

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk keberlangsungan sebuah organisasi baik itu organisasi laba maupun nirlaba, unsur sumber daya manusia sangatlah diperlukan. Keberadaan sumber daya manusia dianggap menjadi aset penting didalam organisasi sebagai penggerak dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan erat dari hakikat sumber daya manusia yang dipekerjakan didalam organisasi sebagai pelaksana dari perencanaan, melakukan pengarahan dan pengorganisasian sesuai ketetapan organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Bangun (2012:6) Sumber Daya Manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan *staff*, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu dalam perekrutan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai memerlukan ketelitian dan kecakapan yang sudah mapan dalam pengadaan pegawai. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang tepat, posisi yang tepat dan di waktu yang tepat. Inilah yang menjadi tantangan untuk setiap pimpinan sumber daya manusia untuk merekrut pegawai yang secara aktif dapat berkontribusi dan produktif kepada organisasi sesuai dengan imbalan dan kompensasi yang telah dikeluarkan oleh organisasi.

Untuk memperoleh pegawai yang memiliki produktifitas tinggi, unggul, bertanggungjawab, memiliki rasa kerjasama yang kuat dan ketaatan dapat dilakukan dengan pembinaan disiplin pegawai. Pendisiplinan pegawai yang dilakukan adalah dengan usaha memberi arahan dan menanamkan nilai-nilai dan peraturan agar pegawai memiliki disiplin yang kuat. Mengenai kedisiplinan pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, masih terlihat adanya pelanggaran-pelanggaran yang kerap terjadi. Pelanggaran-pelanggaran yang terjadi adalah masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, istirahat dan pulang diluar ketentuan jam kerja, atribut dinas yang tidak

sesuai dan bahkan adalah tidak masuk kantor tanpa keterangan sama sekali. Terlebih lagi peralatan-peralatan yang digunakan dalam mencatat daftar kehadiran dan jam kerja pegawai masih dilakukan dengan manual.

Kini absensi pegawai dinilai sangat penting karena berkaitan dengan tingkat kehadiran dan jam kerja yang dilakukan oleh pegawai. Dahulu sebelum berkembang dengan begitu masifnya teknologi informasi, absensi masih sering dilakukan dengan secara manual. Tetapi di lapangan absensi manual ini masih memiliki sejumlah permasalahan yang pelik. Hal ini berkaitan dengan mudahnya memanipulasi data dari absensi manual tersebut. Kendala lainnya adalah sulitnya melihat pukul berapa pegawai hadir dan pulang mengakhiri pekerjaan.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah suatu badan pemerintahan yang berperan sebagai pengelola utama sumber industri dan perdagangan di daerah Provinsi Sumatera Utara. Kedisiplinan pegawai adalah hal yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan instansi. Hal ini berkaitan erat dengan tugas instansi yang diemban. Salah satu kedisiplinan yang mutlak adalah kehadiran setiap pegawai yang harus benar-benar dilaksanakan setiap pegawai. Menanggapi pentingnya absensi seorang pegawai dalam hal ini sesuai dengan Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2020 yang tertuang dalam BAB V tentang Perekaman Absensi pada pasal 10 ayat (1) menyatakan: “Setiap PNS dan CPNS wajib melakukan perekaman kehadiran melalui Portal Sistem Absensi Online Pemerintah Provinsi Sumatera Utara didalam koordinat yang telah ditentukan oleh GPS”. Penerapan Absensi ini resmi digunakan sejak awal Januari 2019 dimana sistem absensi diganti dengan absensi berbasis aplikasi *mobile* yang diberi nama dengan *e-absensi* menggantikan sistem absensi sebelumnya. Perkembangan era globalisasi telah memungkinkan untuk mencapai keefektivitasan manusia dalam melakukan banyak hal. Hal ini kemudian diadopsi untuk instansi pemerintahan dan kedinasan. Dalam penerapan Aplikasi *mobile* yaitu *e-absensi* yang digunakan sebagai absensi elektronik untuk kemudahan dalam mengontrol absensi pegawai. Pada penggunaannya *e-absensi* adalah alat absensi elektronik yang berbasis aplikasi *mobile* dengan teknologi *android*.



Gambar 1.1 : Tampilan Absensi berbasis Aplikasi Mobile (*e-absensi*)

Sumber : Google Play Store (diakses pada 28 november 2020)

Pada penggunaan alat ini akan meningkatkan kejujuran pegawai dalam hal absensi. Pada aplikasi ini memakai sistem *Global Positioning System* (GPS) yang mengharuskan melakukan absensi dilingkungan kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara sehingga akan sulit melakukan manipulasi daftar kehadiran.

Perjalanan penerapan absensi ini masih terlihat adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari pelanggaran yang masih diperlihatkan pegawai dari segi kehadiran pegawai dalam satu tahun terakhir pada tahun 2019. Walaupun data menunjukkan sebelum penggunaan *e-absensi* pada tahun 2018 menunjukkan data perubahan dalam hal kehadiran pegawai. Berikut adalah data yang menunjukkan daftar kehadiran sebelum dan sesudah menggunakan *e-absensi* dilingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara. Berikut adalah data yang menunjukkan kedisiplinan kehadiran pegawai pada tahun 2018 sebelum dilakukan penerapan aplikasi *mobile* yaitu *e-absensi*.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
Bulan Januari-Desember 2018

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			
			Hadir	Tanpa Keterangan	Sakit	Ijin
1.	Januari	175	150	9	6	10
2.	Februari	175	162	6	4	3
3.	Maret	175	153	2	5	15
4.	April	175	153	8	2	12
5.	Mei	175	146	9	8	12
6.	Juni	175	153	5	6	11
7.	Juli	175	144	10	6	15
8.	Agustus	175	147	12	5	11
9.	September	175	145	12	12	6
10.	Oktober	175	146	10	7	12
11	November	175	158	5	5	7
12	Desember	175	160	6	3	6

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dari hasil data yang di himpun dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat diketahui kecenderungan ketidakhadiran pegawai selama bulan Januari-Desember tahun 2018 sebelum menggunakan absensi berbasis aplikasi *mobile* yaitu *e-absensi*. Sesuai data yang ditampilkan ketidakhadiran yang paling banyak adalah keterangan ijin setiap bulan. Lalu diikuti dengan kecenderungan tanpa keterangan dan sakit. Peneliti melihat bahwa banyak pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tingkat kehadirannya masih rendah diakibatkan oleh tingginya pegawai yang tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan. Tingkat kehadiran yang paling rendah dapat dilihat pada bulan Juli lalu diikuti oleh bulan september, oktober dan mei, dan tingkat kehadiran paling tinggi

pada bulan Februari, desember dan november. Dari data juga kita dapat melihat pegawai sering tidak hadir dengan keterangan sakit, ijin dan tanpa keterangan yang jelas.

Dibawah ini adalah data yang menunjukkan daftar kehadiran pegawai setelah diterapkannya penggunaan aplikasi *mobile* yaitu *e-absensi*.

Tabel 1.2
Absensi Pegawai
Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
Bulan Januari-Desember 2019

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
			Hadir	Tanpa Keterangan	Sakit	Ijin	Terlambat
1.	Januari	175	161	5	3	6	11
2.	Februari	175	147	6	5	17	8
3.	Maret	175	153	4	2	16	11
4.	April	175	158	7	2	8	5
5.	Mei	175	146	9	8	12	9
6.	Juni	175	153	4	6	12	11
7.	Juli	175	144	9	6	16	13
8.	Agustus	175	155	4	5	11	7
9.	September	175	151	6	12	6	9
10.	Oktober	175	146	9	7	13	13
11	November	175	152	6	4	13	10
12	Desember	175	149	8	3	15	9

Sumber : Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.2 dari hasil data yang di himpun dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dapat diketahui kecenderungan ketidakhadiran pegawai selama bulan Januari-Desember tahun 2019 setelah instansi beralih menggunakan absensi berbasis aplikasi dari absensi sebelumnya. Dari data juga menunjukkan adanya terlihat tingginya tingkat keterlambatan pegawai. Lalu diikuti dengan kecenderungan tanpa keterangan dan

sakit. Tingkat kehadiran yang paling rendah dapat dilihat pada bulan juli, mei dan oktober. Sedangkan untuk tingkat kehadiran paling tinggi pada bulan januari, april dan agustus. Dari data juga kita dapat melihat masih tingginya pegawai yang datang terlambat masuk kerja, pegawai sering tidak hadir dengan keterangan sakit, ijin dan tanpa keterangan yang jelas. Jika pegawai sering terlambat masuk dalam bekerja dan sering tidak hadir, dapat dipastikan proses pelaksanaan pekerjaan akan terganggu dan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai dan produktifitas pegawai. Terjadinya penurunan disiplin pegawai berdampak pada kinerja pegawai yang semakin menurun dan akan berdampak langsung terhadap instansi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengetahui apakah ada pengaruh penerapan absensi berbasis aplikasi *mobile* terhadap kedisiplinan pegawai khususnya di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Penulis akan membahasnya dalam tulisan skripsi yang berjudul: **PENGARUH PENERAPAN ABSENSI BERBASIS APLIKASI *MOBILE* TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA.**

1.2 Rumusan Masalah

Dalam perumusan masalah sangatlah penting dilakukan. Untuk itu, melihat latar belakang yang telah diuraikan oleh penulis maka perumusan masalah penelitian ini adalah **“BAGAIMANAKAH PENGARUH PENERAPAN ABSENSI BERBASIS APLIKASI *MOBILE* TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA?”**.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi berbasis aplikasi *mobile* terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan literatur untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis terkait dengan seberapa besar pengaruh penerapan absensi berbasis aplikasi *mobile* terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Sumatera Utara.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas yang dapat digunakan dan didokumentasikan di bidang penelitian mengenai pengaruh penerapan absensi berbasis aplikasi *mobile* terhadap kedisiplinan pegawai.

3. Bagi Instansi

Sebagai salah satu rujukan untuk menambah informasi yang terkait dengan pengaruh penerapan absensi berbasis aplikasi *mobile* terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.

4. Bagi peneliti lainnya

Sebagai salah sumber referensi atau bahan acuan bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan objek yang sama

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Absensi berbasis Aplikasi *Mobile*

Absensi adalah hal yang sangat penting bagi instansi atau perusahaan di dalam memantau kehadiran pegawai. Hal ini sangat berhubungan dengan kedisiplinan pegawai didalam kehadiran dan memanfaatkan jam kerja yang baik. Di dalam pemanfaatan jam kerja yang baik maka akan baik pula pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan. Absensi juga salah satu sumber ukuran dalam hal kedisiplinan pegawai.

Menurut Nugroho (2012:17) dalam Emelda (2019) absensi adalah daftar kehadiran pegawai, siswa, guru yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya. Menurut Setiawan dalam Subiantoro dan Sardiarinto (2018) absensi atau kartu jam hadir adalah dokumen yang mencatat jam hadir setiap pegawai di suatu perusahaan yang dapat berupa daftar hadir biasa atau kartu hadir yang diisi dengan mesin pencatat waktu. Menurut Subiantoro dan Sardiarinto (2018) absensi merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah instansi pemerintahan. Dengan sistem absensi yang baik maka diharapkan dapat dalam mengendalikan proses penyelesaian pekerjaan sehingga didapatkan hasil yang maksimal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dari beberapa pendapat diatas tersebut dapat disimpulkan informasi data yang akurat dan relevan daftar hadir pegawai dapat menjadi sumber acuan untuk dilakukannya dalam penentuan prestasi kerja, gaji/upah, produktivitas dan terlebih adalah kemajuan instansi secara umum. Pentingnya pencatatan kehadiran pegawai telah dilakukan sejak lama. Dalam proses absensi dahulunya instansi maupun perusahaan masih melakukan sistem manual. Sistem manual ini tentu saja memiliki kelemahan. Kelemahan dari absensi manual adalah mudahnya memanipulasi daftar kehadiran. Untuk menghindari kelemahan-kelemahan dari

sistem absensi manual tersebut kini sistem absensi banyak diganti dengan mengadopsi teknologi informasi. Hal ini juga didukung oleh perkembangan era teknologi yang masif.

Era industri 4.0 yang telah berlangsung sekarang sering sekali kita dipertemukan dengan sistem otomatisasi yang membuat pekerjaan-pekerjaan maupun aktivitas kita dimudahkan. Hal ini tidak terlepas dari kecanggihan teknologi informasi yang dikembangkan semakin praktis dan mudah. Kita hanya memerlukan perangkat *smartphone* yang terhubung dengan jaringan internet lalu melakukan unduhan aplikasi-aplikasi sesuai dengan yang kita butuhkan. Aplikasi yang berkembang saat ini sangatlah beragam diantaranya adalah aplikasi untuk memudahkan pekerjaan, aplikasi media hiburan, aplikasi untuk media komunikasi, aplikasi perbankan dan keuangan, dan lainnya.

Menurut Surahman dan Setiawan (2017) Aplikasi *Mobile* adalah sebuah aplikasi yang memungkinkan untuk melakukan mobilitas dengan menggunakan perlengkapan seperti PDA, telepon seluler atau *handphone*. Dengan menggunakan aplikasi *mobile*, maka dapat dengan mudah melakukan berbagai macam aktifitas mulai dari hiburan, berjualan, belajar, mengerjakan pekerjaan kantor, browsing dan lain sebagainya. Menurut Siregar dan Permana (2016) Aplikasi *mobile* berasal dari dua kata, yaitu aplikasi dan *mobile*. Secara istilah, aplikasi adalah program siap pakai yang dibuat untuk melaksanakan suatu fungsi untuk pengguna atau aplikasi yang lain. Sedangkan *mobile* adalah perpindahan dari suatu tempat ketempat yang lain. Secara lebih lengkap, aplikasi *mobile* adalah program siap pakai yang melaksanakan fungsi tertentu yang dipasang pada perangkat *mobile*.

Menurut Bentley dalam Efendi (2018) Aplikasi *Mobile* adalah sebuah bahasa pemrograman yang mempresentasikan apa yang seharusnya dilakukan oleh perangkat lunak atau bagaimana suatu proses perangkat lunak seharusnya menyelesaikan tugasnya. Menurut Hasan et.al (2019) Aplikasi *Mobile* adalah sebuah aplikasi perangkat lunak yang hanya digunakan pada perangkat *smartphone* dan *tablet PC*. Menurut Setiawan dan Ramdany (2019:9) Aplikasi adalah komponen yang berguna untuk melakukan pengolahan data maupun kegiatan-kegiatan seperti pembuatan dokumen atau pengolahan data.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat kita simpulkan bahwa Aplikasi *Mobile* dapat didefinisikan sebagai sebuah program yang berfungsi untuk menjalankan dan melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan pemrosesan dan pengolahan data sesuai dengan yang diharapkan yang terdapat pada perangkat *mobile* yaitu *smartphone*, *tablet*, dan *notebook* yang terhubung dengan sistem komputasi dan sistem jaringan internet.

2.1.2 Fitur-fitur Aplikasi

Menurut Setiawan dan Ramdany (2019:12) ada lima fitur-fitur pada aplikasi sebagai berikut:

1. Setiap aplikasi melakukan akses internet.
2. Setiap aplikasi dapat melakukan pengolahan data / *Create Read Update Delete* (CRUD) .
3. Setiap aplikasi dapat mengirimkan informasi via *email* .
4. Aplikasi android memiliki fitur kamera dalam melakukan input data berupa gambar.
5. Satu database dapat diakses di beberapa aplikasi, melalui *webservice* API.

2.1.3 Arsitektur Sistem Aplikasi

Menurut Setiawan dan Ramdany (2019:9) ada tiga arsitektur sistem yang digunakan dan dirancang pada aplikasi yaitu:

1. Arsitektur Sistem Aplikasi
2. Arsitektur Sistem Aplikasi Website
3. Arsitektur Sistem Aplikasi Android

2.1.4 Indikator-indikator Aplikasi

Menurut Rijallahudin et.al (2016) memaparkan beberapa indikator-indikator Aplikasi adalah sebagai berikut:

1. Kelengkapan fungsi/fitur
2. Keandalan
3. Kemudahan Penggunaan

4. Inovasi
5. Keamanan
6. Kualitas
7. Biaya

2.2 Kedisiplinan

2.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Salah satu karakteristik sumber daya manusia unggul yang dimiliki oleh instansi atau perusahaan adalah kedisiplinan yang baik yang dimiliki oleh pegawai. Disiplin merupakan bagian dari peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang menjadi ukuran setiap individu melakukan kegiatan berdasarkan nilai-nilai dan norma sehingga tercipta suatu kondisi yang teratur dan kondusif. Adapun beberapa yang menjadi ketentuan dari kedisiplinan pegawai adalah mengikuti apel pagi, istirahat dan pulang sesuai ketentuan jam kerja, mengenakan atribut dinas yang sesuai dan juga kehadiran pegawai tersebut. Pendisiplinan ini bertujuan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk itu demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan tertib perlu adanya tindakan yang relevan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin pegawai.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2019:134) Disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku. Menurut Fahmi (2016:65) Disiplin merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Hasibuan dalam Supomo dan Nurhayati (2019:133) disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Davis dalam mangkunegara (2015 : 129) disiplin merupakan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-

pedoman organisasi-organisasi (*Discipline is Management Action to Enforce Organization Standars*).

Dari uraian-uraian teori tentang disiplin yang disampaikan oleh para ahli diatas menggambarkan ada kecenderungan yang sama disiplin sebagai upaya mendorong pegawai untuk taat dari peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Sehingga pegawai memiliki rasa tanggungjawab besar atas pekerjaan-pekerjaan yang dipercayakan dan menciptakan suatu keteraturan dan kecondusifan kerja. Sehingga Penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin adalah kesiapan sikap dan perilaku pegawai baik dilingkungan kerja maupun tidak berdasarkan norma-norma yang berlaku untuk mematuhi dan taat agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai.

2.2.2 Sanksi untuk pelanggaran ketidakhadiran pegawai tanpa keterangan

Tabel 2.1
Sanksi Disiplin sesuai PP No.53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS

No	Kategori Hukuman	Lama tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	Sanksi Menurut PP No.53 tahun 2010
1.	Hukuman Disiplin Ringan	5 hari	Teguran Lisan
		5-10 hari	Teguran tertulis
		11-15 hari	Pernyataan tidak puas secara tertulis
2.	Hukuman Disiplin Sedang	16-20 hari	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun
		21-25 hari	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun
		26-30 hari	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah paling lama 1 tahun
3.	Hukuman Disiplin Berat	31-35 hari	Penurunan pangkat paling stingkat lbih rndah selama 3 tahun
		36-40 hari	Pemindahan (mutasi) dalam rangka penurunan jabatan

		(eselon) setingkat lebih rendah
	41-45 hari	Pembebasan dari jabatan
	46 hari lebih	Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat

Sumber : PP No.53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

2.2.3 Tujuan Kedisiplinan

Menurut Siswanto dalam Supomo dan Nurhayati (2019:139) tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin adalah sebagai berikut:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.4 Indikator Kedisiplinan Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam Supomo dan Nurhayati (2019:138) indikator kedisiplinan terdapat empat macam, yaitu sebagai berikut :

1. Tanggungjawab
Setiap karyawan bertanggungjawab atas tugas yang mereka kerjakan dan mentaati peraturan yang ada.
2. Prakarsa
Pemberian kesempatan bagi karyawan untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

3. Kerjasama

Ini ditunjukkan dengan adanya interaksi antar rekan kerja dan pemimpin.

4. Ketaatan

Dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas juga disiplin kehadiran pegawai.

2.3 Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian ini, penulis juga mencari bahan acuan dari penelitian terdahulu. Adapun penelitian terdahulu adalah penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh seorang penulis berdasarkan fenomena yang ada di instansi atau perusahaan. Penelitian terdahulu ini akan sangat membantu penulis saat melakukan penelitian yang sedang dilaksanakan oleh penulis sebagai bahan acuan. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis sebagai acuan dalam penelitian ini.

1. Anong Nani dan Andy Arya Maulana Wijaya, 2020 dengan judul **“Efektifitas Penerapan Absensi *Finger Print* terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau”**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan absensi *finger print* pada pegawai Kantor Kkecamatan Sorawolio cenderung meningkatkan disiplin terhadap kehadiran pegawai, dengan dukungan adanya data yang tercatat secara detail tentang ketepatan pegawai masuk maupun pulang kantor. Namun dalam penerapan teknologi absensi *finger print* ini, masih menemui beberapa kendala diantaranya keterlambatan jam masuk pegawai serta aksesibilitas pegawai jika berkaitan dengan tempat tinggal dan lokasi kegiatan.
2. Risfa Fadila dan Maryani Septiana, 2019 dengan judul **“Pengaruh Penerapan sistem Absensi *Finger Print* terhadap disiplin pegawai pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam”**. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan

menganalisis pengaruh penerapan absensi *fingerprint* terhadap disiplin pegawai di Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 55 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t, koefisien determinasi dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa dimensi praktis, akurat, sekuritas tinggi dan perangkat keras absensi *fingerprint* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai.

3. Iwan Mamminanga, 2020 dengan judul **“Pengaruh Efektivitas penerapan Absensi Elektronik Sidik Jari terhadap Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo”**. Adapun jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas penerapan absensi elektronik sidik jari dalam meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. Hasil penelitian adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas penerapan absensi elektronik sidik jari terhadap disiplin kerja pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo.
4. Sri Rahayu Rahmawati dan Purwadhi, 2020 dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint dan Insentif terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah efektivitas penerapan absensi *fingerprint* dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di FPOK UPI. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier. Populasi dan sampel yang digunakan yaitu terdiri dari 32 orang. Hasil menunjukkan bahwa ada efektivitas penerapan absensi *fingerprint* secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin,

dengan diperoleh nilai signifikansi $0,558 > 0,05$ untuk hipotesis H_1 ditolak. Pada insentif secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap disiplin dengan diperoleh nilai $0,065 > 0,05$ untuk hipotesis H_1 diterima dan diperoleh nilai sig $0,00 < 0,05$ artinya bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas penerapan absensi sistem *Fingerprint* dan insentif terhadap disiplin pegawai dan sebaliknya.

2.4 Kerangka Berpikir

Secara konseptual kerangka berpikir sangatlah dibutuhkan. Kerangka berpikir ini akan menunjukkan adanya hubungan teoritis antara variabel yang diteliti.

Menurut Indrawan dan Yaniawati (2014:39) kerangka berpikir (*logical construct*) adalah upaya mendudukperkarakan seperangkat variabel penelitian didalam sistematis berpikir peneliti dengan mengacu pada dua landasan pokok, yakni landasan empirikal, dan landasan teoretikal.

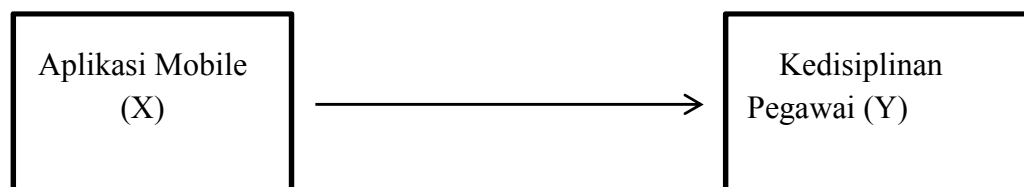
Menurut Sugiyono (2016:89) kerangka berpikir adalah sintesa dari teori-teori yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu menjelaskan secara operasional variabel yang diteliti, menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti dan mampu membedakan nilai variabel pada berbagai populasi atau dan yang berbeda.

Dengan adanya deskripsi teori diatas yang mengacu pada kerangka berpikir menunjukkan adanya hubungan-hubungan variabel yang diteliti dan dianalisis secara sistematis. Hal ini juga sangat berkaitan dengan penerapan absensi berbasis aplikasi *mobile* sangat berkaitan erat untuk meningkatkan disiplin pegawai dalam hal absensi. Hal ini dikarenakan tingkat efektivitas dari absensi berbasis aplikasi *mobile* yang tidak mudah dimanupulasi.

Dari penelitian terdahulu oleh Mahmud Safudin (2017) menunjukkan penerapan sistem absensi online di suatu instansi atau organisasi yang mana bertujuan untuk memudahkan sistem absensi baik saat penggunaan, pengawasan maupun pelaporannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh

penerapan absensi online terhadap disiplin kerja karyawan Purple Express Laundry Jakarta. Data yang dikumpulkan dengan cara menyebar kuesioner terhadap 30 karyawan dan analisis datanya menggunakan SPSS versi 20. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Diperoleh hasil bahwa penerapan absensi online berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berikut adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar 2.1 sebagai berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Berpikir

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang dirumuskan oleh peneliti terhadap rumusan masalah penelitian. Pernyataan sementara ini mengacu pada teori-teori yang relevan.

Menurut Indrawan dan Yaniawati (2014:42) Hipotesis merupakan pernyataan sementara (tentative) yang menjadi jembatan, antara teori yang dibangun dalam merumuskan kerangka pemikiran dengan pengamatan lapangan. Maka berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis merumuskan hipotesis yaitu: **“Penerapan Absensi berbasis Aplikasi *Mobile* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kedisiplinan pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan”**.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Tersiana (2018:13) Penelitian merupakan penelitian yang menghasilkan penemuan, yang dilakukan menggunakan prosedur statistik atau cara lain secara kuantitatif (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala yang mempunyai karakteristik atau yang disebut variabel. Adapun jenis penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Variabel yang akan diteliti dan diuji pada penelitian ini adalah pengaruh variabel Absensi berbasis Aplikasi *Mobile* dan kedisiplinan pegawai.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti berada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jalan Putri Hijau No.6 Kesawan, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Indrawan dan Yaniawati (2014:93) populasi adalah kumpulan dari keseluruhan elemen yang akan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan uraian dari pendapat di atas maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai yang ada di lingkungan pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah sebanyak 175 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Indrawan dan Yaniawati (2014:93) sampel adalah sebagai upaya peneliti untuk menetapkan bagian dari populasi, dengan mempertimbangkan

representasi dari elemen populasi, untuk memperoleh data dan informasi penelitian.

Pada penelitian ini untuk menentukan sampel digunakan dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Simpangan Baku

Berdasarkan rumus Slovin diatas maka dapat diketahui jumlah sampel yang akan diambil adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$\text{sehingga } n = \frac{175}{1 + 175(0,1)^2}$$

$$n = 63,63$$

$$n = 64$$

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka peneliti akan mengambil sebanyak 64 orang pegawai.

3.3.3 Metode Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan bentuk metode pengambilan sampel "Cluster Sampling". Menurut Widodo (2017:70) Pengambilan secara kluster merupakan teknik pengambilan sampel apabila penentuan sampel didasarkan pada kelompok-kelompok individu pada area tertentu. Dan teknik dalam pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono 2018: 82). Adapun kelompok pegawai dalam berbagai bagian dalam posisi jabatan dalam perusahaan yang akan dijadikan sampel oleh peneliti.

$$\text{Sampel Sub kelompok} = \frac{\text{Jumlah masing-masing kelompok}}{\text{Jumlah Total}} \times \text{Besarnya Sampel}$$

Dengan demikian jumlah sampel pada setiap kelompok tertera pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Jabatan Struktural

Struktural	Populasi	Sampel
Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian	13	$13 / 175 \times 64 = 5$
Sub. Bagian Keuangan	12	$12 / 175 \times 64 = 4$
Sub. Bagian Program Akuntabilitas dan Informasi Publik	5	$5 / 175 \times 64 = 2$
Bidang Perdagangan Luar Negeri	23	$23 / 175 \times 64 = 8$
Bidang Perdagangan Dalam Negeri	26	$26 / 175 \times 64 = 10$
Bidang Industri Logam, Mesin Elektronika dan Aneka	18	$18 / 175 \times 64 = 7$
Bidang Industri Kimia Agro dan Hasil Hutan	25	$25 / 175 \times 64 = 9$
UPTD Perlindungan Konsumen dan Pengelolaan Standar	13	$13 / 175 \times 64 = 5$
Unit Pelaksana Teknis Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang	22	$22 / 175 \times 64 = 8$
Tenaga Fungsional Penyuluh Perindag	4	$4 / 175 \times 64 = 1$
Kepala Bidang II	5	$9 / 175 \times 64 = 2$
Kepala Bidang III	4	$9 / 175 \times 64 = 1$
Staf	5	$5 / 175 \times 64 = 2$
Jumlah	175	64

Sumber : Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019

3.4 Jenis Data Penelitian

Proses penelitian ini membutuhkan data yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penggunaan absensi berbasis aplikasi *mobile* terhadap kedisiplinan pegawai.

Peneliti lalu menggunakan dua jenis data berdasarkan sumbernya, data di bagi menjadi dua yaitu :

1. Data primer

Menurut Tersiana (2018:75) Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari responden melalui pengukuran langsung, kuesioner, kelompok panel, atau data hasil wawancara dengan narasumber.

2. Data Sekunder

Menurut Tersiana (2018:75) Data Sekunder, yaitu data yang didapat dari catatan, buku, laporan pemerintah, buku-buku, dan sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder yang. Untuk data primer, penulis melakukan wawancara secara langsung, pembagian angket atau kuesioner kepada pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan data sekunder, penulis memperoleh data dokumentasi maupun arsip dari instansi yang terkait.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Menurut Tersiana (2018:87) Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner dipakai untuk menyebut metode maupun instrument. Pengumpulan data melalui kuesioner adalah dengan cara menyebar angket atau kuesioner kepada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

2. Observasi

Menurut Tersiana (2018:87) Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

3. Wawancara

Menurut Tersiana (2018:93) Wawancara merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Kegiatan ini harus dilakukan secara detail

dan mendalam agar mendapatkan data yang valid. Secara fisik, wawancara dapat dibedakan menjadi wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur.

Data yang dikumpulkan dalam proses wawancara ini adalah hal mengenai absensi berbasis aplikasi *mobile* pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

4. Dokumentasi

Menurut Indrawan dan Yaniawati (2014:139) Teknik pengumpulan data melalui studi dokumentasi diartikan sebagai upaya untuk memperoleh data dan informasi berupa catatan tertulis atau gambar yang tersimpan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data yang dikumpulkan berdasarkan dokumentasi yaitu absensi dan struktur organisasi pada Dinas Perindustrian dan perdagangan provinsi Sumatera Utara.

3.6 Skala Pengukuran

Dalam skala pengukuran pada penelitian ini, penulis menggunakan skala likert. Menurut Indrawan dan Yaniawaty (2014:117) Skala Likert merupakan pengembangan dari skala rating, khusus dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek sikap atau perlakuan. Skala ini bersifat psikometrik yang dituangkan dalam respon tertulis (angket), dan digunakan dalam metode survei. Penskalaan berjenjang (*rangking*) ini apabila dikaitkan dengan jenis data yang dihasilkan, maka jenis datanya memiliki skala ordinal antara 1-5. Besarnya skor terhadap lima pilihan tidak bersifat linier, karena tergantung pernyataan atau pertanyaan apakah memiliki marwah positif atau negative karena skala ini metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif maupun negatif terhadap suatu pernyataan. Jawaban responden akan diukur dengan ketetapan sebagaimana disajikan dalam tabel 3.2

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Kurang Setuju (KS)	2

5	Sama sekali tidak setuju (SSTS)	1
---	---------------------------------	---

Sumber : Indrawan dan Yaniawati (2014)

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Tersiana (2018:86) Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik. Instrumen ini dipakai oleh penulis sebagai alat bantu yang memudahkan penulis dalam proses pengumpulan data berupa angket yang berisi daftar pertanyaan sesuai pengukuran variabel. Adapun pengukuran variabel dengan skala likert tertera pada tabel 3.3.

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Keterangan
Aplikasi <i>Mobile</i> (X)	Aplikasi <i>Mobile</i> adalah sebuah aplikasi yang memungkinkan untuk melakukan mobilitas dengan menggunakan perlengkapan seperti PDA, telepon seluler atau <i>handphone</i> . Dengan menggunakan aplikasi <i>mobile</i> , maka dapat dengan mudah melakukan berbagai macam aktifitas mulai dari hiburan, berjualan, belajar, mengerjakan pekerjaan kantor, browsing dan lain sebagainya. (Surahman dan Setiawan 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelengkapan Fungsi dan fitur 2. Keandalan 3. Kemudahan penggunaan 4. Inovsasi 5. Keamanan 6. Kualitas 7. Biaya (Rijallahudin et.al 2016)	Skala Likert
Disiplin Pegawai (Y)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggungjawab 2. Prakarsa 3. Kerjasama 4. Ketaatan (Mangkunegara dalam Supomo dan Nurhidayati	Skala Likert

	sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2017)	2019 : 138)	
--	---	-------------	--

3.8 Metode Analisis Data

Dalam pengolahan dan analisis data, penulis menggunakan metode-metode regresi linear sederhana yang diolah melalui aplikasi spss versi 2,0. Menurut Indrawan dan Yaniawati (2014:170) Metode regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Dalam analisis regresi, dikenal dua jenis variabel yaitu :

1. Variabel independent (variabel bebas) yang diberi notasi X.
2. Variabel dependent (variabel yang dipengaruhi) yang diberi notasi Y.

Adapun metode regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear sederhana. Metode regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan linear. Metode regresi linear sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh penerapan absensi berbasis aplikasi *mobile (e-absensi)* terhadap kedisiplinan pegawai.

Berikut adalah persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Variabel Dependent (Kedisiplinan Pegawai)

X = Variabel Independent (absensi berbasis Aplikasi *mobile*)

a = Konstanta

b = Angka atau arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependent yang didasarkan pada variabel independent. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.9.1. Uji Validitas

Uji validitas berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, (Sugiono 2016:172). Untuk menguji validitas suatu instrumen terdapat beberapa metode diantaranya metode *Korelasi Bivariate Pearson* dan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Berikut ini akan ditampilkan kriteria pengujian dan prosedur SPSS dalam menguji validitas instrument penelitian. SPSS yang digunakan yaitu dengan versi 2,0.

Kriteria pengujian :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau jika nilai sig. (two tailed) $\leq 0,05$, maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi secara signifikan terhadap skor total (instrument dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig. 0,05) atau nilai sig. (two tailed) $> 0,05$, maka instrument dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil uji validitas semua instrumen variabel Aplikasi *Mobile* disajikan pada Tabel 3.4

Tabel 3.4
Uji Validitas Variabel Aplikasi *Mobile*

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Hasil uji
Item 1	0.470	0.2461	Valid
Item 2	0.538	0.2461	Valid
Item 3	0.502	0.2461	Valid
Item 4	0.501	0.2461	Valid
Item 5	0.535	0.2461	Valid
Item 6	0.596	0.2461	Valid
Item 7	0.585	0.2461	Valid
Item 8	0.557	0.2461	Valid
Item 9	0.582	0.2461	Valid
Item 10	0.496	0.2461	Valid
Item 11	0.554	0.2461	Valid
Item 12	0.593	0.2461	Valid
Item 13	0.587	0.2461	Valid
Item 14	0.479	0.2461	Valid

Sumber : Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen variabel Aplikasi *Mobile* adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5% .

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Kedisiplinan

	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Hasil uji
Item 1	0.353	0.2461	Valid
Item 2	0.455	0.2461	Valid
Item 3	0.559	0.2461	Valid
Item 4	0.620	0.2461	Valid
Item 5	0.486	0.2461	Valid
Item 6	0.464	0.2461	Valid
Item 7	0.619	0.2461	Valid
Item 8	0.371	0.2461	Valid

Sumber : Data Penelitian 2020

Berdasarkan tabel 3.5 dapat disimpulkan bahwa semua item instrumen variabel Kedisiplinan adalah valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada tingkat signifikan 5%.

3.9.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu, walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas instrument perlu dilakukan, (Sugiono 2016:173). Proses pengumpulan data berupa kuesioner dikatakan *reliable* atau handal adalah jika responden terhadap pertanyaan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas

Item	nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Hasil Uji
Aplikasi <i>Mobile</i>	0.812	<i>Reliable</i>
Kedisiplinan	0.712	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Penelitian 2020

Dari Tabel 3.6 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

3.10. Uji Asumsi Klasik

Pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik dilakukan agar pengujian hipotesis dapat dilakukan. Dalam asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.10.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov*.

1. Kolmogorov – Smirnov

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikan >5% (0,05)

3.10.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Glejser*, yaitu dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model tersebut terdapat masalah heterokedastisitas.

Gejala heterokedastisitas ditunjukkan oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai alpha ($\alpha > 0,05$), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heterokedastisitas.

3.11. Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (uji-t)

Dilakukan uji t, yaitu uji secara parsial untuk membuktikan hipotesis tentang pengaruh absensi berbasis aplikasi *mobile* sebagai variabel bebas terhadap kedisiplinan pegawai sebagai variabel terikatnya.

$H_0 : \hat{\beta} = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari absensi berbasis aplikasi *mobile* terhadap kedisiplinan pegawai.

$H_1 : \hat{\beta} \neq 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan dari absensi berbasis aplikasi *mobile* terhadap kedisiplinan pegawai.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kriteria keputusan adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya antara variabel X dan variabel Y ada hubungannya.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya antara variabel X dan variabel Y tidak ada hubungannya.

3.11.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi variasi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel-variabel bebasnya maka digunakan Koefisien Determinasi (R^2). Jika adjusted R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa penjelasan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikat.