

**PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA**

(Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota
Batu)

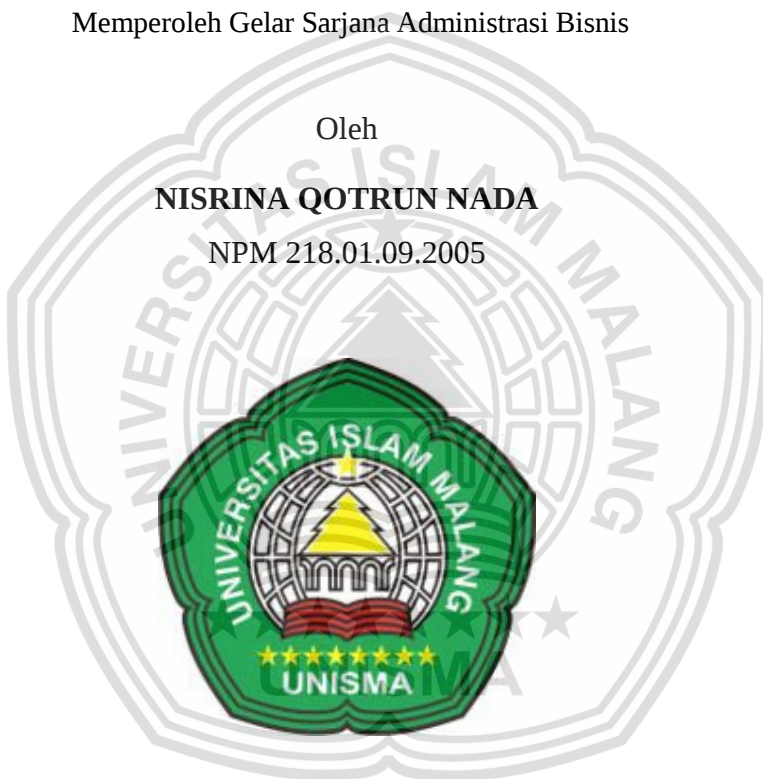
SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

NISRINA QOTRUN NADA

NPM 218.01.09.2005



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

MALANG

2022

RINGKASAN

Nisrina Qotrun Nada, 2021, **Pengaruh Absensi Elektronik Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja** (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). Dosen Pembimbing I: Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Dosen Pembimbing II: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si.

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. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 20.0 *for windows*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel absensi elektronik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dibuktikan dengan hasil Uji T $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka, $1,708 < 2,021$ dan nilai signifikansi $0,095 > 0,050$. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka, $4,622 > 2,021$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian pada pengujian Uji F menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara absensi elektronik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka, $16,929 > 3,23$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang mana lebih kecil dari 0,05.

Kata kunci: Absensi Elektronik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja

SUMMARY

Nisrina Qotrun Nada, 2021, *The Effect of Electronic Attendance and Work Motivation on Work Discipline* (Study at the Agency for Personnel and Human Resources Development in Batu City). Advisor I: Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Advisor II: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si.

This study aims to determine the effect of electronic absenteeism 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. Tests in this study using SPSS 20.0 for windows. The data analysis technique used multiple linear regression analysis.

The results showed that the electronic absenteeism variable had no significant effect on work discipline as evidenced by the results of the T-test $T_{count} < T_{table}$ then, $1.708 < 2,021$ and the significance value $0.095 > 0.050$. The variable of work motivation has a significant effect on work discipline with a value of $T_{count} > T_{table}$, $4.622 > 2,021$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Then the F test test shows that there is a jointly significant influence between electronic attendance and work motivation on work discipline with the results of $F_{count} > F_{table}$ then, $16.929 > 3.23$ and a significant level of $0.000 < 0.05$ which is smaller than 0,05.

Keywords: Electronic Attendance, Work Motivation and Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi pemerintah merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang melaksanakan fungsi administrasi pemerintahan di lingkungan eksekutif baik di pusat maupun daerah. Instansi pemerintahan ini tentunya sangat dibutuhkan oleh negara dan juga masyarakat. Fungsi instansi pemerintahan sendiri yaitu untuk membantu pemerintahan dalam mewujudkan tujuan membangun Negara Kesatuan Republik Indonesia guna menjadi negara maju serta membangun kesejahteraan pada masyarakat dalam memberi fasilitas kepada masyarakat dan mencapai berbagai tujuan lainnya yang dimiliki.

Instansi pemerintahan dibagi dalam dua jenis yaitu instansi pusat dan instansi daerah. Instansi pusat meliputi kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural. Sedangkan instansi daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, badan dan lembaga teknis daerah.

Guna memudahkan pelayanan maka walikota sebelumnya Edi Rumpoko memusatkan fungsi daerah dalam gedung yang bernama Balai Kota Among Tani yang tepatnya di jalan Panglima Sudirman No.507,

Pesanggrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur. Di Dalam Balai Kota Among Tani, terdapat sistem pemerintahan yang dibagi dalam 18 instansi pemerintah diantaranya Dinas Pendidikan, Dinas Kependudukan dan Capil, Dinas Komunikasi dan Informatika, Dinas Sosial, Dinas Kesehatan, Dinas Pariwisata, Dinas Perpustakaan dan Arsip, Dinas Lingkungan Hidup beserta 10 dinas lainnya yang salah satunya adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau yang akrab disebut dengan BKPSDM merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil pemerintah dalam rangka penyerahan berbagai urusan dari pemerintah pusat kepada badan-badan lain.

Seperti yang sudah disebutkan dalam website resmi BKPSDM Kota Batu, 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. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat.

Dengan adanya instansi pemerintahan seperti BKPSDM ini, pengelolaan kepegawaian pada suatu daerah menjadi lebih efektif. Sebagai badan pemerintahan yang mengelola sumber daya manusia, BKPSDM seharusnya 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).



Gambar 1. Rencana Strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu Tahun 2018 – 2022

Sumber : bkpsdm.batukota.go.id (BKPSDM-Kota Batu:2021)

Melihat data pada gambar 1 diatas, BKPSDM Kota Batu menjelaskan rencana strategis untuk tahun 2018 sampai dengan tahun depan. Dapat kita cermati bersama bahwa penegakan disiplin menjadi sasaran strategis BKPSDM Kota Batu. Tidak hanya itu, pelanggaran mengenai kedisiplinan menjadi indikator kinerja utama bagi BKPSDM Kota Batu. Data tersebut memperlihatkan 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*.

Face recognition merupakan jenis biometrika kedua setelah *fingerprint* yang diterapkan pada sebuah mesin absensi. Mesin absensi dengan teknologi biometrik jenis *face recognition* lebih akurat, praktis, ringkas, relevan serta mampu melengkapi keamanan dan kenyamanan sistem absensi. Harvey dalam Tangkilisan (2005:152-153) Menemukan bahwa semakin mantap teknologi sebuah organisasi maka semakin tinggi pula tingkat strukturnya, yaitu tingkat spesialisasi, sentralisasi, spesifikasi tugas dan lain-lain. Berikut adalah mesin absensi deteksi wajah yang digunakan di seluruh instansi pemerintahan Kota Batu.



Gambar 2. Mesin Absensi Deteksi Wajah *Face Recognition*

Sumber : Data diolah, November 2021

Mesin pendeteksi wajah tersebut langsung merekam wajah dan retina setiap pegawai yang akan melakukan absen. Sebenarnya, mesin ini mampu juga merekam sidik jari pegawai, akan tetapi untuk sementara sidik jari ini dinonaktifkan. 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. Berikut adalah daftar penggunaan sistem absensi yang diterapkan oleh BKPSDM lain di beberapa daerah di Jawa Timur kepada pegawai negeri sipil di setiap instansi pemerintahan.

Tabel 1. Daftar Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Jawa Timur yang Menggunakan Sistem Absensi Eletronik

No.	Nama dan lokasi Instansi	Tahun	Sistem yang digunakan	Sumber
1.	BKPSDM Kediri	2015	Absensi online berbasis sidik jari (<i>fingerprint</i>)	harianbhirawa.co.id (Helmi Supriyanto:2015)
2.	BKPSDM Kabupaten Sampang	2017	Absensi online berbasis sidik jari (<i>fingerprint</i>)	kumparan.com (Ryan Haariato:2017)
3.	BKPSDM Jember	2018	Absensi online berbasis sidik jari (<i>fingerprint</i>)	suararakyatjember.blogspot.com (SRJ News:2018)
4.	BKD Kabupaten Trenggalek	2019	Absensi aplikasi web berbasis sidik jari (<i>fingerprint</i>)	bkd.trenggalekkab.go.id (BKD Trenggalek:2019)
5.	BKPSDM	2019	Absensi online	radarbromo.jawapos.com

Lanjutan Tabel 1.

No.	Nama dan lokasi Instansi	Tahun	Sistem yang digunakan	Sumber
	Probolinggo		berbasis sidik jari (<i>fingerprint</i>)	(Mayangan:2019)
6.	BKD Kabupaten Madiun	2019	Absensi online berbasis sidik jari (<i>fingerprint</i>)	dindikkabmadiun.com (Dikbud Kab Madiun:2019)
7.	BKPSDM Tuban	2020	Absensi aplikasi web berbasis sidik jari (<i>fingerprint</i>)	radarbojonegoro.jawapos.com (Nainul Imtihany: 2020)
8.	BKPSDM Kota Batu	2015	Absensi online berbasis deteksi wajah (<i>face recognition</i>)	Waeancara pada tanggal 30 Oktober 2021 yang didukung oleh artikel dari suryamalang.tribunnews.com (Ahmad Amru Muiz:2016)

Sumber: Data diolah November 2021

Melihat tabel 1 diatas beberapa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di kabupaten atau kota tertentu masih memakai sistem absensi sidik jari (*fingerprint*). Seperti BKPSDM Kediri pada tahun 2015 masih menggunakan sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) padahal sejak tahun 2015 BKPSDM Kota Batu sudah beralih memakai sistem absensi deteksi wajah. Sama halnya dengan BKD Kabupaten Trenggalek pada tahun 2019 juga masih menerapkan absensi sidik jari (*fingerprint*) meskipun sudah berbasis aplikasi web yang berarti data kehadiran pegawai masuk dalam server ASIK (Aplikasi Sistem Informasi Kehadiran) Pemerintah Kabupaten Trenggalek. Serta masih ada BKPSDM lainnya yang masih menggunakan sistem absensi sidik jari (*fingerprint*) seperti yang sudah dijelaskan pada tabel

diatas. Hal-hal inilah yang cukup menjelaskan bahwa BKPSDM Kota Batu memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bagus, *up to date* terhadap teknologi baru serta canggih.

Meskipun begitu, masih ada beberapa kekurangan pada sistem absensi BKPSDM Kota Batu seperti belum diterapkannya absensi berbasis *go location* melalui SIC (*Smart ID Card*) yang dapat berfungsi untuk menyimpan data pencatatan kehadiran serta secara otomatis sebagai pendeteksi lokasi PNS yang sedang melakukan tugas. BKPSDM yang sudah menerapkan sistem absensi ini adalah BKPSDM Kabupaten Sumenep. Hal ini langsung diberitakan oleh BKPSDM Kabupaten Malang saat berkunjung ke BKPSDM Kabupaten Sumenep dalam website bkpsdm.malangkab.go.id pada tahun 2019.

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 dalam diri pegawai itu sendiri dan dari faktor luar pegawai. Motivasi yang bersumber dari dalam diri pegawai ini tidak dipengaruhi oleh rangsangan dari luar. Sedangkan motivasi luar pegawai bersumber dari lingkungan sekitar seperti reward, tunjangan, fasilitas dll.

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 yang berjudul “Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin dan Kinerja PNS di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kutai Kartanegara” oleh Tony Nurhadi Kumayza. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linear

berganda. Hasil dari Penelitian ini yaitu secara deskriptif melalui rating skala penerapan absensi elektronik dapat dikatakan efektif, secara parametrik disiplin pegawai dan kinerja pegawai yang dibentuk melalui penerapan absensi elektronik tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan dalam jurnal ini yaitu fokus absensi elektronik pada penelitian ini adalah absensi sidik jari (*fingerprint*).

Penelitian lain yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar”. disusun oleh Muhammad Fauzan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Peneliti mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja, hal ini dibuktikan dengan Koefisien X^2 (b_2) = 0.255, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan kata lain jika variabel motivasi kerja pegawai ditingkatkan sebesar satu satuan maka motivasi kerja karyawan akan bertambah sebesar 0.255. Perbedaan dalam jurnal ini yaitu adanya tambahan variabel bebas yaitu Kepemimpinan sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan Motivasi Kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menganggap penting untuk mengkaji dan membahas lebih dalam mengenai absensi elektronik dan motivasi kerja dalam meningkatkan disiplin kerja, khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu. Melalui disiplin kerja karyawan yang tepat, maka dapat menuntun organisasi kearah yang lebih baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan serta dijadikan

sebagai perbaikan yang akan berdampak pada efektivitas absensi elektronik dan motivasi kerja.

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”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh absensi elektronik terhadap disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu.
2. Mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu.
3. Mengetahui pengaruh absensi elektronik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Peneliti mengharapkan dengan adanya hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi dan penentuan kebijakan baru bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu terutama dalam hal mengelola kedisiplinan kerja pegawai melalui absensi elektronik dan motivasi kerja.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi peneliti khususnya di bidang pengaruh disiplin kerja melalui absensi elektronik dan motivasi kerja, serta meningkatkan kapasitas peneliti dalam riset akademis.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan sebagai bahan studi dalam keilmuan Administrasi Bisnis khususnya berkaitan absensi elektronik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan sebagai bahan studi lanjutan bagi penelitian yang berkaitan dengan absensi elektronik dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan ini bertujuan agar pembaca dapat memperoleh pemahaman secara runtut dan sistematis, sistematika penulisan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **BAB I : PENDAHULUAN** berisikan pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang dari permasalahan penelitian yang diangkat. Dalam bab ini terdapat rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian sampai dengan sistematika penulisan.

2. **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA** bab ini menguraikan kerangka teori dan pengembangan hipotesis. Selain itu, pada bab ini menjelaskan letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dan menjelaskan setiap variabel-variabel yang ada dalam judul skripsi serta hubungan antar variabel tersebut.
3. **BAB III : METODE PENELITIAN** yaitu berisikan metode yang digunakan oleh peneliti untuk menemukan jawaban atas rumusan masalah. Adapun beberapa hal yang dibahas dalam bab ini meliputi : jenis penelitian, objek penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, instrumen penelitian, variabel penelitian, dan teknik analisis data.
4. **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** pada bab ini menyajikan penelitian dan pembahasan yang berisi mengenai gambaran umum objek yang diteliti, penyajian data, analisis data, interpretasi hasil olahan data serta pembahasan mengenai permasalahan yang ada dalam rumusan masalah.
5. **BAB V : PENUTUP** atau bagian akhir skripsi yang berisikan penutup, berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran perbaikan untuk ditujukan kepada penelitian selanjutnya dan objek penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang dilakukan mengenai “Pengaruh Absensi Elektronik dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu” dengan menggunakan metode analisis linear berganda, 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 $1,708 < 2,021$ dan nilai signifikansi $0,095 > 0,050$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Absensi Elektronik tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu. Selain itu, berdasarkan distribusi jawaban responden terkait pertanyaan seputar absensi elektronik, nilai paling tinggi diperoleh pada pertanyaan X1.5 dengan jumlah 31 responden atau 72,1 yang berarti bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu menganggap adanya absensi elektronik deteksi wajah berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Harvey dalam Tangkilisan (2005:152-153) Menemukan bahwa semakin mantap teknologi sebuah organisasi maka semakin tinggi pula tingkat

strukturnya, yaitu tingkat spesialisasi, sentralisasi, spesifikasi tugas dan lain-lain. Bahwa penerapan absensi elektronik deteksi wajah ini dapat meningkatkan tingkat spesifikasi tugas yang salah satunya mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu. Selain itu, berdasarkan distribusi jawaban responden terkait pertanyaan seputar motivasi kerja pegawai, nilai paling tinggi diperoleh pada pertanyaan X2.2 dengan jumlah 27 responden atau 62,8% yang berarti bahwa Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu menganggap hal yang paling mempengaruhi semangat kerja yaitu berasal dari rekan kerja. Alderfer dalam Hariandja (2007:328-332) Teori ERG mengungkapkan ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu *Existence*, *Relatedness* dan *Growth*. Pemberian semangat dari rekan kerja termasuk dalam *Relatedness* atau kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain atau kebutuhan hubungan sosial ini.
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 H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti sehingga dapat disimpulkan bahwa Absensi Elektronik dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan jika penerapan absensi elektronik dan motivasi kerja bagi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu jika dijalankan secara bersama dan saling berkaitan dengan baik maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang dilakukan mengenai “Pengaruh Absensi Elektronik dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu” dengan menggunakan metode analisis linear berganda, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu.
 - a. Berdasarkan distribusi frekuensi variabel Absensi Elektronik (X1) pada item pertanyaan X1.4 bahwa Pegawai Negeri Sipil sebagian besar memilih menjawab atas pernyataan “Penerapan absensi

deteksi wajah masih memiliki banyak kendala” setuju yang berarti bahwa 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. Berdasarkan distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja (X2) pada item pertanyaan dengan jawaban setuju tertinggi yaitu X2.2 “Pemberian semangat dari rekan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai” hal ini mengartikan bahwa semangat kerja terbesar bagi pegawai yaitu berasal dari rekan kerja. Akan lebih baik jika Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu tetap mempertahankan komunikasi yang baik diantara pegawai agar menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan semangat kerja bagi setiap pegawai. Selain itu, pada item pertanyaan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,26 yaitu X2.5 “Memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai” hal ini menunjukkan bahwa responden beranggapan bahwa disiplin kerja bukan hanya berasal dari motivasi kerja akan tetapi dipengaruhi oleh hal-hal

yang lain. Akan lebih baik bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu tetap mempertahankan motivasi kerja antara pegawai dengan tetap memperhatikan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan disiplin kerja 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu.

3. 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].
- BKPSDM Kabupaten Malang (2019) *Terinspirasi Pengelolaan Diklat Mandiri, Bkpsdm Kabupaten Malang Berguru Ke Sumenep Wajah* [Internet], 28 Oktober. Available From: <<https://bkpsdm.malangkab.go.id/>> [Accessed 28 October 2021].
- BKD Trenggalek (2019) *Tips Mengatasi Masalah Teknis Pengelolaan Absensi Online Berbasis Fingerprint* [Internet], 19 November. Available From: <<https://bkd.trenggalekkab.go.id/>> [Accessed 19 November 2021].
- BKPSDM-Kota Batu (2021) [Internet], 28 Oktober. Available From: <<http://bkpsdm.batukota.go.id/#>> [Accessed 28 October 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.
- Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Madiun (2019) *Memfungsikan Mesin Sidik Jari Terhubung Dengan Server BKD* [Internet], 19 November. Available From: <<http://dindikabmadiun.com/>> [Accessed 19 November 2021].
- 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
- Hasibuan, Malayu. (2008) *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hartatik, Puji Indah. (2014) *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Helmi Supriyanto. (2015) *Pemkab Kediri Terapkan Fingerprint Online* [Internet], 19 November. Available From: <<https://www.harianbhirawa.co.id/>> [Accessed 19 November 2021].
- 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.
- Kota Batu. (2008) Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 6 Tahun 2008 *Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pengembangan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kota Batu*. Pemerintah Kota Batu: Kota Batu
- Kota Batu. (2016) Peraturan Daerah Kota Batu Nomor 5 Tahun 2006 *Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah*. Walikota Batu: Kota Batu
- Kota Batu. (2020) Peraturan Walikota Batu Nomor 126 Tahun 2020 *Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pemerintah Kota Batu: Kota Batu
- Marwansyah. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mayangan (2019) *PNS Pemkot Probolinggo Kini Finger Print Tiga Kali Sehari* [Internet], 19 November. Available From: <<https://radarbromo.jawapos.com/>> [Accessed 19 November 2021].
- Muhammad Fauzan. (2017) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsitar. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*. Sekolah tinggi Ilmu Komputer. Vol.18, No. 01.
- Muhammad Nur. (2020) Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Pada DP2KBP3A Kabupaten Agam. *Industrial Engineering Journal*. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Vol.09, No. 01.

- Mukhyi, Moh. Abdul dan Hadir Hudiyanto. (1996) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunadarma.
- Nainul Imithany (2020) *BKPSDM Tuban Sukses Optimalkan Manajemen ASN Pemkab Tuban* [Internet], 19 November. Available From: <<https://radarbojonegoro.jawapos.com/>> [Accessed 19 November 2021].
- Putra, Dharma. (2008) *Sistem Biometrika*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyono, A.A, (2015) *Analisis data dengan SPSS*, Universitas Islam Malang, Malang: BPFE.
- Regi Pratama. (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Garut. Vol.7, No. 02.
- Rico CC Kumowal. (2020) Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (Finger Pint) Terhadap Disiplin dan Kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.8, No. 04.
- Robbins. Stephen P. (2007) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ryan hariyanto. (2017) *PNS Sampang Wajib Absen Sidik Jari* [Internet], 19 November. Available From: <<https://kumparan.com/mediamadura/>> [Accessed 19 November 2021].
- SJR News. (2018) *Pemkab Akan Terbitkan Absensi Pegawai* [Internet], 19 November. Available From: <<https://suararakyatjember.blogspot.com/2018/>> [Accessed 19 November 2021}.
- Sanusi, A. (2011) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, Uber. (2009) *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lajian Poltak. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sujarweni, V. Wiratna. (2014) *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sukoharsono, Eko Ganis. (2008) *Sistem Informasi Manajemen*. Malang: Surya Pena Gemilang.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. (2005) *Pengantar Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Grup.
- Tangkilisian, Hessel Nogi S. (2005) *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- 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.
- Umar, Husein, (1998) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Vicky Laware. (2019) Evaluasi Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Melalui Presensi Sistem Sidik Jari. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*. Fakultas Ilmu sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi. Vol.3, No. 03.