

PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATU)

Nisrina Qotrun Nada, Rini Rahayu Kurniati, Ratna Nikin Hardati

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia*

*LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email: nisrinanada78@gmail.com*

ABSTRAK

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu adalah suatu perangkat daerah yang merupakan unsur pelaksana pemerintahan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan di daerah Kota Batu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Absensi Elektronik dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 43 responden Pegawai Negeri Sipil. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Absensi Elektronik dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja. Sedangkan secara parsial tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Absensi Elektronik terhadap Disiplin Kerja dan variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Kata kunci : Absensi Elektronik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

ABSTRACT

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu is a regional apparatus which is an implementing element of regional government in the field of staffing, education and training which is the authority in the Kota Batu area. This study aims to determine the effect of Electronic Attendance and Work Motivation on Work Discipline. This type of research is quantitative. Data collection techniques using questionnaires, interviews and documentation. The technique of determining the sample using a saturated sample as many as 43 respondents was Civil Servants. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a simultaneous influence between the variables of Electronic Attendance and Work Motivation on Work Discipline. While partially there is no significant effect between the Electronic Attendance variable on Work Discipline and the Work Motivation variable has a significant effect on Work Discipline.

Keywords: Electronic Attendance, Work Motivation and Work Discipline.

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang melaksanakan fungsi administrasi pemerintahan di lingkungan eksekutif baik di pusat maupun daerah. Instansi pemerintahan dibagi dalam dua jenis yaitu instansi pusat dan instansi daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau BKPSDM merupakan salah satu dari instansi pemerintahan daerah Kota Batu yang menjalankan fungsi pemerintahan dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.

Tugas pokok BKPSDM yaitu membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan

yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. BKPSDM dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999. Dengan adanya instansi pemerintahan seperti BKPSDM ini, pengelolaan kepegawaian pada suatu daerah menjadi lebih efektif. Sebagai badan pemerintahan yang mengelola sumber daya manusia, BKPSDM harusnya menjadi contoh bagi instansi pemerintah yang lain maupun bagi masyarakat mengenai pengelolaan sumber daya manusia yang efektif.

Vicky Laware (2019) Sudah bukan rahasia umum lagi apabila ada isu-isu yang beredar mengatakan bahwa pegawai negeri sipil

itu hanya santai-santai saja dalam perilaku kerjanya sehari-hari. Inilah yang wajib diselesaikan dalam rangka penegakan disiplin dalam lingkungan instansi pemerintahan. Selain itu, masalah mengenai kedisiplinan ini juga ditegaskan langsung oleh Presiden Republik Indonesia Bapak Ir. H. Joko Widodo dalam Peraturan Pemerintah nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil bahwa ketentuan mengenai kewajiban dan larangan serta hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Humas Setkab:2021).

Dalam rencana strategis BKPSDM Kota Batu untuk tahun 2018 sampai dengan tahun depan dapat kita cermati bersama bahwa penegakan disiplin menjadi sasaran strategis sekaligus menjadi indikator kinerja utama bagi BKPSDM Kota Batu yang mengartikan bahwa peningkatan disiplin menjadi permasalahan serius bagi BKPSDM Kota Batu sendiri. Permasalahan mengenai kedisiplinan pegawai ini sering terjadi di antara pegawai seperti keterlambatan kehadiran dan kurangnya disiplin waktu dalam mengumpulkan tugas. Tentunya hal ini biasanya dipengaruhi oleh keteladanan dari pimpinan, kesejahteraan, peraturan-peraturan sehingga hubungan atau komunikasi yang terjalin antar pegawai.

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Hariandja (2007:300) menjelaskan bahwa peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Selain itu, Emerson dalam Sule dan Saefullah (2005:34) mengungkapkan bahwa ada 12 kontribusi berharga dalam dunia manajemen salah satunya yaitu adanya kedisiplinan.

Banyak kebijakan yang sudah diterapkan BKPSDM Kota Batu untuk meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil diantaranya adalah meningkatkan kualitas penerapan absensi dengan menggunakan absensi elektronik deteksi wajah yang lebih akurat dan praktis. Melihat perkembangan zaman, kini sistem pencatatan kehadiran pegawai banyak diterapkan dalam bentuk absensi berbasis elektronik. Penggunaan absensi elektronik pada suatu instansi atau lembaga biasanya menggunakan absensi sidik jari atau *fingerprint*. Kini terdapat teknologi baru sistem absensi elektronik yaitu jenis identifikasi pengenalan wajah atau *face recognition*.

Mesin absensi dengan teknologi biometrik jenis *face recognition* lebih akurat, praktis, ringkas, relevan serta mampu

melengkapi keamanan dan kenyamanan sistem absensi. Mesin pendeteksi wajah tersebut langsung merekam wajah dan retina setiap pegawai yang akan melakukan absen. Teknologi ini masih jarang diterapkan pada instansi atau lembaga sebagai media absensi menggantikan absensi sidik jari atau *fingerprint*. Ahmad Amru Muiz (2016) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kota Batu sudah memakai teknologi ini sejak tahun 2015 meskipun ada beberapa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kabupaten atau kota tertentu yang masih memakai sistem absensi sidik jari (*fingerprint*).

Gana Buana (2018) Permasalahan yang sering terjadi saat pegawai menggunakan absensi elektronik biasanya terkendala jaringan dikarenakan gangguan koneksi antara alat absensi dengan aplikasi absensi yang mengakibatkan absensi tidak masuk kedalam aplikasi hingga dianggap alfa atau tidak hadir. Permasalahan ini lah yang menjadi kekhawatiran tersendiri di setiap pegawai yang akan melakukan absen di mesin absensi elektronik. Absensi atau kehadiran pegawai ini sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga salah satunya sebagai bahan evaluasi. Absensi juga merupakan bentuk pengawasan dari pimpinan dalam menjaga disiplin kerja pegawai. Marwansyah (2012:245) Data ketidakhadiran baru bermanfaat untuk menilai kinerja jika data tersebut memberi indikasi tentang mengapa pegawai mangkir.

Selain teknologi absensi, hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu motivasi karyawan. Boy Suzanto (2014) Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat dan kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari diri pegawai itu sendiri dan dari faktor luar pegawai.

Ada beberapa pegawai yang merasa suasana kerja tidak nyaman, peraturan yang ketat, fasilitas kurang memadai, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja yang sedikit hingga kompensasi yang diberikan tidak sepadan dengan apa yang dikerjakan oleh pegawai. Permasalahan-permasalahan tersebut yang mengakibatkan motivasi atau dorongan untuk bertindak pegawai menurun, serta hal tersebut pastinya menurunkan kinerja pegawai hingga mempengaruhi disiplin kerja. Sule dan Saefullah (2005:235) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dengan pola tertentu

termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut.

Absensi elektronik dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai sebelumnya juga sudah dibahas dalam penelitian oleh Tony Nurhadi Kumayza yang berjudul “Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin dan Kinerja PNS di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kutai Kartanegara” dan Muhammad Fauzan yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar”.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pemerintah Kota Batu, khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu dalam pelaksanaan meningkatkan disiplin kerja melalui sistem absensi elektronik dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengangkat judul dalam penelitian ini yaitu **“Pengaruh Absensi Elektronik dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu”**

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara absensi elektronik dengan disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu ?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara absensi elektronik dan motivasi kerja dengan disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu?

TINJAUAN PUSTAKA

Absensi Elektronik

Absensi elektronik (*face recognition*) merupakan bagian dari sistem informasi sumber daya manusia. “Sistem informasi SDM menyediakan informasi yang dipakai oleh fungsi personalia; misalnya berisi informasi gaji, ringkasan pajak, dan tunjangan-tunjangan, hingga kinerja pegawai (Khadir, 2005:389)”. Kinerja pegawai yang dimaksud disini yaitu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria yang sudah ditetapkan yang salah satunya meliputi presensi pegawai.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa alat absensi elektronik (*face recognition*) merupakan sebuah sistem informasi sumber daya manusia berbentuk alat yang dapat mendeteksi wajah guna mencakup informasi mengenai kehadiran pegawai pada suatu instansi/lembaga dan telah menggantikan absensi manual dan absensi sidik jari *fingerprnt* yang sebelumnya banyak dipakai.

Marwansyah (2021:101) Sebuah sistem informasi sumber daya manusia harus dirancang untuk menyediakan informasi yang memiliki karakteristik berikut ini.

1. Tepat waktu
2. Akurat
3. Ringkas
4. Relevan
5. Lengkap

Motivasi Kerja

Menurut Hariandja (2007:320) motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Ndraha dalam Sinambela (2016:335) mengungkapkan bahwa kerja merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain pendorong semangat kerja setiap individu karyawan. Dari pendapat diatas bahwa menjelaskan adanya motivasi kerja sebagai pengaruh Bergeraknya karyawan.

Indikator motivasi kerja menurut Mukhyi dan Hudiyanto (1996:69) diantaranya :

1. Atasan
2. Rekan
3. Sarana fisik
4. Kebijakan dan peraturan
5. Imbalan jasa uang dan non uang
6. Jenis pekerjaan dan tantangan

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:335) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturanaturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Indikator disiplin kerja yang diungkapkan oleh Hasibuan dalam Sinambela (2016:335-336) sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa/gaji dan kesejahteraan
- d. Keadilan

- e. Waskat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan kemanusiaan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Creswell dalam (Silalahi, 2009:77) Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu yang bertempat di gedung Balai Kota Among Tani tepatnya di Jalan Panglima Sudirman No.507, Pesanggrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur. Kota Batu Jawa Timur. Waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Desember 2021.

Variabel dan pengukuran

Menurut Silalahi (2009:130) Satu hubungan dalam penelitian selalu berarti satu hubungan antara dua atau lebih gejala-gejala. Oleh karena gejala direpresentasi oleh variabel, hubungan dalam penelitian berarti satu hubungan antara dua atau lebih variabel.

Tabel 1. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Absensi Elektronik (X1)	1. Tepat waktu	Marwansyah (2021)
	2. Akurat	
	3. Ringkas	
	4. Relevan	
	5. Lengkap	
Motivasi Kerja (X2)	1. Atasan	Mukhyi dan Hudiyanto (1996)
	2. Rekan	
	3. Sarana fisik	
	4. Kebijakan dan peraturan	
	5. Imbalan jasa uang dan non uang	
Disiplin Kerja (Y)	1. Tujuan dan kemampuan	Hasibuan dalam Sinambela (2016)
	2. Teladan pimpinan	

3. Balas jasa/gaji dan kesejahteraan
4. Sanksi hukuman
5. Hubungan kemanusiaan

Sumber : Data diolah, November 2021

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 43 Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu.

Sampel

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yang mencakup semua Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu oleh Sugiyono (2013:126). Bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Penentuan sampel dalam penelitian ini didasarkan karena motivasi kerja yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan pegawai honorer maupun pekerja harian lepas berbeda.

Sumber Data

Data Primer

Sekarang dalam (Silalahi, 2009:289) Data yang dikumpulkan dari situasi aktual ketika peristiwa terjadi dinamakan data primer. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer yang berasal dari kuesioner dan wawancara kepada informan yaitu Pegawai Negeri Sipil yang aktif bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu bagian Kesekretariatan.

Data Sekunder

Silalahi (2009:291) Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa jurnal, hasil penelitian terdahulu, artikel, serta dokumen-dokumen yang terkait dengan fokus penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)
2. Wawancara
3. Dokumentasi

Instrumen Penelitian

Teknik penyusunan skala yang digunakan oleh peneliti yaitu pendekatan skala likert. Silalahi, (2009:229) Skala Likert sebagai teknik penskalaan banyak digunakan terutama untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang tentang dirinya atau kelompok atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Ghozali (2013:52) Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang telah dibuat memang sah/valid. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen yang reliabel dengan ketentuan sebagai berikut menurut Sujarweni (2014:193):

1. Jika nilai *Cornbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai *Cornbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:110) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan membandingkan Asymp. Sig dengan $\alpha = 0,05$. Dasar dari pengambilan keputusan untuk uji normalitas ini adalah, jika nilai signifikan > $\alpha = 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:05) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas

dengan cara melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai TOL (Tolerance), jika nilai VIF lebih dari 10 dan TOL kurang dari 0,1 maka terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:105) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dapat dilihat dengan menggunakan metode Glejser signifikan lebih besar dari 5%.

Analisis Regresi Linear Berganda

Joseph F. dalam Silalahi (2009: 229) Analisis regresi berganda adalah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dependen tunggal dan beberapa variabel-variabel independen.

Uji Hipotesis

Uji Simultan F

Ghozali (2013:84) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel.

Uji Parsial T

Ghozali (2013:98) Uji statistik t disebut juga uji parsial. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara satu persatu dalam menerangkan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Absensi Elektronik (X1)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,763	0,301	Valid
X1.2	0,729	0,301	Valid
X1.3	0,770	0,301	Valid
X1.4	0,638	0,301	Valid
X1.5	0,676	0,301	Valid

Sumber : Data diolah, Desember 2021

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,697	0,301	Valid
X2.2	0,808	0,301	Valid
X2.3	0,747	0,301	Valid
X2.4	0,641	0,301	Valid
X2.5	0,762	0,301	Valid

Sumber : Data diolah, Desember 2021

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,501	0,301	Valid
Y.2	0,665	0,301	Valid
Y.3	0,808	0,301	Valid
Y.4	0,675	0,301	Valid
Y.5	0,746	0,301	Valid

Sumber : Data diolah, Desember 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Absensi Elektronik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja semua pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel Sehingga dapat disimpulkan bahwa tiap butir-butir pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronboach	Keterangan
Absensi Elektronik (X1)	0,687	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,758	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,708	Reliabel

Sumber : Data diolah, Desember 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari variabel Absensi Elektronik adalah 0,697, variabel Motivasi Kerja 0,758, dan variabel Disiplin Kerja 0,708. Artinya untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai r Alpha lebih dari 0,600 yang artinya bahwa alat ukur ini menggunakan data yang dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 6. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		43
Normal Parameter $s^{a,b}$	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,54500813
Most Extreme Difference s	Absolute	,169
	Positive	,169
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		1,105
Asymp. Sig. (2-tailed)		,173

Nilai Asymp. Sig pada penelitian ini yaitu 0,173. Maka $0,173 > \alpha = 0,05$ yang berarti bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Tolerance	VIF.
1	(Constant)		
	Absensi Elektronik (X1)	,879	1,137
	Motivasi Kerja (X2)	,879	1,137

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dimana Tolerance variabel X1 (Absensi Elektronik) dan variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,879 maka, $0,879 > 0,1$. Dan nilai VIF masing-masing variabel bebas kurang dari 10. Nilai VIF dalam penelitian ini adalah 1,137 maka, $1,137 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-,112	,911
	Absensi Elektronik (X1)	,978	,334
	Motivasi Kerja (X2)	-2,17	,830

a. Dependent Variable: Abs_RES

Nilai signifikansi variabel Absensi elektronik (X1) sebesar 0,334 maka, $0,334 > 0,05$ begitupun nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,830 maka, $0,830 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	5,425	2,812
Absensi Elektronik (X1)	,196	,115
Motivasi Kerja (X2)	,542	,117

Maka persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 5,425 + 0,196 X_1 + 0,542 X_2 + 2,812$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (α) = 5,425 menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas Absensi Elektronik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Disiplin Kerja (Y). Konstanta disini merupakan suatu nilai tetap. Jadi, apabila seluruh variabel independen sama dengan nol ($= 0$) maka variabel dependen bernilai sebesar 5,425.
- Koefisien regresi (B1) = 0,196 menunjukkan bahwa dengan asumsi

Motivasi Kerja (X2) bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan Absensi Elektronik (X1) sebesar 1% akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,196.

- Koefisien regresi (B2) = 0,542 menunjukkan bahwa dengan asumsi Absensi Elektronik (X1) bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan Motivasi Kerja (X2) sebesar 1% akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar 0,542.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T)

Tabel 10. Hasil Uji Parsial T

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,929	,061
	Absensi Elektronik (X1)	1,708	,095
	Motivasi Kerja (X2)	4,662	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Variabel Absensi Elektronik dapat diketahui bahwa nilai *Thitung* diperoleh sebesar 1,708 yang berarti bahwa *Thitung* < *Ttabel* maka, $1,708 < 2,021$ dan nilai signifikansi $0,095 > 0,050$. Hal maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Absensi Elektronik tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Variabel Motivasi Kerja dapat diketahui bahwa nilai *Thitung* diperoleh sebesar 4,622 yang berarti bahwa *Thitung* > *Ttabel* maka, $4,622 > 2,021$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Uji Simultan (F)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regr essio n	84,860	2	42,430	16,9 29	,00 0 ^b
	Resi dual	100,256	40	2,506		
	Total	185,116	42			

Hasil uji F diperoleh signifikan sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Selain itu, $F_{hitung} > F_{tabel}$ dibuktikan dengan F_{hitung} sebesar 16,929, sedangkan F_{tabel} ditemukan sebesar 3,23 maka, $16,929 > 3,23$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Absensi Elektronik (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (T) menunjukkan bahwa Absensi Elektronik tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini buktikan dengan nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ yaitu $1,708 < 2,021$. Akan tetapi, nilai signifikansi $0,095 > 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Absensi Elektronik tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (T) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini buktikan dengan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $4,622 > 2,021$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
3. Berdasarkan uji simultan (F) variabel Absensi Elektronik dan Motivasi Kerja berpengaruh bersama-sama secara signifikan terhadap Disiplin Kerja yang dibuktikan dengan hasil uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu F_{hitung} sebesar 16,929, sedangkan F_{tabel} berasal ditemukan sebesar 3,23 maka, $16,929 > 3,23$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang mana lebih kecil dari 0,05. Maka disimpulkan bahwa Absensi Elektronik dan Motivasi Kerja

bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu.
 - a. Penerapan absensi elektronik deteksi wajah ini masih memiliki banyak kendala bagi pegawai yang menggunakan. Kendala yang dihadapi saat menggunakan teknologi baru biasanya berasal dari kurangnya pemahaman atas penggunaan teknologi tersebut, akan lebih baik jika Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu sering mengadakan sosialisasi atau pelatihan pada pegawai untuk menggunakan absensi elektronik deteksi wajah.
 - b. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu tetap mempertahankan komunikasi yang baik diantara pegawai agar menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan semangat kerja bagi setiap pegawai.
 - c. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu baiknya tetap mempertahankan motivasi kerja antara pegawai dengan tetap memperhatikan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan disiplin kerja lainnya seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, reward, punishment dan lainnya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode, alat pengujian ataupun variabel lain dalam menguji disiplin kerja misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan, reward dan Punishment dalam meningkatkan disiplin kerja khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu.

- a. Selanjutnya penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam menyusun skripsi ini maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar terciptanya skripsi yang lebih baik, agar menjadi referensi bagi kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahamd Amru Muiz (2016) *PNS Kota Batu Mulai Gunakan Absensi Wajah, Ini Keunggulannya* [Internet], 19 November. Available From: <<https://suryamalang.tribunnews.com/2016>> [Accessed 19 November 2021].
- Boy Suzanto. (2014) Pengaruh Motivasi Kerja, disiplin Kerja dan Koordinasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Wilayah Kota Bandung III Soekarno Hatta). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. STIE Pasundan Bandung. Vol. 8, No. 02
- Gana Buana (2018) *Kepatuhan PNS Bekasi Baru Sebatas Absen* [Internet], 13 November. Available From: <<https://mediaindonesia.com/>> [Accessed 13 November 2021].
- Ghozali, I, (2013) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edit Ketujuh, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Humas. (2021) *PP 94/2021 Tentang Disiplin PNS: Inilah Kewajiban dan larangan Bagi PNS* [Internet], 2 November. Available From: <<https://setkab.go.id/>> [Accessed 2 November 2021].
- Khadir, Abdul. Dkk. (2005) *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Marwansyah. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta
- Muhammad Fauzan. (2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsitar. *Jurnal Ekonnomi dan Studi Pembangunan*. Sekolah tinggi Ilmu Komputer. Vol.18, No. 01.
- Mukhyi, Moh. Abdul dan Hadir Hudiyanto. (1996) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunadarma
- Silalahi, Uber. (2009) *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lajian Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2014) *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2005) *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tony Nurhadi Kumayza. (2017) Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin dan Kinerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmu Sosial Mahakam*. Program Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Kutai Kartanegara. Vol.6, No. 01.
- Vicky Laware. (2019) Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*. Fakultas Ilmu social dan Politik Universitas Sam Ratulangi. Vol.3, No. 03.