembahasan Penelitian
	BAB V PENUTUP
	5.1 Kesimpulan
	5.2 Saran
	5.2.1 Saran Teoritis
38	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	6
Tabel 1.8	Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	
Tabel 1.9	Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan	
Tabel 2.0	Hasil Uji Validitas	8
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)	77

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	
86 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.....	26
Lampiran 03	Tabulasi Data Penelitian (X) dan (Y).....	
Lampiran 04	Hasil Kuesioner	
Lampiran 05	Uji Validitas (X) dan (Y).....	10
Lampiran 06	Uji Reliabilitas (X) dan (Y).....	
Lampiran 07	Uji Normalitas	
Lampiran 08	Tabel t dan Tabel r	
Lampiran 09	Biodata Penulis.....	26

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat pada saat ini merupakan salah satu bukti dari kemajuan zaman atau yang dikenal dengan era globalisasi. Era globalisasi merupakan perubahan global yang melanda seluruh bagian belahan dunia. Dampak dari era globalisasi sangatlah besar terhadap di berbagai aspek kehidupan manusia di semua lapisan masyarakat, termasuk dalam bidang 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 (SDM) yang berkualitas.

Untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas diperlukan sikap kedisiplinan termasuk kedisiplinan Pegawai. Dengan memiliki kedisiplinan tentunya akan berdampak terhadap kinerja pegawai dan hal ini akan berpengaruh terhadap instansi pemerintahan. 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. Menurut Davis (2016: 334), disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Untuk mengetahui kedisiplinan pegawai ditunjukkan dengan adanya absensi. Absensi merupakan suatu kegiatan atau kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai untuk menunjukkan hadir atau tidaknya pegawai selama bekerja di suatu instansi. Sistem absensi sendiri merupakan suatu metode respon kedisiplinan yang diterapkan oleh suatu perusahaan atau instansi. Sistem pencatatan kehadiran dimiliki oleh berbagai perusahaan atau instansi, seperti absensi dengan sistem manual. Namun, absensi manual mempunyai kelemahan diantaranya rentan dalam kesalahan pencatatan, menghabiskan banyak waktu dalam mencatat jumlah pelanggaran, kurangnya keterangan mengenai kapan pegawai tersebut datang dan pulang, terjadinya manipulasi kehadiran, bahkan menitipkan absensi kehadiran melalui pegawai lain. Hal ini menimbulkan pelanggaran terhadap sistem kerja pegawai sehingga menyulitkan atasan untuk mengeluarkan tindakan sanksi sesuai peraturan daerah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Dalam Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 48 Tahun 2021 tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, dalam meningkatkan transparansi dan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efisien Pemerintah berupaya mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik. Dengan adanya absensi online, Perusahaan ataupun instansi pemerintahan dapat mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan ataupun pegawai selama dalam bekerja dan mampu mengetahui setiap

pelanggaran absensi yang dilakukan oleh pegawai kemudian akan di ¹intervensi dan diberi sanksi 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). ¹⁸Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara merupakan satu dari sekian banyak instansi pemerintahan yang menerapkan penggunaan aplikasi tersebut.

⁵⁸Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan aplikasi berbasis Web yang hanya dapat diakses oleh pegawai saja. ²⁸Menurut 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. Jadi, aplikasi berbasis web (client/server-side script) berjalan diatas aplikasi berbasis internet.

¹⁴Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sebuah sistem untuk pengelolaan data dan kegiatan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. SIMPEG ¹³meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk memperoleh informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian. Jadi, Aplikasi SIMPEG merupakan aplikasi umum yang tidak hanya dikhususkan sebagai aplikasi absensi

saja sehingga peneliti hanya fokus terhadap seberapa besar pengaruh diterapkannya absensi 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**”.

26

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.

36

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

56

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.

59

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 pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen dan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terkait pengaruh penerapan absensi online terhadap Pegawai Negeri Sipil di 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 menerapkan teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah kedalam masalah yang sebenarnya 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

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 merupakan Absensi online adalah pencatatan kehadiran dengan menggunakan teknologi terkini dan menggunakan sistem cloud yang terhubung dengan database real-time. Sistem absensi online tersebut dapat diakses kapan saja dan dimana saja selama masih terhubung dengan koneksi internet. 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 ² 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 ataupun instansi pemerintah akan mudah ketika sedang ⁴ melakukan evaluasi kepada para pegawainya, serta dengan adanya absensi online dapat menciptakan berkembangnya kualitas dari 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 ⁴⁸ 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

Absensi online bisa diakses dimana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet. Sehingga lebih menghemat tenaga dan waktu apabila akan memulai sebuah proses kinerja.

4. Transparansi

Sistem absensi online menciptakan transparansi antar pegawai karena sistem absensi online dapat memastikan gaji diperoleh oleh pegawai melalui absensi serta mengetahui jumlah izin cuti yang diperoleh dan dipakai secara otomatis hanya melalui *smartphone*.

5. Tingkat Keamanan Tinggi

Tingkat keamanan tinggi pada absensi online sangat bisa diandalkan, karena pada saat akan melakukan absen pegawai harus menentukan titik koordinat, lalu melakukan foto secara

langsung kemudian baru dapat melakukan absensi. Hal ini ditekankan agar tidak adanya tindak kecurangan pada saat melakukan absensi dan pengajuan cuti.

2.1.1.2 Perbandingan Absensi Online dengan Absensi *Fingerprint*

Berikut perbandingan Absensi Online dengan Absensi *Fingerprint* :

Absensi Online		Absensi <i>Fingerprint</i>	
Keunggulan	Kelemahan	Keunggulan	Kelemahan
Menghindari kecurangan karena menggunakan data yang akurat dan harus melakukan foto dan menentukan lokasi pada saat absensi	Tidak bisa melakukan absensi apabila jaringan internet kurang baik.	Menghindari kecurangan karena menggunakan sidik jari masing-masing pegawai.	Harus datang dan melakukan secara manual pada mesin <i>fingerprint</i> .
Tidak antri pada waktu absensi karena dilakukan pada <i>smartphone</i> yang dimiliki masing-masing pegawai.		catatan waktu yang akurat	Antri apabila pegawai melakukan absensi pada yang sama.
Tidak ada perawatan khusus sehingga menghemat biaya perawatan absensi.			Membutuhkan perawatan khusus
Perhitungan jam kerja yang akurat.			Berpotensi terjadinya kesalahan identifikasi saat absensi karena mesin yang kotor atau sidik jari yang kotor.
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: 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*

2.1.2 Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG)

¹⁴ Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan sebuah sistem untuk pengelolaan data dan kegiatan kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Utara. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) meliputi pendataan pegawai, pengolahan data, prosedur, tata kerja, sumber daya manusia dan teknologi informasi untuk memperoleh informasi yang cepat, lengkap dan akurat dalam rangka mendukung administrasi kepegawaian.

⁵⁸ Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) merupakan aplikasi berbasis Web yang hanya dapat diakses oleh pegawai saja.

³⁰ Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) mampu memberikan informasi data-data kepegawaian pada suatu perusahaan ataupun instansi pemerintahan yang saling terhubung agar mencapai target perusahaan atau instansi pemerintah. SIMPEG merupakan aplikasi umum dalam segala hal diantaranya ³⁰ menangani pengelolaan data kepegawaian khususnya pendataan pegawai, proses perencanaan dan informasi kepegawaian, penggajian, penilaian angka kredit, mutasi pegawai dan sistem pelaporan. Tujuan dari pengembangan SIMPEG yaitu untuk mempercepat proses pencatatan, mendukung integritas data, akses yang mudah, dan kemudahan pengelolaan data sehingga dapat ⁵¹ mendukung kelancaran pelaksanaan dan fungsi dalam bidang administrasi kepegawaian yang efektif dan efisien.

2.1.3 Disiplin

¹ Handoko dalam Sinambela (2016: 334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Gandhi (2017: 28) ⁵⁴ disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggungjawab. Menurut Davis (2016: 334) disiplin ¹ merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Moenir dalam Ardianyah (2013: 904) disiplin ada ² suatu bentuk ketetapan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis ³¹ 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

2.1.4 Disiplin Kerja

¹ 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 ¹ 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.

48

2.1.4.1 Jenis-jenis disiplin kerja

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.

Menurut ²² 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.

¹² 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.

7 2.1.4.2 Indikator Displin Kerja

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

- 1**
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.

99

Menurut Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010

22

disebutkan beberapa kewajiban yang menjadi indikator dari kedisiplinan pegawai negeri sipil, sebagai berikut:

32

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.

25

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.

36

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

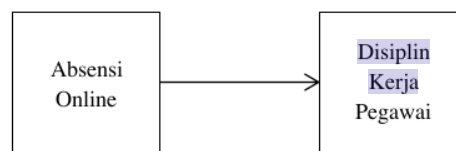
berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan

71

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.

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

Berdasarkan pemaparan di atas, maka kerangka berpikir yang digunakan pada penelitian ini yaitu:



Gambar 1.1 Kerangka Berpikir

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu penelitian sehingga harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, untuk mengetahui bagaimana pengaruh absensi online terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di dinas komunikasi dan informatika (diskominfo) kabupaten nias utara provinsi sumatera utara.

H_0 = 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, 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. 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. 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 memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. 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. Metode survey dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument utama dalam mengumpulkan data. Dengan menggunakan metode survey diharapkan hasil dari penelitian dapat menunjukkan keadaan yang sebenarnya terjadi pada penelitian tersebut. Jenis penelitian ini menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan kuisisioner untuk selanjutnya diolah menjadi data statistik yang kemudian diinterpretasikan (Sugiyono, 2018)

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 yaitu Variabel Bebas (*Independent Variabel*) dan Variabel Terikat (*Dependent 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 informatika (diskominfo) kabupaten nias utara 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.

23 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:

52
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (ST)

17 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.

6 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), mendefenisikan 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

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan penggunaan angket dalam bentuk kuesioner untuk mengukur pengaruh variabel X (penerapan absensi online) terhadap variabel Y (disiplin kerja)

3 Dalam proses pengumpulan data, metode kuesioner digunakan dengan menerapkan skala pengukuran *Likert* 1-5. Skala *likert* ini melibatkan rangkaian pilihan jawaban berasal dari “Sangat Tidak Setuju”, “Tidak Setuju”, “Netral”, “Setuju”, serta “Sangat Setuju”, yang ditampilkan dalam pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Skor atau penilaian diberikan untuk setiap jawaban pada skala *likert* 82 dimulai dari tingkat sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Untuk skor atau nilai yang diberikan pada setiap jawaban 3 terdapat dalam tabel di bawah ini.

Jawaban	Kode	Skor
41 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*

3 Teknik analisis data merupakan teknik yang diterapkan penguji yang bertujuan untuk memastikan hasil dari penelitian dapat diperoleh dengan jelas dan mudah dimengerti. Dalam penelitian terdapat beberapa teknik analisis data, diantaranya:

55 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 3 analisis ini, data dijelaskan melalui peringkasan data seperti data mean (rata-rata), median (data tengah), serta modus (data paling sering muncul). Dengan menggunakan analisis

statistik deskriptif ini tujuan utamanya yaitu untuk memberikan gambaran yang komprehensif terkait data yang telah 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:

48 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 $> 0,60$.

Menurut Ghozali (2018) menyatakan untuk mengukur suatu konstruk atau variabel pada suatu kuesioner dapat menggunakan reliabilitas. Dengan pengambilan keputusan sebagaimana ketentuan dinyatakan oleh, yakni jika angka koefisien lebih tinggi dari 0,70 maka indikator pada pertanyaan kuesioner dinyatakan andal atau suatu variabel maupun konstruk dinyatakan reliabel dan sebaliknya jika angka koefisien kurang dari 0,70 dapat dikatakan pertanyaan kuesioner tidak andal.

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. Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Tujuan uji normalitas yaitu untuk model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki atau tidak memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui uji t dan F pada nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid pada jumlah

sampel kecil. Terdapat dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan $> 0,05$

3.7.3 Regresi Linear Sederhana

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. Regresi Linear Sederhana digunakan untuk menganalisis penerapan absensi online terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Komunikasi Dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara.

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

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. Nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variasi variabel dependen. Umumnya dapat dikatakan koefisien determinasi ganda (R^2) besar antara $0 < R^2 < 1$.

Data (R^2) dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

$$(R^2) = \text{Koefisien Determinasi}$$

ESS = *Explained Sun of Squares*

$TSS = Total\ Sum\ of\ Square$

Ketika Nilai (R^2) adalah 0, kemudian model yang diterapkan tidak mengurangi variasi apapun dalam data Y, sedangkan jika nilai (R^2) adalah 1, model tersebut menggambarkan 100% variasi dalam nilai Y atau mencapai kesesuaian baik

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. Pada riset ini pengujian menggunakan level signifikansi dengan acuan $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} untuk dibandingkan dengan t_{tabel} dan menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%). Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a diterima, sedangkan jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_o ditolak.

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:

37

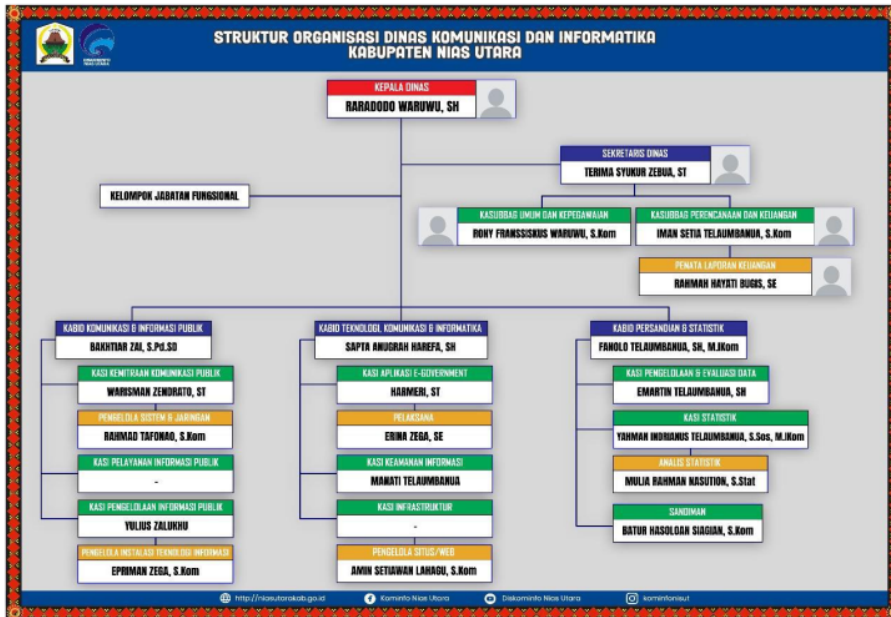
Keterangan	Bulan Mei Minggu ke				Bulan Juni Minggu ke				Bulan Juli Minggu ke				Bulan Agustus Minggu ke			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mencari judul dan permasalahan, mengumpulkan referensi serta menyiapkan materi																
Mengajukan 50 erapa alternatif judul penelitian																
Konsultasi s/d persetujuan proposal penelitian																
Menyusun proposal 50 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



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

Sumber: Struktur organisasi DISKOMINFO Kabupaten Nias Utara. 56

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias 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 Kantor

29

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

76

Hari Sabtu dan Minggu : Libur

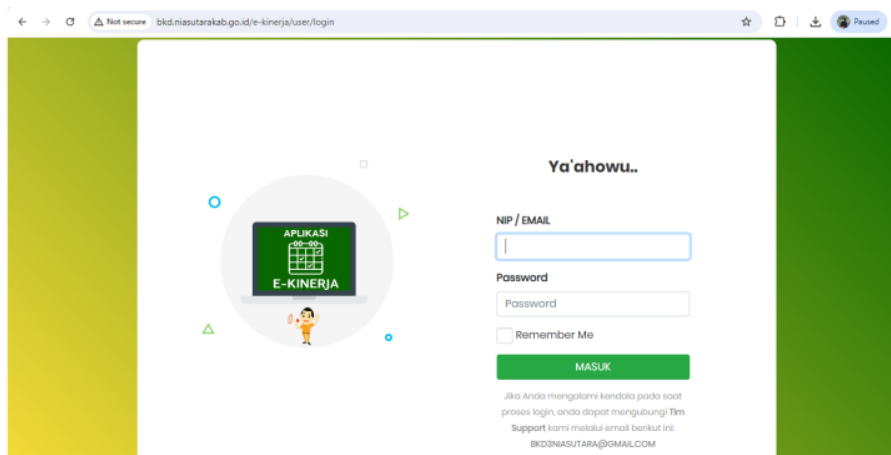
Tanggal merah dan Hari besar agama : Libur

4.2 Mekanisme Absensi Online Dalam Aplikasi SIMPEG

Mekanisme Absensi Online ⁹³ 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.



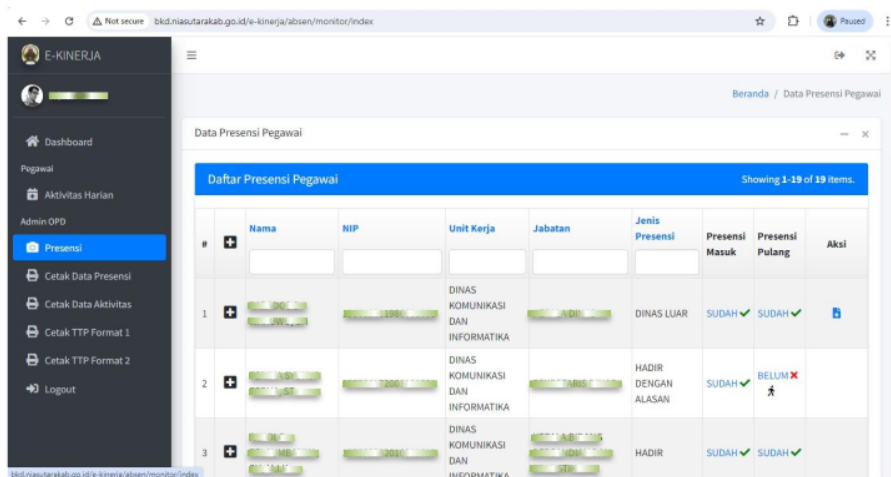
Gambar 1.3 Halaman log in Aplikasi SIMPEG
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

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.



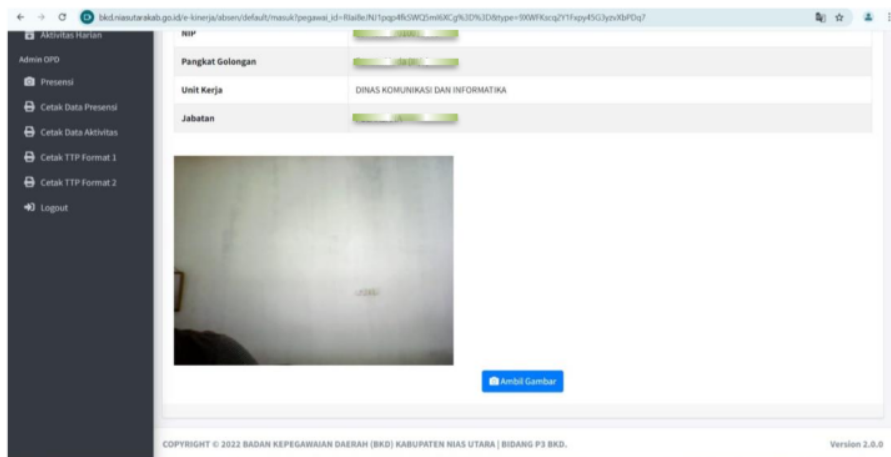
Gambar 1.4 Halaman *Dashboard* Aplikasi SIMPEG
 Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

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*

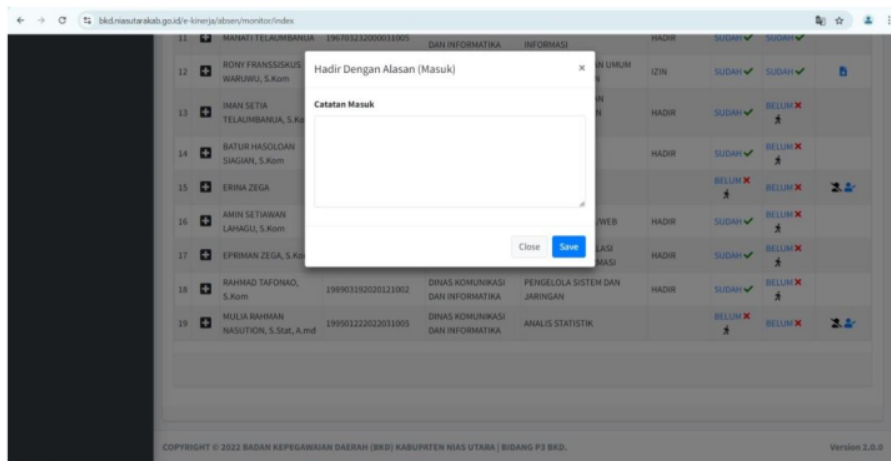


Gambar 1.5 Halaman Menu Presensi
 Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

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

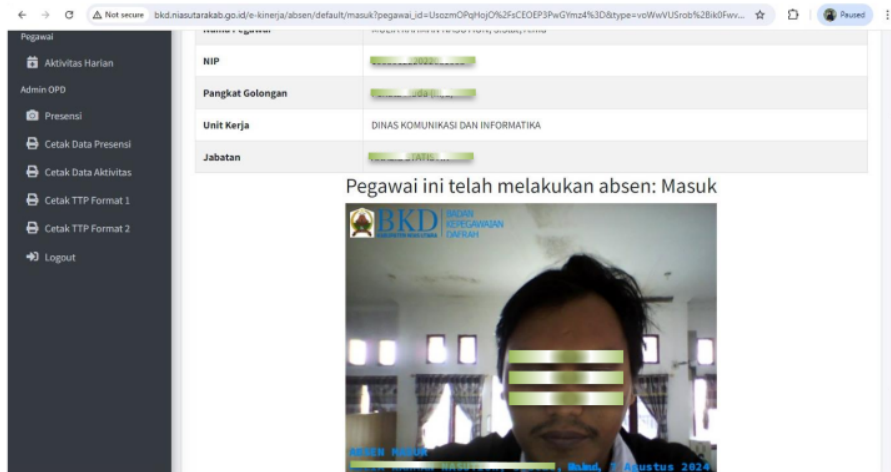


Gambar 1.6 Halaman Presensi Masuk
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG



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]

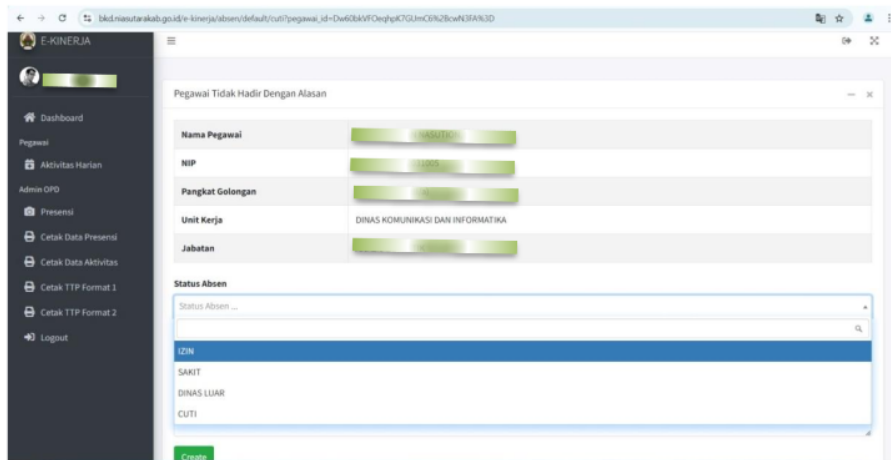
Gambar 1.9 Halaman Daftar Presensi Pegawai
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

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.

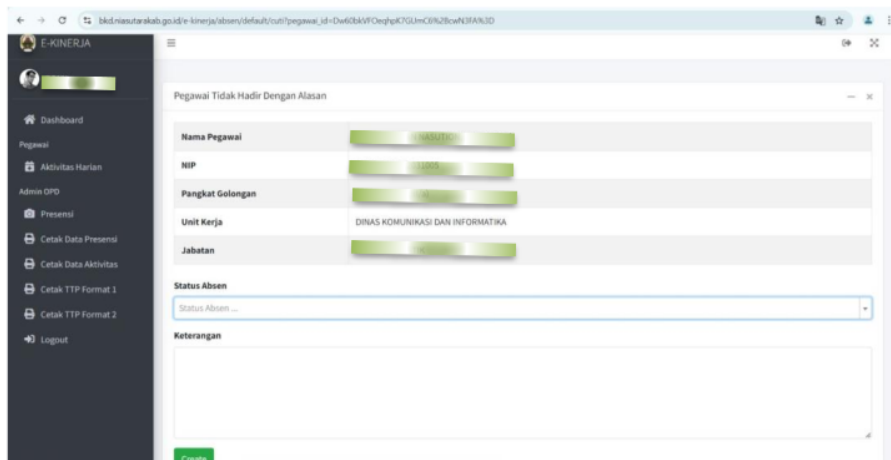


Gambar 2.0 Halaman Pegawai Sudah Melakukan Absen Pulang
Sumber : Diperoleh dari Aplikasi SIMPEG

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

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).

62

	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)

49

4.3.2 Disiplin Kerja (Y)

17

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

Kehadiran, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi,

Bekerja Etis (Rivai, 2014).

63

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

Tabel 1.6 Disiplin Kerja (Y)

19 4.4 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini berhasil mendapatkan sebanyak 19 responden yang menjabat sebagai pegawai di Dinas komunikasi dan informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan 19 responden tersebut, peneliti telah memperoleh beberapa data dari responden seperti usia, jenis kelamin dan pendidikan. 91 Gambaran umum responden sebagai obyek penelitian tersebut dapat di uraikan sebagai berikut : 38

4.4.1 Responden Penelitian Berdasarkan Usia

Usia atau umur menunjukkan 19 karakteristik dasar dari responden penelitian. Usia dipandang sebagai karakteristik individu yang dapat menentukan bentuk kebutuhan yang dilakukannya. 19 Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data tentang usia dari responden yang dapat dilihat pada 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

53 Tabel 1.7 Responden Penelitian Berdasarkan Usia

19 4.4.2 Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin seringkali menentukan aktivitas yang dimiliki oleh seseorang. Berikut jenis kelamin responden yang tercantum 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

Pengetahuan dapat dipengaruhi tingkat pendidikan formal sehingga akan mempengaruhi juga kinerja pegawai. 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 adalah uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya setiap pernyataan dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan 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

Berdasarkan tabel diatas ¹ dapat dilihat bahwa pengujian validitas instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang masing - masing pernyataan r hitung > r tabel (0.455), sehingga indikator pada keseluruhan variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan Valid sebagai alat Ukur Penelitian.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Untuk mencari

nilai reliabilitas penulis akan menggunakan Teknik Cronbach Alpha ¹ >0.60. Berikut tabel hasil uji reliabilitas :

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X	0.764	Reliabel
Y	0.762	Reliabel

Tabel 2.1 Hasil Uji Reliabel ¹

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua pertanyaan atau instrumen variable penerapan absensi online dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha 0.764 \geq 0.60 dan semua pernyataan atau instrumen variabel disiplin kerja ASN dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach alpha 0.762 \geq 0.60

4.5.3 Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Tes normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogrov-smirnov dengan Tingkat signifikan 0.05. jika sig > 0.05 maka data terdistribusi normal dan sebaliknya jika sig < 0.05, maka data tidak terdistribusi normal. Berikut tabel hasil uji normalitas :

Model	Unstandardized Residual		Keterangan
	Kolmogorov – Smirnov	Asymp.sig	
Penerapan absensi online	0.793	0.556	¹⁰³ Normal

Tabel 2.2 Hasil Uji Normalitas

¹ Hasil Uji Normalitas menunjukkan nilai Kolmogorv- Smirnov sebesar 0.793 dengan nilai probabilitas signifikan (asyp.sig) sebesar 0.556. karena nilai p atau Asymp.sig < 0.05 (0.556 > 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Dengan kata lain model regresi penelitian ini terdistribusi 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.

⁸ 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 :

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

Tabel 2.3 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

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

$$\hat{Y} = 32,902 (a) + 0.420 (X)$$

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

1. Hasil konstanta sebesar 32,902 artinya jika variabel independent yang terdiri dari Penerapan Absensi Online (X) bernilai 0 (nol), maka Disiplin kerja ASN (Y) akan tetap bernilai 32,902
2. Koefisien regresi Penerapan Absensi Online (X) sebesar 0,420 dan bernilai positif artinya jika variabel penerapan Absensi Online semakin naik satu satuan maka Disiplin Kerja ASN (Y) akan meningkat sebesar 0,420

4.5.5 Pengujian Hipotesis

4.5.5.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing - masing variabel independent terhadap variabel dependent. Uji t di dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05

dan membandingkan t hitung dengan t tabel, jika nilai signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel, maka variabel independent secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Berikut tabel hasil uji t :

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

Berdasarkan tabel diatas nilai t hitung sebesar 4.524 dengan nilai signifikan 0.000, maka nilai t hitung 4,524 > t tabel (rumus $df=n-k-1$ atau $df=19-2-1=16$) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1.746 dan nilai sig 0.000 > 0.05, yang berarti hipotesis diterima, maka penerapan absensi online berpengaruh terhadap Disiplin kerja ASN.

4.5.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan uji yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Berikut tabel hasil analisis koefisien determinasi (R^2) :

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)

¹ Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil perhitungan Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,520 atau 52%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Penerapan Absensi *Fingerprint*) mampu menjelaskan variabel dependen (Disiplin Kerja ASN) sebesar 52%. Sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel penerapan absensi online yang diuji secara parsial menghasilkan nilai t hitung $4,524 > t$ tabel $1,746$ dan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai $b = 0,420$. Terkait hasil olahan data dan perhitungan hipotesis, maka peneliti menganalisis pelaksanaan penerapan absensi online berpengaruh terhadap disiplin kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Nias Utara¹ memiliki hubungan yang positif sebesar 73,9% dan besaran pengaruhnya yaitu 52% yang kuat signifikannya terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara, dan dapat diketahui pula dari nilai determinan atau R Square yaitu sebesar 54,6 %. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa angka positif dan signifikan pada variabel penerapan absensi *fingerprint* mengindikasikan bahwa dengan terpenuhinya dimensi penerapan absensi online yang terdiri peningkatan produktivitas, praktis, efisien, transparansi dan Tingkat keamanan tinggi, maka dapat meningkatkan disiplin kerja ASN. Berdasarkan item pernyataan yang terdapat pada kuisioner variabel penerapan absensi online terdiri dari 5 dimensi dengan 15 pertanyaan. 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”.

¹ Penerapan absensi online berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dimana kehadiran pegawai, ketaatan pada standar kerja, ¹⁷ tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis yang dimiliki oleh pegawai menandakan bahwa dapat meningkatkan suasana kerja dan Tingkat kepercayaan ¹ tinggi, sehingga memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Absensi maupun kehadiran mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya menciptakan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Informasi yang akurat dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas atau kemajuan instansi secara umum. Pegawai yang memiliki tanggung jawab terhadap segala sesuatu menandakan bahwa pegawai tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja juga untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Absensi online berpengaruh besar terhadap disiplin kerja karena sudah termasuk komponen penilaian kehadiran menurut ketentuan jam kerja yang dilaksanakan Aparatur Sipil Negara, juga sebagai komponen penentu besaran tunjangan kinerja melalui Sistem Aplikasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja). Titik sentral aplikasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja) ini dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara sehingga dapat diketahui jumlah kehadiran, pembayaran uang makan, pembayaran tunjangan kinerja, pelaporan kinerja, sasaran kerja pegawai (SKP), dan penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada satuan kerja. Tujuan dari pembuatan Sistem Aplikasi Elektronik Kinerja (E-

Kinerja) Pemerintah adalah untuk mempermudah pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Instansi/Satuan Kerja yang secara terperinci seperti absen kehadiran secara elektronik wajib hukumnya, sehingga dengan cepat melalui Sistem Aplikasi Elektronik Kinerja (E-Kinerja) diperoleh rekap jumlah kehadiran seluruh Aparatur Sipil Negara secara elektronik juga mempercepat rekap kumulatif ketidakhadiran seluruh Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kebutuhan per bulanan, per triwulan, per semester, per tahun secara elektronik.

¹⁸ Kemudian pegawai Dinas komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara ¹ harus melaksanakan kewajibannya yaitu menjalankan tugas yang sudah diamanahkan kepada setiap pegawai dan berdasarkan kesadaran masing-masing pegawai itu sendiri. Serta penyebab pegawai datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja karena adanya sikap kurang adil dalam pengawasan dan sanksi tegas dari atasan. Oleh karena itu, sudah sepatutnya pegawai memberikan teladan yang baik dan dapat ditunjukkan dengan cara datang ke kantor ataupun pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja dan tidak keluar untuk mengurus kepentingan pribadi di saat jam kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang berjudul ⁹ “Pengaruh Penggunaan Absen Online Terhadap Disiplin Kerja ASN : Studi Kasus ⁹ 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).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh penerapan absensi online terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi online memiliki pengaruh 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 koefisien regresi sebesar 0,420 atau positif dan nilai t hitung $4,524 > t$ tabel $1,746$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima. Koefisien regresi sebesar 42% menyatakan bahwa setiap 1 kali peningkatan penerapan absensi online akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 42% dan sebaliknya jika terjadi penurunan 1 kali, maka disiplin kerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 42%. Jadi dapat disimpulkan dari hasil perhitungan uji analisis data mempunyai pengaruh yang positif atau searah antara penerapan absensi online terhadap disiplin kerja.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

- a. Pada penelitian ini, penerapan absensi online berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Dinas Komunikasi dan Informatika (DISKOMINFO) Kabupaten Nias Utara Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi frekuensi kehadiran melalui absensi online, maka semakin tinggi pula

kedisiplinan kerja ASN.

5.2.2 Saran Praktis

- a. ¹ Dalam perekaman data mesin absensi *online* cukup memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan sebaiknya dalam hal ini institusi dapat memberikan jaminan keamanan rekam wajah secara transparan sehingga data kehadiran tidak dapat dimanipulasi. Para Aparatur Sipil Negara setuju dengan penerapan absensi *online* karena menurut mereka ternyata *fingerprint* sangat bermanfaat untuk mengukur tingkat kehadiran pegawai secara akurat maka direkomendasikan lagi untuk terus diterapkan.
- b. ⁹² Bagi peneliti selanjutnya, 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

59%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	jim.teknokrat.ac.id Internet	2125 words — 21%
2	repositori.uma.ac.id Internet	240 words — 2%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	223 words — 2%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet	217 words — 2%
5	mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id Internet	208 words — 2%
6	etheses.uin-malang.ac.id Internet	168 words — 2%
7	repository.umsu.ac.id Internet	154 words — 2%
8	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	116 words — 1%

9	ojs.stieamkop.ac.id Internet	107 words — 1%
10	123dok.com Internet	103 words — 1%
11	repository.ub.ac.id Internet	97 words — 1%
12	text-id.123dok.com Internet	96 words — 1%
13	docplayer.info Internet	92 words — 1%
14	bkd.niasutarakab.go.id Internet	87 words — 1%
15	e-journal.uajy.ac.id Internet	83 words — 1%
16	jarp.fisip.unand.ac.id Internet	79 words — 1%
17	eprints.uny.ac.id Internet	75 words — 1%
18	rri.co.id Internet	73 words — 1%
19	repository.unika.ac.id Internet	58 words — 1%
20	nawacitapost.com Internet	57 words — 1%

21	Internet	53 words — 1%
22	journal.laaroiba.ac.id Internet	48 words — < 1%
23	Risqi Awliyah Kartini, Rahmat Mubaraq, Johny Tanamal. "PENGARUH CITRA MEREK TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN PRODUK SEPATU MEREK VANS DI KOTA PALU (STUDI PADA MAHASISWA UNIVERSITAS TADULAKO)", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2018 Crossref	44 words — < 1%
24	digilib.unila.ac.id Internet	43 words — < 1%
25	jurnal.abulyatama.ac.id Internet	43 words — < 1%
26	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	42 words — < 1%
27	eprints.ipdn.ac.id Internet	42 words — < 1%
28	repository.unhas.ac.id Internet	42 words — < 1%
29	pn-bekasikota.go.id Internet	41 words — < 1%
30	digilib.uinsgd.ac.id Internet	39 words — < 1%
31	repository.untag-sby.ac.id Internet	39 words — < 1%

32	www.scribd.com Internet	38 words — < 1%
33	Mayamin Mayamin, Lasmiana Usuluddin. "Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) terhadap Disiplin Kerja Pegawai", remik, 2023 Crossref	36 words — < 1%
34	repository.uiad.ac.id Internet	34 words — < 1%
35	repository.unismabekasi.ac.id Internet	34 words — < 1%
36	id.scribd.com Internet	33 words — < 1%
37	dspace.uui.ac.id Internet	32 words — < 1%
38	eprints.undip.ac.id Internet	31 words — < 1%
39	repositori.usu.ac.id Internet	30 words — < 1%
40	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	25 words — < 1%
41	feb.untan.ac.id Internet	24 words — < 1%
42	moam.info Internet	24 words — < 1%
43	repository.uhn.ac.id Internet	23 words — < 1%

44	repository.upbatam.ac.id Internet	23 words — < 1%
45	Deddy Rahmat Saputra, Deka Ismi Mori Saputra, Jumiya Ginti Zahra. "PENGARUH LATIHAN STROKES SMASH DAN LATIHAN DRILLS SMASH TERHADAP KETEPATAN JUMPING SMASH DIPERSATUAN BULUTANGKIS BUNGO SPORT", Jurnal Muara Olahraga, 2024 Crossref	22 words — < 1%
46	kc.umn.ac.id Internet	22 words — < 1%
47	jurnal.diklinko.id Internet	21 words — < 1%
48	repository.unj.ac.id Internet	21 words — < 1%
49	eprints.unpak.ac.id Internet	20 words — < 1%
50	repository.unmuha.ac.id:8080 Internet	20 words — < 1%
51	sandyatama.blogspot.com Internet	20 words — < 1%
52	adoc.pub Internet	19 words — < 1%
53	eprints.walisongo.ac.id Internet	19 words — < 1%
54	repository.stiedewantara.ac.id Internet	19 words — < 1%

55	repository.teknokrat.ac.id Internet	19 words — < 1%
56	id.123dok.com Internet	18 words — < 1%
57	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	18 words — < 1%
58	e-journals.unmul.ac.id Internet	16 words — < 1%
59	ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet	16 words — < 1%
60	judul-pemasaran2.blogspot.com Internet	16 words — < 1%
61	doku.pub Internet	15 words — < 1%
62	repository-feb.unpak.ac.id Internet	15 words — < 1%
63	repository.unib.ac.id Internet	15 words — < 1%
64	repository.unipasby.ac.id Internet	15 words — < 1%
65	eprints.ummetro.ac.id Internet	14 words — < 1%
66	eprints.untirta.ac.id Internet	14 words — < 1%
67	repository.its.ac.id	

Internet

14 words — < 1%

68 repository.univ-tridianti.ac.id

Internet

14 words — < 1%

69 pdffox.com

Internet

13 words — < 1%

70 repository.unim.ac.id

Internet

12 words — < 1%

71 Mohamad Rafdi Zhafari, Hemmy Fauzan, Nofrianto Nofrianto. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KECAMATAN KALIDERES JAKARTA BARAT", NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan, 2020

Crossref

11 words — < 1%

72 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

11 words — < 1%

73 pkm.uika-bogor.ac.id

Internet

11 words — < 1%

74 sleekr.co

Internet

11 words — < 1%

75 Legi Elfitra. "PENGARUH METODE PQ4R TERHADAP KEMAMPUAN MEMBACA PEMAHAMAN ARTIKEL MAHASISWA PENDIDIKAN BAHASA DAN

10 words — < 1%

76	pn-kabanjahe.go.id Internet	10 words — < 1%
77	repository.radenintan.ac.id Internet	10 words — < 1%
78	repository.sari-mutiara.ac.id Internet	10 words — < 1%
79	repository.unsri.ac.id Internet	10 words — < 1%
80	repository.ut.ac.id Internet	10 words — < 1%
81	www.researchgate.net Internet	10 words — < 1%
82	Ni Made Christina Gariyasa. "Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dosen tetap di sekolah tinggi pariwisata bali internasional denpasar", Jurnal Ilmiah Hospitality Management, 2021 Crossref	9 words — < 1%
83	ecampus.pelitabangsa.ac.id Internet	9 words — < 1%
84	eprints.umk.ac.id Internet	9 words — < 1%
85	m.moam.info Internet	9 words — < 1%

86 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%

87 Nunun Nurhajati, Cicik Malinda. "DAMPAK PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT DENGAN KEDISIPLINAN PEGAWAI DI UPTD PASAR KAUMAN KABUPATEN TULUNGAGUNG", Jurnal PUBLICIANA, 2021

Crossref

8 words — < 1%

88 Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, Yulia Efni. "Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau", Bahtera Inovasi, 2019

Crossref

8 words — < 1%

89 core.ac.uk

Internet

8 words — < 1%

90 eprints.umg.ac.id

Internet

8 words — < 1%

91 etheses.iainponorogo.ac.id

Internet

8 words — < 1%

92 prin.or.id

Internet

8 words — < 1%

93 pupukkaltim.com

Internet

8 words — < 1%

94 repository.dps.stp-bandung.ac.id

Internet

8 words — < 1%

-
- 95 repository.iainpalopo.ac.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 96 repository.pelitabangsa.ac.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 97 repository.uinsu.ac.id
Internet 8 words — < 1%
-
- 98 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%
-
- 99 Enah Pahlawati, Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna. "Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 ", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 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 MAKSI MAKSI MAKSI. "Volume 1 Nomor 1 Desember 2010", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2010
Crossref 6 words — < 1%

102 Yil Mustopa, Maidiana Astuti H, Dewi Sukmasari. 6 words — < 1%
"PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN
TUNJANGAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGADILAN
TATA USAHA NEGARA BANDAR LAMPUNG", Jurnal Akuntansi
dan Keuangan, 2022
Crossref

103 Yoyok Prasetyo, Hendrato Setiabudi Nugroho, Puti
Khairani Rijadi, Thoriq Nurmubin, Diana Farid. 6 words — < 1%
"THE IMPACT OF MACROECONOMIC ON SHARIA AND NON-
SHARIA STOCK PRICES: EMPIRICAL EVIDENCE FROM
CONSUMPTION SECTOR", Finansha: Journal of Sharia Financial
Management, 2023
Crossref

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

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF
EXCLUDE MATCHES OFF