



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH PRESENSI ONLINE DAN PENILAIAN
KINERJA TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI
KEMENTERIAN AGAMA KOTA SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)**

Oleh :

Alsya Noor Wahidah

NIM : B04219005

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2023

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alsya Noor Wahidah

NIM : B04219005

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul “Pengaruh Presensi Online dan Penilaian Kinerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya” adalah benar merupakan hasil karya sendiri. Hal-hal yang bukan hasil karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 31 Januari 2023.....

Yang menyatakan



Alsya Noor Wahidah

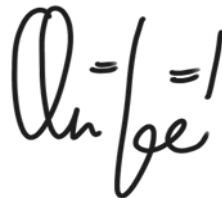
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Alsya Noor Wahidah
NIM : B04219005
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Presensi Online dan Penilaian
Kinerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai
Kementerian Agama Kota Surabaya

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada sidang skripsi

Surabaya, 6 Januari 2023

Dosen Pembimbing



Aun Falestien Faletehan, MHRM

(19820514005011001)

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

“Pengaruh Presensi Online dan Penilaian Kinerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai
Kementerian Agama Kota Surabaya”

SKRIPSI

Disusun Oleh

Alsya Noor Wahidah (B04219005)

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada Tanggal 10 Januari 2023

Tim Penguji

Penguji I

Aun Falestien Falestiyun, M.Fil.I., MHRM
NIP. 198205142005011001

Penguji II

Dra. Imas Magesarah, Dra. M.Lib., M.Lib., Ph.D
NIP. 196605144992032001

Penguji III

Dr. H. Achmad Nur Hafid, M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

Penguji IV

Ahmad Khairul Hakim, S. Ag., M. Si
NIP. 197512302003121001

10 Januari 2023



Dr. Moch. Cholilul Qomari, S. Ag., M.Fil.I
NIP. 19740817998031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ALSYA NOOR WAHIDAH
NIM : B04219005
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI/MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : alsyanoorfaza@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

PENGARUH PRESENSI ONLINE DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP

KEDISIPLINAN PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KOTA SURABAYA

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 31 Januari 2023

Penulis

Alsyah Noor Wahidah

ABSTRAK

Alsya Noor Wahidah, 2023, Pengaruh Presensi Online dan Penilaian Kinerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah.

Tujuan dari penelitian ini adalah membuktikan ada atau tidaknya pengaruh antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya secara parsial dan simultan. Penelitian ini beralamat di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya dengan menggunakan 43 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Peneliti menggunakan teknik analisa data uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda untuk menjawab tujuan dari penelitian. Penelitian ini menghasilkan enam jawaban dari beberapa rumusan masalah mengenai presensi online, penilaian kinerja, dan kedisiplinan. Berikut adalah penjelasannya :

Hasil dalam penelitian ini adalah *pertama*, presensi online tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan secara parsial. Dengan signifikan nilai *p value* sebesar $0,06 > 0,05$. Dan terdapat pengaruh signifikan pada penilaian kinerja terhadap kedisiplinan secara parsial. Dengan signifikan nilai *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. *Kedua*, terdapat pengaruh yang signifikan pada presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota

Surabaya secara simultan. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan dengan nilai *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. *Ketiga*, Nilai korelasi presensi online dengan kedisiplinan sebesar 0,379 dengan nilai *p value* signifikan sebesar 0,006. Maka dari itu, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah dan tidak signifikan *p value* $> 0,05$ terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya. Dan Nilai korelasi penilaian kinerja dengan kedisiplinan sebesar 0,840 dengan nilai *p value* signifikan sebesar 0,000. Maka dari itu, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang sangat kuat dan signifikan *p value* $< 0,05$ terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya. *Keempat*, Nilai hubungan tersebut ditunjukkan pada kolom R, bahwa antara presensi online dan penilaian kinerja mempunyai nilai sebesar 0,846. Nilai hubungan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat tinggi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. *Kelima*, nilai paling dominan terhadap kedisiplinan adalah penilaian kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 84,0% disebabkan tingkat penilaian kinerja disesuaikan dengan pekerjaan dan waktu. *Keenam*, nilai SEE 2,640 $<$ simpangan baku 4,826. Sehingga model regresi ini dapat dikatakan bahwa presensi online dan penilaian kinerja dapat menjadi prediksi peningkatan kedisiplinan pegawai.

Kata Kunci : Presensi Online, Penilaian Kinerja, dan
Kedisiplinan.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
1. Manfaat Teoritis.....	12
2. Manfaat Praktis	12
E. Definisi Operasional	13
1. Presensi Online (X1).....	13
2. Penilaian Kinerja (X2)	14
3. Kedisiplinan (Y).....	14
F. Sistematika Pembahasan	15

BAB II KAJIAN TEORI.....	17
A. Penelitian Terdahulu	17
B. Kerangka Teori	25
1. Presensi Online (X1).....	25
2. Penilaian Kinerja (X2)	31
3. Kedisiplinan (Y).....	40
C. Paradigma Penelitian	46
D. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Pendekatan Jenis Penelitian	50
B. Lokasi Penelitian.....	51
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	51
a. Populasi.....	51
b. Sampel dan Teknik Sampling	52
D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian.....	53
E. Tahap – Tahap Penelitian.....	55
a. Tahapan Persiapan Sebelum Penelitian	56
b. Tahapan Pelaksanaan Penelitian	57
c. Tahapan Pengumpulan Data	57
F. Teknik Pengumpulan Data.....	58
a. Kuesioner	58
b. Dokumentasi	59
G. Teknik Pengolahan Data	60
a. Editing Data	60
b. Coding Data	60
c. Tabulasi Data	61
H. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data	61
a. Uji Validitas	61
b. Uji Reliabilitas	65

I.	Teknik Analisis Data.....	68
a.	Uji Normalitas.....	69
b.	Uji Multikolinieritas.....	69
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	70
d.	Uji Regresi Linier Berganda	71
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		73
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	73
a.	Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.....	73
b.	Visi dan Misi.....	74
c.	Struktur Organisasi	76
B.	Penyajian Data	77
a.	Tabel Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Identitas.....	77
b.	Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Presensi Online (X1).....	80
c.	Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Penilaian Kinerja (X2)	87
d.	Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kedisiplinan (Y).....	94
C.	Analisis Data.....	103
a.	Hasil Uji Asumsi Klasik	103
b.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	104
c.	Pengujian Hipotesis	106
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	111
BAB V PENUTUP		124
A.	Kesimpulan	124
B.	Saran dan Rekomendasi	128
C.	Keterbatasan Penelitian.....	129

DAFTAR PUSTAKA 130
LAMPIRAN..... 141



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Variabel, Dimensi, Indikator	54
Tabel 3.2 Skala Likert.....	59
Tabel 3.3 Nilai R Product Moments	62
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas X1.....	62
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas X2.....	63
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Y.....	64
Tabel 3.7 Hasil Uji Reliability X1	66
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliability X2	67
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliability Y	68
Tabel 4.1 Frekuensi Umur	77
Tabel 4.2 Frekuensi Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.3 Frekuensi Pendidikan Terakhir	79
Tabel 4.4 Frekuensi Lama Bekerja Di Instansi.....	80
Tabel 4.5 Hasil Uji X1.1	81
Tabel 4.6 Hasil Uji X1.2	81
Tabel 4.7 Hasil Uji X1.3	82
Tabel 4.8 Hasil Uji X1.4	83
Tabel 4.9 Hasil Uji X1.5	84

Tabel 4.10 Hasil Uji X1.6.....	84
Tabel 4.11 Hasil Uji X1.7.....	85
Tabel 4.12 Hasil Uji X1.8.....	86
Tabel 4.13 Hasil Uji X1.9.....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji X1.10.....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji X2.1.....	88
Tabel 4.16 Hasil Uji X2.2.....	88
Tabel 4.17 Hasil Uji X2.3.....	89
Tabel 4.18 Hasil Uji X2.4.....	90
Tabel 4.19 Hasil Uji X2.5.....	90
Tabel 4.20 Hasil Uji X2.6.....	91
Tabel 4.21 Hasil Uji X2.7.....	91
Tabel 4.22 Hasil Uji X2.8.....	92
Tabel 4.23 Hasil Uji X2.9.....	93
Tabel 4.24 Hasil Uji X2.10.....	93
Tabel 4.25 Hasil Uji X2.11.....	94
Tabel 4.26 Hasil Uji Y1.....	95
Tabel 4.27 Hasil Uji Y2.....	96
Tabel 4.28 Hasil Uji Y3.....	96
Tabel 4.29 Hasil Uji Y4.....	97

Tabel 4.30 Hasil Uji Y5	97
Tabel 4.31 Hasil Uji Y6	98
Tabel 4.32 Hasil Uji Y7	98
Tabel 4.33 Hasil Uji Y8	99
Tabel 4.34 Hasil Uji Y9	100
Tabel 4.35 Hasil Uji Y10	100
Tabel 4.36 Hasil Uji Y11	101
Tabel 4.37 Hasil Uji Y12	102
Tabel 4.38 Hasil Uji Y13	102
Tabel 4.39 One Sample Kalmogrov-Smirnov Test.....	103
Tabel 4.40 Uji Multikolinieritas	104
Tabel 4.41 Descriptive Statistic	106
Tabel 4.42 Correlations.....	107
Tabel 4.43 Arti Nilai Korelasi Product Moment.....	107
Tabel 4.44 Variabel Entered/Removed.....	108
Tabel 4.45 Model Summary	109
Tabel 4.46 Anova.....	110
Tabel 4.47 Coefficients	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.....	70
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	105



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kekuatan, tenaga, dan potensi yang berasal dari manusia. Dalam pengertian sehari-hari, orang memahami bahwa mereka adalah bagian integral dari sistem yang membentuk organisasi. Manajemen personalia dilakukan di bagian manajemen. Salah satu tugas fungsi yaitu kedisiplinan. Disiplin adalah fungsi personal yang paling penting. Karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula nilai efisiensi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Pesatnya perkembangan teknologi di era globalisasi ditandai dengan munculnya inovasi-inovasi yang dikembangkan oleh berbagai orang untuk memudahkan pekerjaan dan aktivitas lainnya. Teknologi sangat dibutuhkan untuk menunjang kemajuan masyarakat, mengingat saat ini kita telah memasuki era revolusi industri 4.0 yang pada hakekatnya menerapkan teknologi terutama digitalisasi pada hampir setiap aspek kehidupan manusia. Pemerintah memanfaatkan penggunaan teknologi

canggih untuk membantu proses jalannya pemerintahan dengan memangkas birokrasi¹

Teknologi informasi berkembang begitu cepat saat ini sehingga dapat membantu pekerjaan apapun menjadi lebih efektif dan efisien. Komputer maupun handphone merupakan media elektronik yang memegang peranan sangat penting dalam perkembangan saat ini. Komputer maupun handphone bukan lagi barang mewah ataupun barang langka, bahwa sudah menjadi kebutuhan bahkan kebutuhan umum terutama bagi instansi dan bisnis pemerintah maupun swasta. Sejak munculnya teknologi internet, untuk proses pengiriman pendistribusian dan penerimaan informasi menjadi lebih cepat dan efisien. Dengan seiringnya perkembangan teknologi internet, begitu pula aplikasi web yang dipergunakan untuk presensi terhadap pegawai di dalam instansi maupun organisasi.

Sistem presensi penting untuk organisasi maupun perusahaan. Sistem presensi yang baik diharapkan dapat memandu proses penyelesaian pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Presensi adalah dokumen yang mencatat waktu kehadiran setiap pegawai di perusahaan atau organisasi dalam bentuk lembar kehadiran dengan kartu catatan atau daftar hadir yang diisi dengan mesin

1 Enjeli, "Implementasi Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Provinsi Sumatera Barat."

absensi. Ketidakhadiran merupakan faktor penting dalam mengevaluasi pada organisasi. Proses presensi manual biasanya masih kurang efisien dan memakan waktu lama, karena jika terjadi kesalahan maka data kehadiran tidak terstruktur dan sulit dipahami. Proses presensi manual dapat dikembangkan menjadi sistem presensi yang mudah digunakan kapan saja dan dimana saja menggunakan ponsel.²

Perusahaan maupun organisasi banyak yang menggunakan penilaian kinerja sebagai bagian dari kepentingan pengembangan yang akan datang. Perusahaan maupun organisasi dapat menggunakan ulasan kinerja sebagai tolak ukur pada saat membuat keputusan tentang kondisi kerja pegawainya. Tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya disebut sebagai tingkat kinerja. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, maka perusahaan bisa melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja didasarkan pada sistem yang formal dan terstruktur, yang akan digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi karakteristik, perilaku, dan hasil terkait pekerjaan termasuk kehadiran pegawai.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

2 Dinasari, Budiman, dan Megawaty, “Sistem Informasi Manajemen Absensi Guru Berbasis Mobile (Studi Kasus.”Hal 51

Oleh karena itu, penilaian kinerja adalah pekerjaan pegawai pada lingkup tanggungjawabnya.³

Menurut Hasibuan, disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan organisasi atau pemerintah dan norma-norma sosial yang berlaku. Lebih lanjut menyatakan bahwa disiplin adalah fitur MSDM yang paling penting menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah fitur MSDM lainnya dapat diimplementasikan secara keseluruhan.⁴ Kedisiplinan ini merupakan cara yang efektif dan efisien bagi pegawai pemerintah yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan loyalitas pelayanan yang lengkap dalam tugas dan tanggung jawabnya serta yang bercita-cita untuk kepentingan masyarakat dengan meningkatkan pelayanan kepada mereka. Penerapan disiplin tidak hanya berlaku untuk staff, tetapi untuk semua karyawan mulai dari jajaran pimpinan hingga karyawan tingkat operasional, untuk memenuhi tuntutan masyarakat akan kualitas layanan yang unggul.

Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan atau pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja yang maksimal

3 Kona, Umar, dan Hasrajuddin, “Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Sulawesi Selatan.”Hal 1

4 Firmansyah, “Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima.”Hal 205

bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.⁵ Jika suatu organisasi memiliki pegawai tanpa dukungan kedisiplinan yang baik, maka organisasi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Organisasi dapat mencoba meningkatkan disiplin pegawainya dengan berbagai cara, contohnya yaitu memberi penghargaan kepada mereka sesuai dengan apa yang telah diberikannya pegawai kepada perusahaan atau organisasi.

Salah satu unsur penting dalam disiplin adalah ketaatan. Karena ketaatan sebagai bentuk hasil akhir dari suatu perubahan sikap atau perilaku yang dimulai dari peningkatan pengetahuan, setelah seseorang mempunyai pengetahuan yang baik tentang sesuatu maka akan merubah segala sikap orang tersebut terhadap pengetahuan yang baru dimilikinya. Sebagaimana yang dianjurkan islam dalam Surah An-Nisa ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اطِّعُوا اللَّهَ وَاطِّعُوا الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا أَهْلَ الْبَيْتِ إِنَّكُمْ إِنَّمَا تُرِيدُونَ الْخَيْرَ لَكُمْ إِن كُنْتُمْ إِذِينَ تَعْلَمُونَ سُبْحَانَ اللَّهِ عَمَّا يُشْرِكُونَ إِنَّ اللَّهَ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ
يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اطِّعُوا اللَّهَ وَاطِّعُوا الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا أَهْلَ الْبَيْتِ إِنَّكُمْ إِنَّمَا تُرِيدُونَ الْخَيْرَ لَكُمْ إِن كُنْتُمْ إِذِينَ تَعْلَمُونَ سُبْحَانَ اللَّهِ عَمَّا يُشْرِكُونَ إِنَّ اللَّهَ لَغَفُورٌ رَحِيمٌ

Artinya : “ Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah SWT dan Taatilah Rasulullah SAW, dan Ulil Amri diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu

5 Tannady et al., “Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik).”Hal 3985

beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama bagimu dan lebih baik akibatnya.”⁶

Ayat tersebut menggambarkan bahwa Allah SWT telah memerintahkan agar kaum muslimin untuk taat dan patuh kepada-Nya, Rasul-Nya, dan orang yang memegang kekuasaan di antara mereka agar terciptanya kemaslahtan umum. Begitu pula didalam perusahaan maupun organisasi pasti memiliki peraturan yang dibuat harus dilaksanakan dengan disiplin agar apa yang dikerjakan akan tercapai.

Peneliti tertarik mengambil variabel kedisiplinan pegawai sebagai penelitian karena ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan pegawai di sebuah organisasi mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang terhadap kedisiplinan. Menurut Simamora mengemukakan bahwa indikator disiplin kerja yaitu kepatuhan pada peraturan, efektivitas dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.⁷ Ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu organisasi. Untuk mencakup pengawasan yang sangat ketat oleh SDM dan banyak regulasi di perusahaan, dengan itu bertujuan untuk mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam organisasi. Menurut Aziz

6 “Ayat Ayat Al Quran Tentang Disiplin.”

7 Wijayanti, “Indikator-Indikator yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Simamora.”Hal 12-13

menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu ketrampilan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum, dan pengawasan.⁸

Salah satu faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah presensi online. Peneliti tertarik mengambil presensi online sebagai variabel X1 karena presensi online sangat berperan dalam kegiatan manusia. Presensi online merupakan sistem yang melakukan perekaman serta pencatatan daftar kehadiran seseorang secara real time dan terhubung langsung kedalam server berbasis cloud. Dengan penerapan absensi online ini memiliki beberapa tujuan diantaranya memberikan kemudahan bagi karyawan yang berkerja di luar kantor, memberikan kemudahan dalam pengajuan cuti, dan memberikan informasi yang cepat mengenai keberlangsungan kinerja terhadap karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kedisiplinan pegawai adalah penilaian kinerja. Peneliti mengambil penilaian kinerja sebagai variabel X2, karena penilaian kinerja menurut Tri Widodo W Utomo adalah mengukur kinerja karyawan berdasarkan aturan yang ditetapkan dengan cara membandingkan produk kerja terhadap persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar kerja yang ditetapkan untuk periode waktu tertentu. Standar kerja ini dapat dilakukan dengan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Penilaian kinerja terhadap

8 Pranasari dan Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara."Hal 25

kinerja seorang pegawai sehingga dapat memahami ketrampilan pegawai tersebut sehingga pengembangan karir pegawai yang bersangkutan dapat direncanakan lebih lanjut.

Obyek yang dipilih adalah Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Peneliti mengambil sampel ini dikarenakan terdapat fenomena atau masalah yang terdapat pada pembahasan sebelumnya yaitu rendahnya tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh pegawai. Hal ini, disebabkan datang terlambat dan menunda tugas yang diberikan oleh atasan. Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai kementerian agama kota Surabaya. Sampel yang dipilih adalah pegawai kementerian agama kota Surabaya.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu membuktikan tentang seberapa besar pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap keberlangsungan organisasi tersebut. Selain itu, penelitian juga diharapkan mampu untuk membuktikan seberapa kuat pengaruh faktor-faktor seperti presensi online dan penilaian kinerja yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang maupun pengembangan keilmuan yang lainnya.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan faktor penting dalam perubahan lingkungan yang mempengaruhi kehidupan banyak orang, khususnya di ruang perkantoran. Di era globalisasi, pegawai memenuhi tugas inti mereka dan melakukan

pekerjaan dengan baik untuk menyelesaikan tugas administrasi dan mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, harus didukung dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, perbaikan sistem, dan peningkatan kinerja dalam penerapan teknologi. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya sistem digital dalam setiap aktivitas. Salah satu organisasi yang telah menerapkan sistem digital yaitu Kementerian Agama kota Surabaya. Diantaranya sistem presensi online, sistem ptsp, sistem informasi & administrasi guru agama, program pengembangan keprofesian berkelanjutan, smart DJA (Aplikasi keuangan kota surabaya), EMIS (Aplikasi madrasah online).

Kedisiplinan pegawai adalah faktor penting dari Kementerian Agama Kota Surabaya agar tujuannya bisa tercapai. Jika pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya diberikan kesempatan untuk meningkatkan peraturan melalui presensi online dan penilaian kinerja masing-masing maka kedisiplinan pegawai dapat tercapai sehingga semua tugas pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Maka dari itu, peneliti tertarik melangsungkan penelitian yang memiliki judul “Pengaruh Presensi Online Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

Dilihat dari penjelasan latar belakang diatas, sehingga permasalahan yang telah dirumuskan adalah berikut ini:

1. Apakah presensi online dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama kota Surabaya ?
2. Apakah presensi online dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama kota Surabaya ?
3. Berapa nilai hubungan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya secara parsial ?
4. Berapa nilai hubungan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya secara simultan ?
5. Variabel mana yang mempunyai nilai hubungan paling dominan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya ?
6. Berapa nilai prediksi antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian tersebut bertujuan agar mengetahui presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai kementerian agama kota Surabaya yang meliputi:

1. Untuk mengetahui presensi online dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui presensi online dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kedisiplinan pegawai kementerian agama kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui nilai hubungan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya secara parsial.
4. Untuk mengetahui nilai hubungan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya secara simultan.
5. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai nilai hubungan paling dominan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.
6. Untuk mengetahui nilai prediksi antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis :

- a. Untuk menambah wawasan dan memperluas wawasan penulis dan mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah serta seluruh mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya dalam bidang Manajemen.
- b. Dalam hal ilmiah, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi ilmu pengetahuan intelektual di bidang manajemen.

c. Dapat dijadikan sebagai referensi atau bahan acuan bagi peneliti yang akan mengadakan penelitian secara lebih mendalam terhadap permasalahan yang sama pada periode yang akan datang.

2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi Peneliti : sebagai informasi untuk meningkatkan pengetahuan tentang presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai di organisasi.
- b. Bagi Masyarakat : sebagai tolak ukur dalam suatu organisasi yang ada dalam lingkungan masyarakat dari kota, kabupaten, kecamatan, hingga desa-desa yang ada didalam lingkungan tersebut.
- c. Bagi Organisasi Kementerian Agama Kota Surabaya : sebagai masukan untuk mengetahui lebih dalam tentang presensi online

dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai.

E. Definisi Operasional

Definis operasional merupakan sebuah pengertian yang fokus terhadap variabel-variabel yang akan diteliti. Definisi operasional menjelaskan arti dari variabel yang akan dijadikan obyek penelitian agar dapat mempermudah dalam proses penelitian. Definisi operasional yang akan diuraikan sebagai berikut :

1. Presensi Online (X1)

Presensi menurut kamus besar Bahasa Indonesia berarti kehadiran seseorang dari suatu lembaga atau organisasi. Menurut Khoiriyah, presensi merupakan catatan kehadiran suatu organisasi memiliki proses pencatatan data berdasarkan jam kerja pegawai.⁹ Presensi adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keikutsertaan dan kedisiplinan pegawai suatu instansi pemerintah atau perusahaan. Presensi merupakan alat yang menghitung kehadiran pegawai di suatu instansi lembaga maupun perusahaan.¹⁰

9 Kristiadhy and Gundo, “Perancangan Aplikasi Presensi Siswa Berbasis Website di SMK Negeri 1 Tengaran Menggunakan Webcam dan GPS Guna Mengurangi Risiko Penularan Virus COVID-19.” Hal 415

10 Supendi, Supriadi, and Isto, “Pemanfaatan Teknologi QR-Code Pada Sistem Presensi Mahasiswa Berbasis Mobile.” Hal 550

2. Penilaian Kinerja (X2)

Menurut Nelly dan Adam Mahmudi, penilaian kinerja pegawai merupakan seperangkat ukuran untuk efisiensi dan efektivitas yang memproses hasil dalam serangkaian tindakan. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat dipahami sebagai penentuan efektivitas operasi menurut kriteria standar yang telah ditetapkan untuk bagian organisasi dan personalnya.¹¹ *Performance appraisal* atau dikenal sebagai penilaian kinerja adalah penilaian sistematis kinerja pegawai dan pemahaman keterampilan pegawai untuk merencanakan pengembangan karir pegawai yang bersangkutan. Dengan kata lain, penilaian kinerja ini mengevaluasi keterampilan, kompetensi, prestasi, dan pertumbuhan pegawai. Evaluasi harus didasarkan pada realitas kinerja pegawai. Tinjauan lenih konkret daripada abstrak, memungkinkan manajer dan pegawai untuk melihat bagaimana kinerja dapat ditingkatkan di masa mendatang dan masalah apa yang dihadapi dalam memenuhi standar dan tujuan kinerja.

3. Kedisiplinan (Y)

Disiplin kerja adalah sikap esensial yang menarik perhatian terhadap segala sesuatu yang dilakukan setiap orang untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Mengenai disiplin, berarti menaati atau

11 Ramadhan, Sarkum, dan Purnama, “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu.”Hal 94

mengatur.¹² Menurut Singodimedjo dari Sutrisno, disiplin adalah sikap seseorang yang siap dan patuh mengikuti peraturan yang ada disekitarnya. Ada banyak indikator yang dapat ditunjukkan kepada pegawai suatu organisasi. Namun Edy Sutrisno, membagi disiplin kerja menjadi 5 yang meliputi : ketaatan terhadap peraturan jam, ketaatan terhadap peraturan perusahaan, ketaatan pada kode etik kerja, ketaatan terhadap hukum dan peraturan.¹³

4. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan penelitian ini terdiri dari 5 bab diantaranya : pendahuluan, kajian teori, metode penelitian, hasil penelitian, serta bab penutup.

Pertama, pada bab pendahuluan yang mengarah pada penjelasan berikutnya dengan penyusunan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, serta sistematika pembahasan.

12 Anggrainy, Darsono, and Putra, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh." Hal 4

13 Indrawan, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang." Hal 468

Kedua, pada bab kajian teori yang berisi tentang data-data penelitian dan akan diolah melalui penelitian terdahulu, kerangka teori, paradigma penelitian, serta hipotesis penelitian.

Ketiga, bab metode penelitian berisikan cara serta teknik penelitian secara rinci. Dalam hal ini, bab-bab tersebut terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, variabel indikator penelitian, tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas, dan analisis data.

Keempat, bab hasil penelitian yang meliputi gambaran objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian serta analisis data.

Kelima, bab penutup yang merupakan bagian terakhir dalam penelitian yang berisi kesimpulan dari jawaban rumusan masalah. Penyusunannya yang meliputi penyimpulan, saran, dan keterbatasan peneliti.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini adalah rangkaian penelitian yang pernah diangkat sebagai topik pembahasan oleh peneliti sebelumnya. Adapun peneliti akan menjabarkan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang tercantum pada tabel, diantaranya sebagai berikut :

No	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nandang Hermanto, Nurfaizah, dan Nur Rahmat Dwi Riyanto (2018)	Penerapan Model Delon And Mclean Untuk Mengukur Kesuksesan Penerapan Presensi Mahasiswa Online	Penelitian ini menggunakan metode Delone and Mclean yang meliputi kualitas informasi, kualitas sistem, kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan dan manfaat penggunaan. Penerapan presensi online menggunakan

			<p>sistem <i>Quick Respon Code</i>, bahwa penggunaan QR Code ini akan berubah setiap 15 detik sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan kecurangan dalam proses presensi online.</p>
2	Widya Safitri (2022)	Presensi Online Di Masa New Normal : Solusi Penilaian Kinerja Atau Peluang Manipulasi Penilaian Kinerja	<p>Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara. Penelitian ini menunjukkan ada sesuatu yang berbeda melihat penggunaan presensi online di masa pandemi sebagai pergeseran penunjang</p>

			penilaian kinerja secara substansi.
3	Vera Rosalina Bulu, Diana Yani Fallo, dan Asti Yunita Benu (2021)	Peningkatan Kedisiplinan Siswa SMK Negeri 2 Soe Melalui Pengembangan Presensi Online Terhubung SMS Gateway Dan Whatsapp	Penelitian ini menggunakan metode <i>Rapid Application Development</i> (RAD). Penggunaan presensi online terhubung di whatsapp dan SMS yang bertujuan untuk mempermudah guru dan orang tua dalam mengontrol kehadiran siswa dengan akurat. Jadi dengan adanya presensi online ini akan meningkatkan kedisiplinan para siswa SMK Negeri 2 Soe.
4	Sri Rahayu Rahmawati	Pengaruh Efektivitas	Penelitian ini menggunakan

	dan Purwadhi (2020)	Penerapan Absensi Fingerprint dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI	jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian yang dilakukan adalah analisis regresi linier. Populasi dan sampel yang digunakan ada 32 orang. Hasil hipotesis diperoleh nilai sig $0,00 < 0,05$ bahwa hasil tersebut terdapat pengaruh yang signifikan antaran efektivitas penerapan absensi fingerprint dan insentif terhadap disiplin pegawai.
5	Muhammad Saleh, Abdul Wahab Hayim, dan Adnan	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah

	Rajak (2022)	Kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate	<p>data uji analisis moderasi dengan aplikasi PLS Versi 3.0. populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Hasilnya yaitu kompetensi melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Sedangkan motivasi melalui disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas</p>
--	--------------	--	---

			Pelabuhan Kelas II Ternate.
--	--	--	-----------------------------

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan tabel di atas perbedaan penelitian dengan penelitian saat ini adalah, sebagai berikut :

1. Nandang Hermanto, Nurfaizah, dan Nur Rahmat Dwi Riyanto, "Penerapan Model Delon And Mclean Untuk Mengukur Kesuksesan Penerapan Presensi Mahasiswa Online"

Perbedaan penelitian ini dengan skripsi yang akan ditulis oleh peneliti adalah penelitian terdahulu membahas metode model delon dan mclean yang meliputi kualitas informasi, kualitas sistem, kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan manfaat penggunaan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah membahas tentang presensi online, penilaian kinerja, terhadap kedisiplinan pegawai kementerian agama kota Surabaya pada masa kini.¹⁴

2. Widya Safitri, "Presensi Online Di Masa New Normal : Solusi Penilaian Kinerja Atau Peluang Manipulasi Penilaian Kinerja"

14 Hermanto, Nurfaizah, and Riyanto, "Penerapan Model Delon and Mclean Untuk Mengukur Kesuksesan Penerapan Presensi Mahasiswa Online."

Perbedaan penelitian ini dengan skripsi yang akan ditulis oleh peneliti adalah penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif dengan wawancara, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi.¹⁵

3. Vera Rosalina Bulu, Diana Yani Fallo, dan Asti Yunita Benu, "Peningkatan Kedisiplinan Siswa SMK Negeri 2 Soe Melalui Pengembangan Presensi Online Terhubung SMS Gateway dan Whatsapp"

Perbedaan penelitian ini dengan skripsi yang akan ditulis oleh peneliti adalah penelitian terdahulu membahas tentang penggunaan presensi online yang terhubung di whatsapp dan SMS dengan tujuan untuk mempermudah guru dan orang tua dalam mengontrol kehadiran siswa, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah membahas tentang penggunaan presensi online untuk para pegawai kementerian agama kota surabaya yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan.¹⁶

4. Sri Rahayu Rahmawati dan Purwadhi, "Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI"

15 Safitri, "Presensi Online Di Masa New Normal."

16 Bulu, Fallo, and Benu, "Peningkatan Kedisiplinan Siswa SMK Negeri 2 Soe Melalui Pengembangan Presensi Online Terhubung SMS Gateway Dan Whatsapp."

Perbedaan penelitian ini dengan skripsi yang akan ditulis oleh peneliti adalah penelitian terdahulu membahas tentang penerapan absensi finger print, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah membahas tentang penerapan presensi online yang menggunakan dengan handphone atau laptop yang tersambung internet.¹⁷

5. Muhammad Saleh, Abdul Wahab Hasyim, dan Adnan Rajak, “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate”

Perbedaan penelitian ini dengan skripsi yang akan ditulis oleh peneliti adalah penelitian terdahulu membahas tentang menggunakan metode analisis dengan aplikasi *PLS versi 3.0*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah membahas tentang menggunakan metode analisis dengan aplikasi *SPSS versi 22.0*.¹⁸

17 Rahmawati and Purwadhi, “Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI.”

18 Saleh, Hasyim, and Rajak, “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.”

B. Kerangka Teori

1. Presensi Online

a. Definisi Presensi Online

Sistem presensi online merupakan sistem presensi yang menggunakan sistem cloud. Ini berarti, bahwa data yang ada dienkripsi dan disimpan dalam wadah yang aman dan terhubung ke internet. Sistem presensi online adalah sistem layanan elektronik terintegrasi yang menghasilkan informasi dan pengelolaan data dengan mencatat dan mengatur disiplin kehadiran pegawai yang meliputi komponen sistem presensi online seperti perangkat keras, jaringan, database, prosedur, dan fungsi lainnya.

Sistem presensi berbasis aplikasi merupakan sistem yang dapat memudahkan keberadaan terhadap kehadiran pegawai. Dengan presensi kehadiran ini diharapkan pegawai lebih disiplin dan produktif kedepannya. Sistem presensi tersebut dapat mempermudah dan mempercepat proses presensi kehadiran. Sistem presensi ini dapat menghasilkan laporan yang sangat akurat karena hasil data presensi akan diolah dan terekam dengan rapi di dalam sistem tersebut.¹⁹

19 Harefa, “Pengaruh Sistem Absensi Online Berbasis Aplikasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Di RSU.F.L Tobing Kota Sibolga.” Hal 8

b. Dimensi Presensi Online

Presensi online adalah fitur untuk mencatat kehadiran pegawai melalui aplikasi yang dapat digunakan dari handphone atau komputer yang tersambung internet. Sistem presensi online dinilai lebih nyaman dan efisien, karena pegawai dapat melakukan presensi dimana pun mereka pergi tanpa harus ke kantor tempat perangkat sidik jari berada. Berikut dimensi presensi online²⁰ :

1. *Correctness*

Sejauh mana program dapat memenuhi spesifikasi serta mencapai tujuan tersebut. berikut ada 2 indikator yaitu

a. *Completeness*

Merupakan sejauh mana implementasi dari fungsi aplikasi tersebut tercapai.

b. *Consistence*

Merupakan aspek yang mengutamakan kesesuaian desain pada setiap tampilan halaman aplikasi.

2. *Efficiency*

Aspek ini, website presensi online berhasil digunakan melalui handphone atau laptop yang tersambung ke internet. Indikator dari efisien ini adalah praktis dan tepat. Dalam penggunaan website presensi

20 Ibid,hal 10-11

online ini sangat membantu di sisi efisiensi waktu kerja. Jadi pegawai pun bisa langsung mendatangi lokasi dan melakukan presensi di lokasi tersebut tanpa harus ke kantor dulu.

3. *Reliability*

Sistem yang akan beroperasi sesuai dengan fungsinya. Dalam hal ini, website presensi online beroperasi sesuai dengan fungsinya yaitu sebagai alat untuk mencatat kehadiran pegawai kementerian agama kota Surabaya. Ada 2 indikator yaitu

a. *Accuracy*

Merupakan aspek yang mengenai ketepatan fungsi komputasi dan kontrol pada sebuah aplikasi presensi online.

b. *Simplicity*

Merupakan aspek mengenai tingkat dimana aplikasi dapat dipahami. Sebuah website yang mencakup aspek simplicity yaitu mempunyai tombol, keterangan, menu, sampai informasi yang dapat dipahami oleh semua kalangan.

4. *Integrity*

Pada aspek ini berhubungan mengenai keamanan data dari website presensi online. Memiliki 2 indikator yaitu keamanan dan tersimpan, dengan 2 indikator ini website presensi online tidak akan mengalami kecurangan dalam pengambilan data, dan sangat aman dari pihak-pihak yang bukan pegawai.

5. Usability

Di sini, kegunaan adalah produk yang memungkinkan pengguna tertentu mencapai tujuannya secara efisien dan efektif, sehingga pengguna puas dengan penggunaannya. Pengguna dapat dengan mudah melakukan tugas-tugas yang diinginkan dengan objek tersebut. Misalnya ketika pengguna menerima kehadiran, cukup mengklik web kehadiran yang disediakan oleh internet melalui handphone atau laptop. Ketersediaan memiliki 2 indikator :

- a) *Operability* merupakan tingkat kemudahan dalam pengoperasian aplikasi. Jadi seberapa mudah aplikasi ini dipelajari hingga seberapa mungkin pengguna menjadi ahli.
- b) *Accesbility* merupakan tingkat kemudahan dalam mengakses program.
- c. Manfaat Presensi Online

Presensi adalah kegiatan dalam pengambilan data yang bertujuan untuk mengetahui jumlah kehadiran pegawai di organisasi. Berikut manfaat absensi online diantaranya :

1. Membantu pekerjaan tim HR

Sumber daya manusia adalah departemen perusahaan atau organisasi yang bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai. Ini juga termasuk catatan harian kehadiran

pegawai.²¹ Oleh karena itu, memiliki kehadiran online dapat mengurangi kesalahan. Presensi online bisa memungkinkan dengan sidik jari dan dapat mengunduh aplikasi untuk melakukan presensi online.

2. Tingkat akurasi lebih baik

Seperti disebutkan sebelumnya, presensi manual sangat rentan terhadap kesalahan manusia. Misalnya, data hasil yang tidak sesuai dengan fakta. Mengatasi hal ini mungkin tampak sederhana, namun hal ini terus berlanjut akan berdampak yang paling memungkinkan adalah hilangnya perhitungan penggajian pegawai. Tentu saja, sangat buruk. Oleh karena itu, pegawai hanya perlu mengambil gambar atau menyediakan tempat untuk mencatat kehadiran mereka melalui sistem permintaan kehadiran online. Hal ini memudahkan tim HR untuk mengelola data untuk semua pegawai secara bersamaan.

3. Lebih efisien dan mudah memantau pegawai

Aplikasi presensi online dapat digunakan dari mana saja melalui internet. Ini mengurangi waktu perjalanan dan cenderung lebih efisien bagi pegawai dan perusahaan. Selain itu, penggunaan lain dari sistem presensi online adalah untuk memantau pegawai secara real time. Pemantauan ini yang

21 “7 Aplikasi Absensi Online Yang Biasa Digunakan Untuk Karyawan Perusahaan.”

berarti mengetahui kapan dan dimana pegawai berkerja dan apakah mereka mematuhi peraturan perusahaan. Ini karena beberapa pegawai mungkin harus bekerja lembur atau meninggalkan kantor untuk urusan resmi. Mengundang secara online dapat membuat situasi ini lebih mudah.

d. Presensi Online dalam Perspektif Islam

Menurut Cahyana, pencatatan presensi pegawai menjadi salah satunya faktor utama dalam manajemen SDM.²² Dengan kehadiran pegawai dapat menentukan hasil presatasi kerja, gaji, produktifitas, serta kemajuan organisasi tersebut. Di dalam Al-Qur'an Surah Al-Qiyamah ay at 3-4, Allah SWT berfirman ²³ :

أَيُّ حُسْبٍ أَتَىٰ
لَهُنَّ أَصْنَافٌ
فِي مَا كُنَّ
يَعْمَلْنَ
فِيهَا
أَمْ كَانُوا
فِيهَا
مُتَعَمَّرِينَ
أَمْ حَسِبُوا أَنَّ
أَنَّ عِظَامَهُمْ
بِأَنفُسِهِمْ
أَبَدِينَ
س

Artinya :

“Di ayat 3 artinya : Apakah manusia mengira, bahwa Kami tidak akan mengumpulkan kembali tulang belulang nya?” sedangkan di ayat 4 artinya : Bahkan Kami mampu menyusun kembali jari jemarinya dengan sempurna”.

22 Ibid,hal 23

23 “surah Al-Qiyamah - 3-4.” <https://quran.com/id/hari-berbangkit/3-4>

c. Penilaian Kinerja

a. Definisi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yaitu penilaian secara sistematis mengevaluasi kinerja karyawan selama periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat diketahui hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain, penilaian kinerja akan mengevaluasi ketrampilan, kompetensi, prestasi, dan pertumbuhan karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini penting bagi organisasi untuk menentukan pengembangan karir karyawan dan kenaikan gaji.

Menurut Mondy & Mortocchio, penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja tugas individu maupun tim. Manajer masing-masing dari perusahaan maupun organisasi memberikan umpan balik, memotivasi peningkatan kinerja, membuat keputusan yang benar, mendukung PHK, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan serta membuat keputusan pegawai, misalnya mengandalkan teknik evaluasi kinerja sebagai

dasar untuk mengadvokasi alasan seperti gaji yang lebih tinggi dari karyawan lain.²⁵

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mahmudi, ada beberapa tujuan penilaian kinerja diantaranya²⁶ :

1. Memahami tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuannya dan melihat apakah organisasi tersebut menuju tujuan yang disepakati.
 2. Media pembelajaran pegawai. Sebagai referensi untuk pegawai di tempat kerja dan untuk menilai pegawai apa saja yang perlu diperbaiki.
 3. Meningkatkan kinerja masa depan, untuk membangun kembali dalam semua aspek dengan tujuan kinerja yang lebih optimal di masa mendatang.
 4. Sebagai acuan dalam keputusan, penghargaan, serta hukuman. Oleh karena itu, hal tersebut berkaitan dengan kinerja pegawai.
5. Sebagai motivasi bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja optimal. Untuk

25 Hawidi, "Perancangan Metode Skala Rating Grafik Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Cinema Creative."

26 Febrisky, Skripsi: "Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Global Vision Impex).", hal 16-17

mengetahui bahwa, kinerja pasti akan dinilai dari memotivasi pegawai untuk memaksimalkan pekerjaannya.

6. Mencapai tanggung jawab publik. Bahwa kinerja terakhir yang diukur yaitu pelaporan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja terorganisir dan berguna secara internal dan eksternal dalam organisasi.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja sangat dibutuhkan untuk kemajuan organisasi di masa yang akan datang baik itu dari organisasi sendiri maupun pegawai yang bersangkutan. Menurut Simanjuntak, penilaian kinerja memiliki manfaat keunggulan manfaat, sebagai berikut²⁷ :

1. Peningkatan kinerja

Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja tersebut, apalagi hasil kinerja dibawah standar, agar yang bersangkutan dan pimpinan segera melakukan sesuatu untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, sehingga dapat dilakukan dengan lebih giat dan semangat apa yang ditugaskan kepada mereka.

2. Pengembangan SDM

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia , maka potensi yang dimiliki setiap

27 “Analisis Penilaian Kinerja terhadap Kepuasan dan Dampaknya pada Kinerja| Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial.”Hal 5

pegawai dapat terwujud dalam pengembangan perusahaan dan karir pegawai tersebut.

3. Pemberian kompensasi

Dengan cara pemberian kompensasi, pemimpin harus adil dalam memberikan sebuah kompensasi terhadap para pegawainya dengan dasar kinerjanya setiap pegawai terhadap perusahaan maupun organisasi.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik akibat maupun perilaku kerja²⁸:

1. Ketrampilan dan keahlian

Ketrampilan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam bekerja. Semakin banyak ketrampilan dan keahlian yang mereka miliki maka semakin banyak pekerjaan yang dapat mereka lakukan dengan benar.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang berarti pekerjaan. Jika seseorang memiliki ketrampilan kerja yang baik, maka dapat memberikan hasil kerja yang baik dan begitupun sebaliknya.

28 Juniarti dan Putri, *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*. Hal 45

3. Rencana kerja

Rencana kerja yang dirancang untuk membantu pegawai mencapai tujuannya. Artinya, jika pekerjaan tersebut memiliki desain yang baik maka akan lebih mudah bekerja dengan baik dan akurat.

4. Kepribadian

Setiap orang pasti memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda dengan orang lain. Jika memiliki kepribadian yang baik, maka dapat bekerja dengan serius dan bertanggung jawab sehingga hasil kerja akan meningkat.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan daya dorong yang melatarbelakangi kerja seseorang. Pegawai termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik ketika mereka memiliki motivasi internal atau eksternal yang kuat.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pemimpin perilaku individu yang mengatur, mengelola, dan mengarahkan bawahan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

e. Dimensi Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja didasarkan pada beberapa komponen. Setiap komponen memiliki bobotnya masing-masing, ditentukan oleh beban dan tanggung

jawab yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Untuk memahami secara umum dimensi penilaian kinerja, menurut Kasmir diberikan yaitu :²⁹

a) Kejujuran

Kejujuran adalah tindakan pegawai selama periode waktu tertentu. Nilai kejujuran seseorang pegawai biasanya diperkirakan dengan menggunakan angka kunci yang telah ditentukan. Seperti absensi, kejujuran memiliki standar minimal yang harus dipenuhi. Penilaian kejujuran pegawai biasanya didasarkan dengan indikator yaitu perbuatan dan komunikasi. Masing-masing indikator tersebut dievaluasi dan kemudian dijumlahkan dengan nilai tertentu. Jadi memenuhi standar kejujuran mempengaruhi kinerja dan sebaliknya. Oleh karena itu, kejujuran berarti pegawai menjalankan tugasnya dengan tulus dan tidak menyalahgunakan wewenang yang dilimpahkan kepadanya.

b) Kompetensi

Kompetensi adalah ukuran kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian ketrampilan pegawai biasanya didasarkan pada jam kerja, jumlah pekerjaan serta kualitas pekerjaan itu sendiri. Kompetensi terhadap hasil kerja pegawai dapat

29 Ainnisya and Susilowati, "Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan." Hal 135

diukur dengan indikator, menurut teori Gordon yaitu pengetahuan, ketrampilan, dan nilai.³⁰ Artinya, kompetensi melalui hasil kerja yaitu kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Umumnya, hasil kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, ketrampilan, pengalaman, serta kesungguhan mereka terhadap pekerjaannya.

c) Loyalitas

Loyalitas adalah loyalitas seorang pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Seorang pegawai harus selalu setia membela kepentingan perusahaan. Loyalitas seorang pegawai juga ditunjukkan dengan apakah seseorang telah melakukan kecurangan atau tidak, contohnya yaitu menggunakan menaruh keterangan rahasia perusahaan pada pihak lain. Loyalitas pegawai dapat diukur dengan menggunakan indikator, menurut Saydam dalam sutanto dan perdana yaitu kepatuhan, tanggung jawab, dan dedikasi.³¹ Dengan ini loyalitas seorang pegawai dipengaruhi oleh adanya fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, dan upah yang diterima dari perusahaan.

30 Basori, Prahyawan, and Kamsin, "Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)." Hal 150

31 Willianto, "Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti."

f. Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam

Penilaian kinerja diberikan oleh organisasi untuk pegawai sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian untuk penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, serta hasil kerja. Hal ini senada dengan Surah An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلْ صَاحِحًا مِّنْ ذَكَرْ أَتَمَّ نَوْلًا لَّيْزًا وَهُوَ تَوَّابٌ
حَيَّوْهُ رَبِّي بِرَحْمَتِي هُنَّ مِثْلُ مَا كَانُوا يَكْفُرُونَ

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal sholih, baik laki-laki ataupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Jadi maksud dari ayat tersebut, menjelaskan bahwasannya dunia kerja seorang pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, agar mendapatkan balasan yang baik sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

Demikian hadits Nabi yang menjelaskan hal ini penempatan pegawai dengan melihat salah satu aspek

keahlian pada suatu bidang dibutuhkan oleh perusahaan, berikut hadits riwayat Bukhari³² :

إذا ضيبت الّمانّة نانتظر الساعة. قال كيف أضعتّها يا رسول الله؟ قال إذا أسند الأمر إلى غير أهله نانتظر الساعة

Artinya : “Ketika engkau menyia-nyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul Bersabda” Ketika suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancuran””. HR Bukhori.

Hadits di atas menunjukkan bahwa kerja profesional harus disertai dengan keahlian, ketekunan dan kecenderungan profesional. Karena, tentunya hasil yang dicapai biasanya lebih baik, apalagi jika dilakukan dengan tulus dan gigih. Hasil kerja yang maksimal dapat dicapai bila pekerjaan dilakukan atas dasar keahlian dan pengetahuan terkait dengan topik yang ditentukan dan sebaliknya. Pekerjaan yang dilakukan tidak adanya pengetahuan dasar dalam keahlian, maka hal ini merupakan gambaran sikap ketidaknyamanan terhadap tugas yang telah diberikannya.

32 Alhaddad, Saleh, and Us, “Penempatan Pegawai di Lembaga Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur’an dan Hadits.” Hal 26

d. Kedisiplinan

a. Definisi Kedisiplinan

Menurut Sinambela, kedisiplinan adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan terus menerus serta bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan apapun. Disiplin memiliki 2 aspek yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.³³ Mengingat peran pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka perlu ditanamkan disiplin diri pada pegawai agar tidak terjadi kecurangan dan pelanggaran dalam kegiatan operasional organisasi ataupun perusahaan. Disiplin adalah salah satu fungsi operasional yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia.³⁴ Karena, semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula nilai hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang tepat, sulit bagi instansi pemerintah untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab seseorang terhadap suatu tugas tertentu.

33 Suwarna, "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Amanah Pilar Kebangsaan Sukabumi." Hal 7

34 Mbate'e, "Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara." Hal 100

b. Dimensi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan, untuk dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut³⁵ :

1. Dimensi Waktu

Disiplin waktu adalah sikap atau perilaku terhadap kepatuhan waktu kerja. Dengan itu memiliki dua indikator yaitu ketaatan dan ketelitian.

2. Dimensi Tanggung Jawab

Dalam dunia kerja, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai waktu yang ditentukan. Bentuk tanggung jawab diukur dengan empat indikator diantaranya motivasi, loyalitas, pekerjaan, dan pakaian.

3. Dimensi Jam Kerja

Jam kerja merupakan waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya masing-masing, serta dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari. Berikut tingkat jam kerja diukur dengan empat indikator yaitu jam masuk

35 Indriati and Nazhifi, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Sarayu Opak Yogyakarta." Hal 16

kerja, jam istirahat, jam pulang kerja, dan jam lembur.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Berikut tujuan disiplin kerja menurut Simamora³⁶:

1. Tujuan utama disiplin kerja adalah memastikan perilaku pegawai dalam mengikuti aturan perusahaan maupun organisasi yang telah dibuat. Aturan dibuat untuk suatu tujuan organisasi yang jarak jauh. Jika aturan tersebut tidak diataati, maka akan terjadi efisiensi organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu terhadap kejahatan. Pengawas harus tau tentang tindakan seperti ini, disiplin dapat menjadi kekuatan positif kepada perusahaan pada saat proses diterapkan secara bertanggung jawab dan adil.
2. Tumbuh atau mempertahankan saling menghormati dan percaya atasan serta bawahannya. Peraturan tindakan disiplin nyata tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, juga meminimalkan masalah disiplin di masa depan melalui hubungan positif antara bawah an dan atasan.

36 Permatasari, Musadieg, and Mayowan, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan." Hal 2-3

3. Tindakan pendisiplinan juga bisa bantu pegawai agar lebih produktif menguntungkan dalam jangka panjang.
 4. Tindakan disiplin yang efektif dapat mempromosikan individu karyawan untuk meningkatkan efisiensi kerja yang akhirnya mengarah keberhasilan bagi yang bersangkutan.
- d. Manfaat Disiplin
- Beberapa manfaat disiplin menurut Adhvara³⁷ :
- a. Meningkatkan kepekaan
 - b. Menumbuhkan kepedulian
 - c. Mengajarkan keteraturan
 - d. Menumbuhkan keyakinan
 - e. Menumbuhkan kemandirian
 - f. Menumbuhkan keakraban
 - g. Membantu pegawai yang membutuhkan
 - h. Meningkatkan kepatuhan

37 Dewi, “Disiplin Membangun Karakter Bangsa – BP PAUD Dan Dikmas DIY.”

e. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Asmiarsih, jenis-jenis disiplin kerja ada 3 diantaranya³⁸ :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah dorongan pegawai untuk mematuhi peraturan yang ada. Tujuan utamanya adalah untuk mendorong disiplin pribadi yang tinggi pada sumber daya manusia, sehingga peran kepemimpinan tidak dibebani dengan kontrol atau paksaan yang dapat merusak inisiatif, kreativitas, dan partisipasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah penundaan yang terjadi setelah pelanggaran terjadi dan dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pelanggaran baru. Tindakan ini biasanya berupa hukuman khusus, sering disebut tindakan pendisiplinan termasuk peringatan, skrosing, dan pemutusan hubungan kerja.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah disiplin dalam bentuk hukuman yang berulang-ulang dan semakin berat. Artinya, untuk memungkinkan pelaku memperbaiki diri sebelum dijatuhkan hukuman berat.

f. Kedisiplinan dalam Perspektif Islam

Dalam islam, konsep mengenai kedisiplinan banyak disebutkan dalam Al-Qur'an. Sebagaimana firman Allah, dalam Surah Al-An'am ayat 97 :

وَوَالَّذِينَ
جُجُومَ لَنَدُونَ
أَن يُظِلُّوا
بِهِمْ
وَالَّذِينَ
لَقُوا
أَن يُظِلُّوا
بِهِمْ
وَالَّذِينَ
لَقُوا
أَن يُظِلُّوا
بِهِمْ

Artinya : “Dan Dialah yang menjadikan bintang-bintang bagimu, agar kamu menjadikannya petunjuk dalam kegelapan di darat dan di laut. Kami telah menjelaskan tanda-tanda kekuasaan kami kepada orang-orang yang mengetahui.”

Ayat ini menjelaskan bahwa sejak awal peradaban manusia hingga saat ini, benda-benda langit telah menjadi penanda perjalanan manusia, baik di darat maupun di laut. Dengan melihat matahari, bulan, dan bintang, terutama bintang yang tidak bergerak, maka seseorang yang dapat menentukan arah mana yang harus diambil. Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, navigasi, dan penerbangan sekarang menjadi disiplin ilmu yang independent menggunakan alat-alat canggih dan mengacu pada register khusus mereka. Faktanya, astronot baru menggunakan matahari dan bintang untuk menentukan arah perjalanan pada titik waktu tertentu. Kami juga menggunakan gugus bintang untuk mengetahui waktu, seperti gugus bintang biduk.³⁹ Berdasarkan penjelasan ayat tersebut, bahwa

39 “Surat Al-An'am Ayat 97.”

disiplin adalah waktu. Sebab itu, dalam organisasi memiliki aturan yang telah dibuat untuk para pegawai, agar pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu yang telah diberikan oleh atasannya.

Selain itu, ada juga penjelasan dari Al-Qur'an yang menyatakan bahwa orang yang bisa menjaga ketaatannya dari orang banyak, maka sudah bisa bertanggung jawab atas segala tugasnya. Disiplin di dunia kerja pastinya memiliki peraturan dan hukuman. Berikut penjelasan di Surah An-Nisa ayat 59⁴⁰ :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ
 وَأَطِيعُوا أَرْبَابَكُمْ ۚ إِنَّكُمْ لَعِنْدَ اللَّهِ
 لَعَنَةٌ كَثِيرَةٌ مِمَّنْ لَا يَتَّقُونَ
 يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا جُعِلَ
 لِكُلِّ فِتْنَةٍ حِمْلٌ ۚ وَالْحِمْلُ
 لِذَلِكَ وَأَسِنَّةٌ لِّهَيْبَتِكُمْ
 لِيُتَّقِيَ اللَّهَ وَالرَّسُولَ
 وَالْأَرْبَابَ ۚ إِنَّكُمْ لَعِنْدَ اللَّهِ
 لَعَنَةٌ كَثِيرَةٌ مِمَّنْ لَا يَتَّقُونَ

Artinya : “ Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasulullah, dan Ulil Amri diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah SWT dan Rasulullah, Jika kamu beriman kepada Allah dan Hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama dan lebih baik akibatnya.

C. Paradigma Penelitian

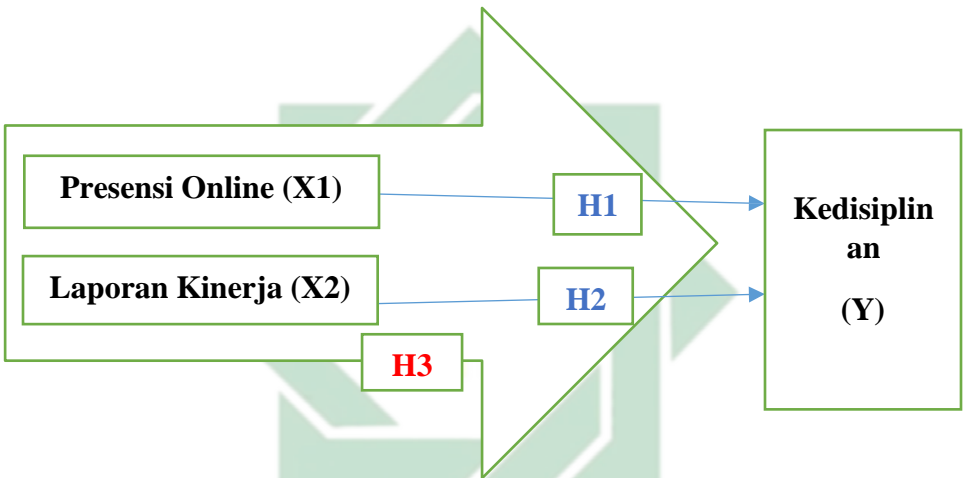
Paradigma penelitian adalah kerangka pikiran yang digunakan peneliti ketika memeriksa realita masalah dan teori. Tujuannya adalah untuk merumuskan

40 Abdullah, “Disiplin Kerja dalam Islam.” Hal 162



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

dan mendefinisikan istilah-istilah yang pada hakekatnya digunakan untuk mencapai keseragaman pemahaman dalam penelitian yang diteliti. Berikut adalah kerangka teori penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 (Kerangka Teori)

Keterangan :


→ : Pengaruh secara parsial

➡ : Pengaruh secara simultan

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa:

Garis panah (→) menunjukkan bahwa hubungan parsial dengan dugaan, H1= Presensi Online

(X1) mempengaruhi Kedisiplinan (Y), H2= Penilaian Kinerja (X2) mempengaruhi Kedisiplinan (Y).

Kotak panah () menandakan bahwa hubungan simultan dengan dugaan H3= Presensi Online (X1) dan Penilaian Kinerja (X2) mempengaruhi Kedisiplinan (Y).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pertanyaan yang melatarbelakangi seseorang dalam melakukan penelitian. Dengan hal ini, penelitian sangat diperlukan hipotesis agar dapat menentukan teknik dalam menguji hasil hipotesis yang ada.⁴¹

1. Hipotesis 1 :

H1 : Presensi online (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan (Y) pegawai kementerian agama kota Surabaya.

H0 : Presensi online (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan (Y) pegawai kementerian agama kota Surabaya.

2. Hipotesis 2 :

41 Yuliawan, "Pelatihan SMARTPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif."

H2 : Penilaian kinerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan (Y) pegawai kementerian agama kota Surabaya.

H0 : Penilaian kinerja (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan (Y) pegawai kementerian agama kota Surabaya.

3. Hipotesis 3 :

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Presensi online (X1) dan penilaian kinerja (X2) berpengaruh terhadap kedisiplinan (Y) pegawai kementerian agama kota Surabaya.

H0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Presensi online (X1) dan penilaian kinerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan (Y) pegawai kementerian agama kota Surabaya.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan penelitian yang bersifat deduktif, objektif, dan cara menyelesaikan dengan menggunakan berbagai teknik kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang lebih ke numerik dalam bentuk angka yang diproses secara statistik. Peneliti akan melakukan menarik kesimpulan untuk mengujinya hasil hipotesis, maka akan mendapatkan hasil hubungan antara variabel yang diteliti.

Jenis penelitian ini merupakan asosiatif. Hipotesis asosiatif merupakan perkiraan menurut intraksi yang berjalan antar variabel. Hipotesis pada penelitian selalu pada bentuk pernyataan mengungkapkan interaksi antara dua variabel atau lebih. Menurut Juliandi, Irfan, dan Manurung, bahwa metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan buat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.⁴² Melalui penelitian ini akan bisa dikembangkan suatu teori yang bisa menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan gejala.

42 Harahap dan Tirtayasa, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." Hal 126

Penelitian ini akan mengumpulkan data sampel penelitian yang dihasilkan menurut output mengisi kuesioner kepada responden. Sehingga pada penelitian ini, diharapkan bisa mengetahui pengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai kementerian agama kota Surabaya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan proses dimana obyek penelitian dilakukan. Di lokasi penelitian ini, peneliti mencatat data sebagai bahan penelitian. Peneliti mengambil obyek penelitian di Kementerian Agama Kota Surabaya. Tepatnya di Jl. Masjid Agung Tim. No.4, Gayungan, Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, Jawa Timur, 60234.

C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

a. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang menunjukkan sifat dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan.⁴³ Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian terhadap pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Total populasi di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya yaitu 96 pegawai.

43 Fransisca and Wijoyo, "Implementasi Metta Sutta terhadap Pembelajaran di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddhies." Hal 3

b. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki dua arti yaitu semua unit populasi berpotensi untuk menjadi sampel dan sampel adalah penduga populasinya.⁴⁴ Pada rumus slovin bahwa salah satu sebuah teori tentang penarikan sampel yang paling populer digunakan.⁴⁵ Perhitungan sampel menggunakan rumus slovin adalah

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

- n : Jumlah Sampel
- N : Jumlah Populasi
- e : Batas Kesalahan (*Error Tolerance*)

Sebuah Penelitian ini dengan populasi seluruh pegawai di Kementerian Agama Kota Surabaya yang berjumlah 96, dan ingin melakukan penarikan sampel dengan rumus slovin dengan batas kesalahan sebesar 5%. Maka jumlah sampel penelitian yang didapatkan adalah

44 Roflin, Liberty, dan Pariyana, "Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran." Hal 11

45 M.M, *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. Hal 20

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{96}{1 + 96(0,05)^2}$$

$$n = \frac{96}{1 + 96(0,0025)}$$

$$n = \frac{96}{1 + 0,24}$$

$$n = \frac{96}{1,24}$$

$$n = 77,4193548 = 77$$

Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 77 responden dengan tingkat kesalahannya 5%. Dalam penelitian ini, teknik pengambil sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling. Bahwa teknik ini merupakan cara pengambilan sampel tanpa membedakan tingkatan dan lapisan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian

Variabel adalah sebagai variabel dari sesuatu yang menjadi sasaran penelitian.⁴⁶ Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang menjadi dasar penelitian yaitu 2 variabel bebas (Independen) dan 1 variabel terikat

46 Nasution, “Variabel Penelitian.” Hal 1

(dependent). Oleh karena itu, penjelasan variabel yang digunakan adalah :

- a) Variabel independent (X1 & X2) adalah variabel yang mempengaruhi dan penyebab perubahan suatu hal. Pada penelitian ini, akan menjadi variabel independent adalah Pengaruh Presensi Online (X1) dan Penilaian Kinerja (X2).
- b) Variabel dependent merupakan variabel yang mengalami perubahan yang disebabkan oleh variabel independent (X1 & X2), dan yang menjadi variabel dependent (Y) pada penelitian ini adalah Kedisiplinan Pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

Indikator pada sebuah penelitian yakni bagian dari 3 variabel yang akan digunakan sebagai tolak ukur perubahan untuk mengetahui serta membuktikan suatu keadaan tertentu. Berikut penjabaran dari beberapa indikator penelitian yang akan digunakan peneliti terdapat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Variabel, Dimensi, Dan Indikator

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Presensi Online (X1)	Correctness	1. Completeness 2. Consistency

	Reliability	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accuracy 2. Simplicity
	Efficiency	<ol style="list-style-type: none"> 1. Praktis 2. Tepat
	Integrity	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan 2. Tersimpan
	Usability	<ol style="list-style-type: none"> 1. Accesbility 2. Operability
Penilaian Kinerja (X2)	Kejujuran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbuatan 2. Komunikasi
	Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Sikap
	Loyalitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan 2. Tanggung Jawab 3. Dedikasi
Kedisiplinan (Y)	Waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketaatan

		2. Ketepatan
	Tanggung Jawab	1. Motivasi 2. Loyalitas 3. Pekerjaan 4. Pakaian
	Presensi	1. Jam Masuk Kerja 2. Jam Pulang kerja 3. Jam Istirahat 4. Jam Lembur

E. Tahap - Tahap Penelitian

Tahap penelitian adalah mendeskripsikan proses perjalanan dari awal sampai akhir selama pengumpulan data dan analisis data dalam penyusunan skripsi. Tahapan penelitian ini yaitu Pengaruh Presensi Online dan Penilaian Kinerja terhadap Kedisiplinan Pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya adalah sebagai berikut :

a. Tahapan persiapan sebelum penelitian

Tahap pendahuluan merupakan tahap pertama sebelum peneliti melakukan kegiatan

penelitian.⁴⁷ Tahap persiapan diawali dengan pendefinisian variabel, perumusan masalah, pelaksanaan penelitian literatur untuk membuat deskripsi proses dan landasan teori, pendefinisian judul, penyusunan kerangka penelitian dan penyusunan metode untuk digunakan dalam penelitian. Setelah itu, peneliti melakukan koreksi terlebih dahulu kepada dosen pembimbing.

b. Tahapan pelaksanaan penelitian

Langkah ini dilakukan dengan menetapkan tujuan untuk memperoleh izin penelitian, memilih beberapa populasi untuk diteliti, dan mengumpulkan data dengan metodologi yang telah disiapkan dan ditetapkan.

c. Tahapan pengumpulan data

Tahap ini merupakan tahap akhir dari proses penelitian untuk menyusun skripsi. Langkah-langkah pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Peneliti menghitung skor atau nilai yang ditanggapi oleh responden
2. Peneliti melakukan tabulasi data.
3. Peneliti menyajikan data dalam bentuk tabel.
4. Peneliti melakukan analisis statistik.

47 Chikmah, "Skripsi: Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengetahuan, dan Kemampuan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik." Hal 51

5. Peneliti menarik kesimpulan dari hasil penelitian.
6. Peneliti membuat laporan penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan metode pengumpulan data secara keseluruhan. Teknik ini memberikan hasil data yang valid dan reliabel. Peneliti dapat menggunakan teknik untuk menyebarkan kuesioner dan dokumen. Berikut adalah metode pengumpulan datanya :

a. Kuesioner

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner. Kuesioner adalah jenis teknik pengumpulan data di mana beberapa pernyataan diajukan. Kuesioner berguna untuk mendapatkan hasil informasi pribadi, seperti : sikap, opini, dan harapan responden.⁴⁸ Untuk mendapatkan jawaban dari hasil kuesioner yang sudah diisi oleh responden, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang atau kelompok tentang suatu fenomena sosial.⁴⁹ Skala likert menggunakan serangkaian pernyataan untuk mengukur seseorang dengan menjawab 5 poin

48 Pujihastuti, “Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian.” Hal 44

49 Herlina, *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Hal 6

pilihan pada setiap butir pernyataan. Berikut ini adalah skala likert 5 poin :

Tabel 3.2
Skala Likert

KODE	KETERANGAN	SKOR
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh responden dengan cara membagikan kuesioner di setiap ruangan. Peneliti membagikan kuesioner tersebut ditemani oleh salah satu karyawan yang bertugas di bidang kepegawaian. Setelah turun lapangan, peneliti hanya memperoleh 43 responden dari 77 responden yang sbelumnya telah ditentukan oleh peneliti. Hal tersebut, dikarenakan responden lainnya berhalangan untuk mengisi kuesioner, ada perjalanan dinas luar kota, dan ada responden tidak mau untuk mengisi kuesioner.

b. Dokumentasi

Menurut Sugiyono, dokumentasi adalah sebuah rekaman peristiwa masa lampau, dokumentasi juga bisa berupa tulisan, gambar atau karya-karya monumental

seseorang. Untuk dokumen tertulis, seperti buku hari an, biografi, dan kisah hidup.⁵⁰ Peneliti menggunakan dokumentasi ini untuk melengkapi hasil penelitian. Dokumen yang digunakan peneliti adalah dokumen sejarah dan profil lembaga dokumen yang diambil melalui website organisasi, struktur organisasi, surat kabar, dan informasi dari kementerian agama kota Surabaya.

G. Teknik Pengolahan Data

a. Editing Data (Pengeditan Data)

Editing data merupakan kegiatan yang terjadi setelah peneliti selesai mengumpulkan data di lapangan.⁵¹ Disinilah peneliti melakukan pengecekan terhadap data yang diperoleh, khususnya pada kuesioner yang telah diisi oleh pegawai. Kuesioner tersebut diteliti satu persatu mengenai kelengkapan pengisian, kejelasan penelitiannya serta kejelasan pengisian kuesioner sehingga akan terhindar dari kekeliruan dan kesalahan.

b. Coding Data (Pemberian Kode Pada Data)

Coding data merupakan kegiatan yang memberikan umpan balik terhadap hasil kuesioner pada variabel masing-masing melalui kode angka, agar dapat

50 Benny et al., “Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan.” Hal 252

51 Syukri, Rizal, and Al Hamdani, “Pengaruh Kegiatan Keagamaan Terhadap Kualitas Pendidikan.” Hal 28

memudahkan peneliti melakukan proses penelitian sesuai dengan model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.⁵²

c. Tabulasi Data

Tabulasi data adalah upaya untuk mengolah data dalam bentuk tabel maupun diagram yang sudah diberikan kode di variabel masing-masing.⁵³ Dengan tujuan untuk memudahkan pengamatan atau analisis data.

H. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Validitas merupakan instrumen yang valid, artinya alat ukur dengan mendapatkan data adalah valid. Valid artinya perangkat dapat mengukur apa yang diukur dalam butiran pernyataan atau pertanyaan.⁵⁴ Validitas kuesioner dinyatakan dengan tingkat kemampuan butir pernyataan atau pertanyaan. Kuesioner dikatakan valid apabila hasil perhitungan $R_{hitung} > R_{tabel}$. Dalam

52 Sofia, "Pengaruh Stratei Co-Branding, Perceived Value Dan Persepsi Pengguna e-Money Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Repurchase Intention Ovo-Grab." Hal 51

53 MSi, *Analisis Data Penelitian*. Hal 33

54 Iqbal, "Pengaruh Stress Terhadap Working Memory Dengan Gender Sebagai Variabel Moderating Pada Taruna Politeknik Penerbangan." Hal 51

penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien korelasi sederhana yang memiliki rumus, yaitu : $df = (N-2)$.

Tabel 3.3

Nilai R Product Moment

NO	N	Taraf Signifikan 5%
1	39	0,308
2	40	0,304
3	41	0,300
4	42	0,297
5	43	0,294

Untuk melihat R_{tabel} yaitu $df = (N-2)$, Jadi $df = (43-2) = 41$. Maka, dapat disimpulkan bahwa tabel diatas menunjukkan R_{tabel} dengan sig 0,05 dengan jumlah responden 41. Dengan hasil uji validitas instrumen menggunakan uji spss *versi 22.0*, sebagai berikut :

Tabel 3.4

Hasil Uji Validitas Variabel Presensi Online (X1)

Item Pernyataan	Rhitung	R _{tabel}	Keterangan
X1.1	0,560	0,300	Valid

X1.2	0,815	0,300	Valid
X1.3	0,655	0,300	Valid
X1.4	0,734	0,300	Valid
X1.5	0,554	0,300	Valid
X1.6	0,713	0,300	Valid
X1.7	0,814	0,300	Valid
X1.8	0,809	0,300	Valid
X1.9	0,682	0,300	Valid
X1.10	0,621	0,300	Valid

Dapat disimpulkan, bahwa tabel diatas menunjukkan item pernyataan (variabel presemsni online) dinyatakan valid. Dikarenakan Rhitung > Rtabel(0,300). Maka, dari 10 item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian
Kinerja (X2)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,741	0,300	Valid
X2.2	0,662	0,300	Valid

X2.3	0,698	0,300	Valid
X2.4	0,754	0,300	Valid
X2.5	0,808	0,300	Valid
X2.6	0,810	0,300	Valid
X2.7	0,686	0,300	Valid
X2.8	0,750	0,300	Valid
X2.9	0,722	0,300	Valid
X2.10	0,796	0,300	Valid
X2.11	0,823	0,300	Valid

Dapat disimpulkan, bahwa tabel diatas menunjukkan item pernyataan (Variabel Penilaian Kinerja) dinyatakan valid. Dikarenakan Rhitung > Rtabel. Maka, dari 11 item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (Y)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,568	0,300	Valid
Y2	0,784	0,300	Valid
Y3	0,794	0,300	Valid

Y4	0,704	0,300	Valid
Y5	0,775	0,300	Valid
Y6	0,468	0,300	Valid
Y7	0,785	0,300	Valid
Y8	0,697	0,300	Valid
Y9	0,705	0,300	Valid
Y10	0,587	0,300	Valid
Y11	0,747	0,300	Valid
Y12	0,696	0,300	Valid
Y13	0,655	0,300	Valid

Dapat disimpulkan, bahwa tabel diatas menunjukkan item pernyataan (Variabel Kedisiplinan) dinyatakan valid. Dikarenakan $R_{hitung} > R_{tabel}$. Maka, dari 13 item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data merupakan alat pengumpulan data yang reliabel. Data yang reliabel adalah data yang konsisten ketika pengukuran yang sama telah dilakukan. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengujian *cronbach alpha* membuktika apakah hasilnya sudah reliabel atau sebaliknya. Ketentuan dalam uji reliabilitas adalah nilai sig

dengan sebesar 0,05. Jadi kuesioner yang dikatakan reliabel, apabila nilai cronbach alpha > nilai signifikan.⁵⁵

1. Hasil Uji Reliabilitas pada Presensi Online (X1)

Variabel Presensi Online mempunyai 10 item pernyataan yang peneliti uji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas variabel presensi online yaitu :

Tabel 3.7

Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.877	10

Berdasarkan data tabel pengukuran reliabilitas diatas dengan menggunakan *SPSS Versi 22* dapat dilihat bahwa uji coba instrument memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel presensi online sebesar 0,877. Artinya instrument yang digunakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,300 sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian selanjutnya.

55 Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Hal 17

2. Hasil Uji Reliabilitas pada Penilaian Kinerja (X2)

Variabel Penilaian kinerja mempunyai 11 item pernyataan yang peneliti uji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas variabel penilaian kinerja yaitu :

Tabel 3.8

Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	11

Berdasarkan data tabel pengukuran reliabilitas diatas dengan menggunakan *SPSS Versi 22* dapat dilihat bahwa uji coba instrument memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel penilaian kinerja sebesar 0,920. Artinya instrumen yang digunakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,300 sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian selanjutnya.

3. Hasil Uji Reliabilitas pada Kedisiplinan (Y)

Variabel Kedisiplinan mempunyai 13 item pernyataan yang peneliti uji reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas variabel kedisiplinan yaitu :

Tabel 3.9

Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	13

Berdasarkan data tabel pengukuran reliabilitas diatas dengan menggunakan *SPSS Versi 22* dapat dilihat bahwa uji coba instrument memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884. Artinya, instrument yang digunakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,300 sehingga dapat digunakan untuk pengambilan data penelitian selanjutnya.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah teknik yang memberikan jawaban atas pernyataan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Beberapa teknik regresi digunakan dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan teknik ini untuk menguji regresi berganda yang dapat memprediksi nilai variabel dependen (Y) berdasarkan nilai variabel independen (X1 & X2). Dalam penggunaan teknik tersebut peneliti mencari hasil dari permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu sejauh mana pengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai kementerian agama kota Surabaya. Menggunakan *SPSS versi 22 for windows*, jadi *SPSS* adalah program komputer yang dirancang khusus untuk

mengolah data dengan statistik tertentu.⁵⁶ Berikut beberapa data responden yang diuji dengan SPSS *versi 22 for windows*:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, uji normalitas dirancang untuk menguji apakah variabel-variabel dalam metode regresi berhubungan dan apakah variabel independen berdistribusi normal.⁵⁷ Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati data normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak maka digunakan analisis non statistis dengan parameter Kolmogorov A Smirnov sample dalam penelitian ini. Jika hasil uji kolmogorov-smirnov memiliki nilai besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Dan sebaliknya, jika nilainya kurang dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Dalam kasus multikolinieritas, hubungan linier sempurna terjadi dalam model regresi. Gejala multikolinieritas terlihat pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*, jika nilai VIF < 10 > 0,1 maka dikatakan tidak terjadi

56 *Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 16.0.*

57 Nurcahyo dan Riskayanto, “Analisis Dampak Penciptaan Brand Image dan Aktifitas Worf Of Mouth (WOM) pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion.” Hal 17

multikolinearitas.⁵⁸ Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji hasil responden untuk mengetahui apakah model regresi menemukan korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menggunakan model regresi untuk mengetahui ada tidaknya persamaan atau perbedaan varian dari suatu residual pengamatan dengan pengamatan lainnya. Tujuan dari uji glejser adalah untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan regresi nilai *absolute residual* (AbsRes) variabel bebas.⁵⁹ Cara lain untuk melihat hasil uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi keberadaannya menggunakan dalam bentuk suatu gambar yaitu dengan grafik scatterplot. Akan tetapi, jika polanya tidak jelas dan semua titik

58 Mardiatmoko, “Pentingnya Uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.] | Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan.” Hal 335

59 Ika Safitri, “Pengaruh Kompetensi dan Kepribadian Diri terhadap Seleksi Tenaga Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya”, Skripsi (Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022).” Hal 55

di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y tersebar, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.⁶⁰

d. Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengukur dan menganalisis pengaruh presensi online dan laporan kinerja terhadap kedisiplinan pegawai kementerian agama kota Surabaya. Berikut rumusan regresi berganda menurut Sugiyono adalah:⁶¹

$$Y = a + B_1X_1 + b_2X_2$$

Berikut keterangan dari rumus di atas :

Y menandakan “Variabel dependent (Kedisiplinan pegawai)”

a menandakan “Konstant a”

b1 menandakan “Koefisien regresi dari variabel (presensi online)”

60 Aprilia Lindari, “Pengaruh Rekrutmen dan Desain Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang”, Skripsi (Surabaya:Prodi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022).” Hal 55

61 Syahputri, “Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Online dan E-Logbook terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.” Hal 5695

b2 menandakan “Koefisien regresi dari variabel (penilaian kinerja)”

X1 menandakan “Variabel independent (presensi online)”

X2 menandakan “Variabel independent (penilaian kinerja)”

Setelah itu, untuk uji signifikansi secara bersamaan (simultan) dengan uji F, untuk kriteria hasil keputusan dalam uji F dengan SPSS Versi 22 for windows sebagai berikut:

- a. Untuk nilai signifikansi $> 0,05$ maka hasilnya H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Sedangkan untuk nilai signifikansi $< 0,05$ maka hasilnya H_0 ditolak dan H_a diterima



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV

Hasil Penelitian

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya awal keberadaan di Jl Rajawali Surabaya tahun 1974 dengan nama Kantor Departemen Agama Kota Madya Surabaya. Saat Kantor Departemen Agama ini berada di Jl Rajawali, kantor tersebut melakukan pelayanan masyarakat +- 10 tahun. Kemudian di tahun 1984, Kantor Departemen Agama berpindah lagi di Jln Genteng Surabaya yang berkoordinasi dengan Pemerintah Kota Madya Surabaya yang melayani masyarakat dalam pembinaan keagamaan. Dalam bidang urusan agama islam diantaranya pernikahan, bidang urusan haji umroh, bidang penerangan agama islam seperti raudhatul atfal, madrasah, dan pondok pesantren. Dan kantor Departemen Agama Kota Madya di Jl Gentengkali No. 59 memiliki bangunan +400 m² dengan Hak Sewa (KUP)

Seiring dengan perkembangan pelayanan yang membutuhkan tempat lebih besar, kantor Kota Madya Surabaya pindah lagi ke Jl Manyar Kertoadi No.1 Surabaya. Di lokasi ini pula, kantor urusan agama kota Surabaya terus memberikan pelayanan di bidang keagamaan, khususnya dalam urusan haji. Kantor urusan agama kota Surabaya selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan juga Kantor ini terletak di

dekat Asrama Sukolilo Haji di Surabaya. Bangunan di Kalmpis Ngasem memiliki luas +500 m² dengan gedung aula 2 lantai dengan luas 180 m² dengan dana swadaya dan rumah dinas type D seluas 50 m² (DIP). Dan terjadi lagi, tempat Kantor Urusan Agama Kota Surabaya pindah kembali ke Jl Masjid Agung Timur No.4 Surabaya, dengan perubahan nama yaitu Kota Madya menjadi Kota.

Kantor Departemen Agama mempunyai struktur agama terdiri dari : Kepala, Subbag TU, Seksi Urais, Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh, Seksi Mapenda, Seksi Pekapontren, Seksi Penamas, dan Seksi Penyelenggara Zakat dan Wakaf. Selain itu ada perubahan keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No.1/2002 mengenai penyebutan nama Departemen Agama menjadi Kementerian Agama. Jadi kantor departemen agama menjadi Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya

b. Visi dan Misi

a. Visi :

Mewujudkan masyarakat kota Surabaya yang patuh dalam beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin untuk mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian dengan berlandaskan gotong royong.

b. Misi :

1. Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama.

2. Menguatkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
3. Menyajikan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
4. Melakukan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
5. Melakukan penyelenggara ibadah haji dan umroh yang berkualitas dan akuntabel.
6. Melakukan peningkatan akses dan kualitas pendidikan umroh, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
7. Melakukan tata kelola pemerintah yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.⁶²



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

62 Dokumen Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya.

c. Struktur Organisasi
Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama
Kota Surabaya



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

Susunan Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Surabaya :

- 1) Kepala Kemenag : Dr. Pardi, M.Pd.I
- 2) Kepala SubBag TU : Gartaman, S.Ag
- 3) Kepala Seksi PHU : Achmad Faisal Syaifullah, S.Ag
- 4) Kepala Seksi Bimas Islam : Muhammad Ali Faiq, S.Sos.I., MHI

- 5) Kepala Seksi Pendma : Fatkhul Mubin, S.Ag., M.Si
- 6) Kepala Seksi PD Pontren : Dr.Drs. M Amir Sholehuddin, M.Pd.I
- 7) Kepala Seksi PAIS : M Arifin, S.Ag., M.Si
- 8) Penyelenggara Syari'ah : Sururil Faizin, S.Ag., M.Pd.I
- 9) Penyelenggara Kristen : Ruth Yolanda Siregar, SE

B. Penyajian Data

a. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Identitas

Peneliti merancang beberapa identitas responden yang wajib diisi oleh responden. Dibawah ini adalah hasil jawaban identitas responden yang sudah di uji dengan *SPSS versi 22*.

Tabel 4.1
Frekuensi Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	1	2.3	2.3	2.3
	31-40 tahun	10	23.3	23.3	25.6
	40 tahun ke atas	32	74.4	74.4	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai umur. Dari 43 responden, responden yang menjawab 21-

30 tahun sejumlah 1 responden atau senilai 2,3%, yang menjawab 31-40 tahun sejumlah 10 responden atau senilai 23,3%, dan yang menjawab 40 tahun ke atas sejumlah 32 responden atau senilai 74,4%. Pada jawaban di atas bisa dilihat, bahwa jawaban responden dalam jumlah banyak adalah umur 40 tahun ke atas dan berjumlah 74,4%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah umur 21-30 tahun dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.2
Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	41.9	41.9	41.9
	Perempuan	25	58.1	58.1	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data jenis kelamin. Dari 43 responden, responden yang menjawab laki-laki sejumlah 18 atau senilai 41,9% dan perempuan sejumlah 25 atau senilai 58,1%. Pada jawaban di atas bisa dilihat, bahwa jawaban responden dalam jumlah banyak adalah perempuan berjumlah 58,1% sedangkan jawaban paling sedikit adalah laki-laki berjumlah 41,9%.

Tabel 4.3
Frekuensi Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	3	7.0	7.0	7.0
Sarjana (S1)	24	55.8	55.8	62.8
Pasca Sarjana (S2)	15	34.9	34.9	97.7
Doktor (S3)	1	2.3	2.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data pendidikan terakhir. Dari 43 responden, responden yang menjawab SMA/SMK sejumlah 3 atau senilai 7,0% , yang menjawab Sarjana sejumlah 24 atau senilai 55,8% , yang menjawab Pasca Sarjana sejumlah 15 atau senilai 34,9% , dan yang menjawab Doktor sejumlah 1 atau senilai 2,3%. Pada jawaban diatas bisa dilihat, bahwa jawaban responden dalam jumlah banyak adalah sarjana berjumlah 55,8% dan jawaban paling sedikit adalah doktor berjumlah 2,3%.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 4.4

Frekuensi Lama Bekerja Di Instansi

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-5 tahun	9	20.9	20.9	20.9
6-10 tahun	2	4.7	4.7	25.6
11-15 tahun	14	32.6	32.6	58.1
16 tahun ke atas	18	41.9	41.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data lama bekerja di instansi. Dari 43 responden, responden yang menjawab 0-5 tahun sejumlah 9 atau 20,9% , yang menjawab 6-10 tahun sejumlah 2 atau senilai 4,7% , yang menjawab 11-15 tahun 14 atau senilai 32,6% , dan yang menjawab 16 tahun ke atas sejumlah 18 atau senilai 41,9%. Pada jawaban diatas dilihat, bahwa jawaban responden dalam jumlah banyak adalah 16 tahun ke atas berjumlah 41,9% dan yang paling sedikit adalah 6-10 tahun berjumlah 4,7%.

b. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Presensi Online (X1)

Peneliti merancang 10 pernyataan mengenai presensi online yang wajib dijawab oleh responden. Tiap isian adanya nilai yang sudah diberikan dari penulis. Dibawah ini adalah hasil variabel presensi online yang sudah di uji dengan *SPSS Versi 22*.

Tabel 4.5

Frekuensi Presensi Online (X1.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	21	48.8	48.8	48.8
Sangat Setuju	22	51.2	51.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai presensi online X1.1. Dari 43 responden, responden yang menjawab setuju sejumlah 21 atau senilai 48,8% dan responden yang menjawab sangat setuju sejumlah 22 atau senilai 51,2%. Pada pernyataan di atas dilihat, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah sangat setuju dan berjumlah 51,2%. Sedangkan pilihan paling sedikit adalah setuju dan berjumlah 48,8%.

Tabel 4.6

Frekuensi Presensi Online X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	3	7.0	7.0	9.3
Setuju	23	53.5	53.5	62.8
Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai presensi online X1.2. Dari 43 responden, responden yang menjawab sangat tidak setuju sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk tidak setuju sejumlah 3 atau senilai

7,0% , untuk setuju sejumlah 23 atau senilai 53,5% , dan untuk sangat setuju sejumlah 16 atau senilai 37,2%. Pada pernyataan diatas dilihat, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 53,5% dan pilihan paling sedikit adalah sangat tidak setuju berjumlah 2,3%.

Tabel 4.7

Frekuensi Presensi Online X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4.7	4.7	4.7
	Setuju	22	51.2	51.2	55.8
	Sangat Setuju	19	44.2	44.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai presensi online X1.3. Dari 43 responden, responden yang menjawab netral sejumlah 2 atau senilai 4,7% , untuk setuju sejumlah 22 atau senilai 51,2% , dan untuk sangat setuju sejumlah 19 atau senilai 44,2%. Pada pernyataan diatas dilihat, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 51,2% dan pilihan paling sedikit adalah netral dan berjumlah 4,7%.

Tabel 4.8
Frekuensi Presensi Online X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	7.0	7.0	7.0
Tidak Setuju	2	4.7	4.7	11.6
Netral	4	9.3	9.3	20.9
Setuju	20	46.5	46.5	67.4
Sangat Setuju	14	32.6	32.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai presensi online X1.4. Dari 43 responden, responden yang memilih sangat tidak setuju sejumlah 3 atau senilai 7,0% , untuk tidak setuju sejumlah 2 atau senilai 4,7% , untuk netral sejumlah 4 atau senilai 9,3% , untuk setuju sejumlah 20 atau senilai 46,5% , dan untuk sangat setuju sejumlah 14 atau senilai 32,6%. Pada pernyataan diatas bisa dilihat, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 46,5% dan jumlah paling sedikit adalah tidak setuju dan berjumlah 4,7%.

Tabel 4.9

Frekuensi Presensi Online X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.3	2.3	2.3
	Setuju	24	55.8	55.8	58.1
	Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai presensi online X1.5. Dari 43 responden, responden yang memilih netral sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk setuju sejumlah 24 atau senilai 55,8% , dan untuk sangat setuju sejumlah 18 atau senilai 41,9%. Pada pernyataan diatas bisa dilihat, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 55,8%. Sedangkan jumlah paling sedikit adalah netral dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.10

Frekuensi Presensi Online X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	3	7.0	7.0	9.3
	Setuju	21	48.8	48.8	58.1
	Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai presensi online X1.6. Dari 43 responden, responden

yang memilih sangat tidak setuju sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk netral sejumlah 3 atau senilai 7,0% , untuk setuju sejumlah 21 atau senilai 48,8%, dan untuk sangat setuju sejumlah 18 atau senilai 41,9%. Pada pernyataan diatas di lihat, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 48,8%. Sedangkan pilihan paling sedikit adalah tidak setuju dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.11
Frekuensi Presensi Online X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	11.6	11.6	11.6
Tidak Setuju	2	4.7	4.7	16.3
Netral	6	14.0	14.0	30.2
Setuju	18	41.9	41.9	72.1
Sangat Setuju	12	27.9	27.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai presensi online X1.7. Dari 43 responden, responden yang memilih sangat tidak setuju sejumlah 5 atau senilai 11,6% , untuk tidak setuju sejumlah 2 atau 4,7% , untuk netral sejumlah 6 atau senilai 14,0% , untuk setuju sejumlah 18 atau senilai 41,9% , dan untuk sangat setuju sejumlah 12 atau senilai 27,9%. Pada pernyataan diatas dilihat, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 41,9%. Sedangkan jumlah paling sedikit adalah tidak setuju dan berjumlah 4,7%.

Tabel 4.12
Frekuensi Presensi Online X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,3	2,3	2,3
	Tidak Setuju	1	2,3	2,3	4,7
	Netral	5	11,6	11,6	16,3
	Setuju	24	55,8	55,8	72,1
	Sangat Setuju	12	27,9	27,9	100,0
Total		43	100,0	100,0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai presensi online X1.8. Dari 43 responden, responden yang memilih sangat tidak setuju sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk tidak setuju sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk netral sejumlah 5 atau senilai 11,6% , untuk setuju sejumlah 24 atau senilai 55,8% , dan sangat setuju sejumlah 12 atau senilai 27,9%. Pada pernyataan diatas dilihat, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 55,8%. Sedangkan pilihan paling sedikit adalah sangat tidak setuju dan tidak setuju berjumlah 2,3%.

Tabel 4.13
Frekuensi Presensi Online X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4,7	4,7	4,7
	Netral	8	18,6	18,6	23,3
	Setuju	20	46,5	46,5	69,8
	Sangat Setuju	13	30,2	30,2	100,0
Total		43	100,0	100,0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai presensi online X1.9. Dari 43 responden, responden

yang memilih tidak setuju sejumlah 2 atau senilai 4,7% , untuk netral sejumlah 8 atau senilai 18,6% , untuk setuju sejumlah 20 atau senilai 46,5% , dan untuk sangat setuju sejumlah 13 atau senilai 30,2%. Pada pernyataan diatas dilihat, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 46,5%. Sedangkan pilihan paling sedikit adalah tidak setuju dan berjumlah 4,7%.

Tabel 4.14

Frekuensi Presensi Online X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.0	7.0	7.0
	Setuju	22	51.2	51.2	58.1
	Sangat Setuju	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai presensi online X1.10. Dari 43 responden, responden yang memilih netral sejumlah 3 atau senilai 7,0% , untuk setuju sejumlah 22 atau senilai 51,2% , dan untuk sangat setuju sejumlah 18 atau senilai 41,9%. Pada pernyataan diatas dilihat bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 51,2%. Sedangkan pilihan paling sedikit adalah netral dan berjumlah 7,0%.

c. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Penilaian Kinerja (X2)

Peneliti merancang 11 pernyataan mengenai penilaian kinerja yang wajib dijawab oleh responden. Tiap isian adanya nilai yang sudah diberikan dari penulis. Dibawah ini adalah hasil variabel penilaian kinerja yang sudah di uji dengan *SPSS Versi 22*.

Tabel 4.15

Frekuensi Penilaian Kinerja X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	1	2.3	2.3	4.7
	Setuju	25	58.1	58.1	62.8
	Sangat Setuju	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai penilaian kinerja X2.1. Dari 43 responden, responden yang memilih tidak setuju sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk netral sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk setuju sejumlah 25 atau senilai 58,1% , dan untuk sangat setuju sejumlah 16 atau senilai 37,2%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 58,1%. Sedangkan pilihan yang paling sedikit adalah tidak setuju serta netral dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.16

Frekuensi Penilaian Kinerja X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	67.4	67.4	67.4
	Sangat Setuju	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai penilaian kinerja X2.2. Dari 43 responden, responden yang memilih setuju sejumlah 29 atau senilai 67,4% dan

sangat setuju sejumlah 14 atau senilai 32,6%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 67,4%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah sangat setuju dan berjumlah 32,6%.

Tabel 4.17

Frekuensi Penilaian Kinerja X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.3	2.3	2.3
Setuju	32	74.4	74.4	76.7
Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai penilaian kinerja X2.3. Dari 43 responden, responden yang memilih netral sejumlah 1 atau senilai 2,35 , untuk setuju sejumlah 32 atau senilai 74,4% , dan untuk sangat setuju sejumlah 10 atau senilai 23,3%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banuak adalah setuju dan berjumlah 74,4%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah netral dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.18

Frekuensi Penilaian Kinerja X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.3	2.3	2.3
	Setuju	28	65.1	65.1	67.4
	Sangat Setuju	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai penilaian kinerja X2.4. Drai 43 responden, responden yang memilih netral sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk setuju sejumlah 28 atau senilai 65,1% , dan untuk sangat setuju sejumlah 14 atau senilai 32,6%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 65,1%. Sedangkan pilihan paling sedikit adalah netral dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.19

Frekuensi Penilaian Kinerja X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.3	2.3	2.3
	Setuju	33	76.7	76.7	79.1
	Sangat Setuju	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai penilaian kinerja X2.5. Drai 43 responden, responden yang memilih netral sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk setuju sejumlah 33 atau senilai 76,7% , dan untuk sangat setuju sejumlah 9 atau senilai 20,9%. Pada pernyataan

diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 76,7%. Sedangkan pilihan paling sedikit adalah netral dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.20

Frekuensi Penilaian Kinerja X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	1	2.3	2.3	4.7
	Setuju	31	72.1	72.1	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai penilaian kinerja X2.6. Dari 43 responden, responden yang memilih tidak setuju sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk netral sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk setuju sejumlah 31 atau senilai 72,1% , dan untuk sangat setuju sejumlah 10 atau senilai 23,3%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 72,1%. Sedangkan pilihan yang paling sedikit adalah tidak setuju serta netral dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.21

Frekuensi Penilaian Kinerja X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	67.4	67.4	67.4
	Sangat Setuju	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai penilaian kinerja X2.7. Dari 43 responden, responden yang memilih setuju sejumlah 29 atau senilai 67,4% dan untuk sangat setuju sejumlah 14 atau senilai 32,6%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 67,4%. Sedangkan pilihan yang paling sedikit adalah sangat setuju dan berjumlah 32,6%.

Tabel 4.22

Frekuensi Penilaian Kinerja X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	35	81.4	81.4	81.4
Sangat Setuju	8	18.6	18.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai penilaian kinerja X2.8. Dari 43 responden, responden yang memilih setuju sejumlah 35 atau senilai 81,4% dan sangat setuju sejumlah 8 atau senilai 18,6%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 81,4%. Sedangkan pilihan yang paling sedikit adalah sangat setuju dan berjumlah 18,6%.

Tabel 4.23

Frekuensi Penilaian Kinerja X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	67.4	67.4	67.4
Sangat Setuju	14	32.6	32.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai penilaian kinerja X2.9. Drai 43 responden, responden yang memilih setuju sejumlah 29 atau senilai 67,4% dan sangat setuju sejumlah 14 atau senilai 32,6%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 67,4%. Sedangkan pilihan paling sedikit adalah sangat setuju dan berjumlah 32,6%.

Tabel 4.24

Frekuensi Penilaian Kinerja X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	69.8	69.8	69.8
Sangat Setuju	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai penilaian kinerja X2.10. Dari 43 responden, responden yang memilih setuju sejumlah 30 atau senilai 69,8% dan

sangat setuju sejumlah 13 atau senilai 30,2%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 69,8%. Sedangkan pilihan yang paling sedikit adalah sangat setuju dan berjumlah 30,2%.

Tabel 4.25
Frekuensi Penilaian Kinerja X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	2	4.7	4.7	7.0
	Setuju	29	67.4	67.4	74.4
	Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai penilaian kinerja X2.11. Dari 43 responden, responden yang memilih tidak setuju sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk netral sejumlah 2 atau senilai 4,7% , untuk setuju sejumlah 29 atau senilai 67,4% , dan untuk sangat setuju sejumlah 11 atau senilai 25,6%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 67,4%. Sedangkan pilihan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju dan berjumlah 2,3%.

d. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kedisiplinan (Y)

Peneliti merancang 13 pernyataan mengenai kedisiplinan yang wajib dijawab oleh responden. Tiap

isian adanya nilai yang sudah diberikan dari penulis. Dibawah ini adalah hasil variabel kedisiplinan yang sudah di uji dengan *SPSS Versi 22*.

Tabel 4.26
Frekuensi Kedisiplinan Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Netral	3	7.0	7.0	9.3
	Setuju	29	67.4	67.4	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y1. Dari 43 responden, responden yang memilih tidak setuju sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk netral sejumlah 3 atau senilai 7,0% , untuk setuju sejumlah 29 atau senilai 67,4% , dan untuk sangat setuju sejumlah 10 atau senilai 23,3%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 67,4%. Sedangkan pilihan responden yang paling sedikit adalah tidak setuju dan berjumlah 2,3%.

UNIVERSITAS AMPEL
S U R A B A Y A

Tabel 4.27
Frekuensi Kedisiplinan Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2.3	2.3	2.3
	Setuju	32	74.4	74.4	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y2. Dari 43 responden, responden yang memilih netral sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk setuju sejumlah 32 atau senilai 74,% ,dan untuk sangat setuju sejumlah 10 atau senilai 23,3%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 74,4%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah netral dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.28
Frekuensi Kedisiplinan Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	74.4	74.4	74.4
	Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y3. Dari 43 responden, responden yang memilih setuju sebanyak 32 atau senilai 74,4% dan sangat setuju sejumlah 11 atau senilai 25,6%. Pada

pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 74,4%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah sangat setuju dan berjumlah 25,6%.

Tabel 4.29
Frekuensi Kedisiplinan Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	86.0	86.0	86.0
Sangat Setuju	6	14.0	14.0	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y4. Dari 43 responden, responden yang memilih setuju sejumlah 37 atau senilai 86,0% dan sangat setuju sejumlah 6 atau senilai 14,0%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 86,0%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah sangat setuju dan berjumlah 14,0%.

Tabel 4.30
Frekuensi Kedisiplinan Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	30	69.8	69.8	69.8
Sangat Setuju	13	30.2	30.2	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y5. Dari 43 responden, responden memilih

setuju sejumlah 30 atau senilai 69,8% dan sangat setuju sejumlah 13 atau senilai 30,2%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 69,8%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah 30,2%.

Tabel 4.31
Frekuensi Kedisiplinan Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
	Setuju	30	69.8	69.8	72.1
	Sangat Setuju	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y6. Dari 43 responden, responden memilih sangat tidak setuju sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk setuju sejumlah 30 atau senilai 69,8% , dan untuk sangat setuju sejumlah 12 atau senilai 27,9%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 69,8%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah sangat tidak setuju dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.32
Frekuensi Kedisiplinan Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	76.7	76.7	76.7
	Sangat Setuju	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y7. Dari 43 responden, responden memilih setuju sejumlah 33 atau senilai 76,7% dan sangat setuju sejumlah 10 atau senilai 23,3%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 76,7%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah sangat setuju dan berjumlah 23,3%.

Tabel 4.33
Frekuensi Kedisiplinan Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	29	67.4	67.4	67.4
Sangat Setuju	14	32.6	32.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan mengenai data kedisiplinan Y8. Dari 43 responden, responden memilih setuju sejumlah 29 atau senilai 67,4% dan sangat setuju sejumlah 14 atau senilai 32,6%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 67,4%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah 32,6%.

Tabel 4.34
Frekuensi Kedisiplinan Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Netral	2	4.7	4.7	7.0
Setuju	25	58.1	58.1	65.1
Sangat Setuju	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y9. Dari 43 responden, responden memilih tidak setuju sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk netral sejumlah 2 atau senilai 4,7% , untuk setuju sejumlah 25 atau senilai 58,1% , dan untuk sangat setuju sejumlah 15 atau senilai 34,9%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 58,1%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah tidak setuju dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.35
Frekuensi Kedisiplinan Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	1	2.3	2.3	7.0
Netral	6	14.0	14.0	20.9
Setuju	20	46.5	46.5	67.4
Sangat Setuju	14	32.6	32.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y10. Dari 43 responden, responden memilih sangat tidak setuju sejumlah 2 atau senilai 4,7% , untuk tidak setuju sejumlah 1 atau senilai 2,3% , untuk netral sejumlah 6 atau senilai 14,0% , untuk setuju sejumlah 20 atau senilai 46,5% , dan untuk sangat setuju sejumlah 14 atau senilai 32,6%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 46,5%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah tidak setuju dan berjumlah 2,3%.

Tabel 4.36
Frekuensi Kedisiplinan Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	11.6	11.6	11.6
Setuju	27	62.8	62.8	74.4
Sangat Setuju	11	25.6	25.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y11. Dari 43 responden, responden yang memilih netral sejumlah 5 atau senilai 11,6% , untuk setuju sejumlah 27 atau senilai 62,8% , dan untuk sangat setuju sejumlah 11 atau senilai 25,6%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 62,8%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah netral dan berjumlah 11,6%.

Tabel 4.37
Frekuensi Kedisiplinan Y12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	65.1	65.1	65.1
Sangat Setuju	15	34.9	34.9	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y12. Dari 43 responden, responden yang memilih setuju sejumlah 28 atau senilai 65,1% dan sangat setuju sejumlah 15 atau senilai 34,9%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 65,1%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah sangat setuju dan berjumlah 34,9%.

Tabel 4.38
Frekuensi Kedisiplinan Y13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	53.5	53.5	53.5
Sangat Setuju	20	46.5	46.5	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tabel diatas memperlihatkan data mengenai kedisiplinan Y13. Dari 43 responden, responden yang memilih setuju sejumlah 23 atau senilai 53,5% dan sangat setuju sejumlah 20 atau senilai 46,5%. Pada pernyataan diatas, bahwa pilihan responden dalam

jumlah banyak adalah setuju dan berjumlah 53,5%. Sedangkan pilihan responden paling sedikit adalah sangat setuju dan berjumlah 46,5%.

b. Analisis Data

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.39

One Sample Kalmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	2.57607486
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.070
Kolmogorov-Smirnov Z		.724
Asymp. Sig. (2-tailed)		.672

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas diatas mendapatkan hasil distribusi normal. Dari tabel diatas menjelaskan, bahwa sig nifikansi variabel lebih banyak dari 0,05 ($0,672 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel presensi online (X1) dan penilaian kinerja (X2) terhadap Kedisiplinan (Y) adalah distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.40

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Presensi Online	.885	1.130
Penilaian Kinerja	.885	1.130

Hasil uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa variabel presensi online mendapatkan nilai *tolerance* $0,885 > 0,10$ dan VIF $1,130 < 10$. Dan variabel penilaian kinerja mendapatkan nilai *tolerance* $0,885 > 0,10$ dan VIF $1.130 < 10$. Kesimpulan dari data tersebut dinyatakan variabel independent tidak mempunyai gejala multikolinieritas.

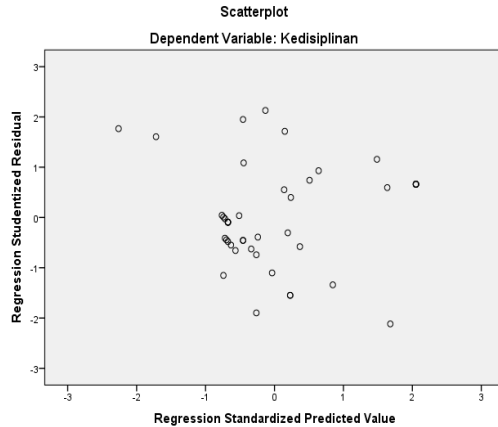
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat perbedaan dan persamaan dalam residual antar satu pengamatan dengan yang lainnya, jika dikatakan heteroskedastisitas maka terdapat persamaan didalamnya. Cara untuk mendeteksi dapat dilakukan dari bentuk pola grafik *scatterplot*. Dikatakan tidak heteroskedastisitas apabila pola penyebaran titik tidak

jelas pada bagian bawah dan diatas angka nol dari sumbu Y.⁶³ Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot diatas, hasilnya yaitu titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0. Penyebaran tidak membentuk pola dan menyebar ke segala arah. Pengujian ini juga memenuhi uji asumsi klasik yaitu dengan hasil bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang dianalisis

63 Haslinda - and Majid, “Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo.” Hal 8

tersebut sehingga berpengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kemneterian Agama Kota Surabaya menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

b. Uji Regresi Linier Berganda

1. Descriptive Statistic

Tabel 4.41

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kedisiplinan	55.00	4.826	43
Presensi Online	41.79	5.768	43
Penilaian Kinerja	46.79	4.167	43

Hasil tabel diatas adalah data mengenai hasil *mean* (rata-rata) antar variabel. Nilai rata-rata variabel presensi online memiliki nilai sejumlah 41,79 , variabel penilaian kinerja memiliki nilai sejumlah 46,79 , dan variabel kedisiplinan memiliki nilai sejumlah 55,00. Selanjutnya untuk nilai simpangan baku variabel presensi online sebesar 5,768 , variabel penilaian kinerja sebesar 4,167 , dan untuk variabel kedisiplinan sebesar 4,826.

2. Correlations

Tabel 4.42
Correlations

		Correlations		
		Kedisiplinan	Presensi Online	Penilaian Kinerja
Pearson Correlation	Kedisiplinan	1.000	.379	.840
	Presensi Online	.379	1.000	.339
	Penilaian Kinerja	.840	.339	1.000
Sig. (1-tailed)	Kedisiplinan	.	.006	.000
	Presensi Online	.006	.	.013
	Penilaian Kinerja	.000	.013	.
N	Kedisiplinan	43	43	43
	Presensi Online	43	43	43
	Penilaian Kinerja	43	43	43

Hasil tabel diatas adalah memberikan data mengenai korelasi antar variabel independent dan variabel dependent. Nilai korelasi variabel presensi online (X1) serta variabel kedisiplinan (Y) adalah sejumlah 0,379 dan p value (sig) adalah 0,006. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat namun tidak signifikan (p value $<$ 0,05). Untuk X2 (penilaian kinerja) dengan Y (kedisiplinan) sebesar 0,840 dengan nilai p value signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan (p value $<$ 0,05). Berikut patoknya yang dijadikan pedoman dalam penentuan kuatnya hubungan variabel, yakni :

Tabel 4.43

Arti nilai Korelasi Product moment

Nilai	Arti
0,00-0,19	Sangat rendah
0,21-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi
0,80-1,00	Sangat tinggi

3. Variabel Entered / Removed

Tabel 4.44

Variables Entered/Removed

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Penilaian Kinerja, Presensi Online ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kedisiplinan
b. All requested variables entered.

Pada tabel variabel entered / removed ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel yang diikutkan dalam pengolahan data.

4. Model summary dan Standart Error of Estimates

Tabel 4.45

Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.846 ^a	.715	.701	2.640	2.008

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Presensi Online

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

Pada tabel model summary memberikan informasi tentang nilai R, sehingga nilai R dapat diketahui dengan besarnya koefisien regresi antara presensi online (X1) dan penilaian kinerja (X2) terhadap kedisiplinan (Y) sebesar 0,846 (sangat tinggi). R Square memiliki nilai sebesar 0,715 (nilai kontribusi sebesar 0,715 x 100 %). Hal ini menunjukkan bahwa variabel presensi online (X1) dan penilaian kinerja (X2) memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kedisiplinan (Y) sebesar 71,5%, sedangkan sisa nilainya sebesar 28,5% dipengaruhi pada variabel atau faktor lainnya.

Untuk standart eror of estimate, menyatakan hasilnya yaitu 2,640. Nilai ini memiliki fungsi untuk melakukan pengujian model regresi telah berfungsi dengan baik atau tidak sebagai prediktor atau belum.

Maka dari itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel dependent yaitu sebesar 4,826. Dari hasil tersebut bahwasannya nilai $SEE < \text{simpangan baku}$. Maka pada permodelan ini bisa dipergunakan menjadi preditor kedisiplinan.

5. Anova

Tabel 4.46

Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	699.281	2	349.641	50.178	.000 ^b
	Residual	278.719	40	6.968		
	Total	978.000	42			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Presensi Online

Pada tabel anova diatas yaitu digunakan untuk memperkuat interpretasi yaitu hubungan presensi online (X1), penilaian kinerja (X2) dan kedisiplinan (Y). adalah sangat signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai F sebesar 50,178 dengan nilai p value sebesar $0,000 < 0,05$ yang mana membuktikan adanya hubungan antar variabel yang signifikan.

6. Coefficients

Tabel 4.47
Coefficients

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.731	4.827		1.601	.117		
	Presensi Online	.089	.075	.107	1.188	.242	.885	1.130
	Penilaian Kinerja	.931	.104	.803	8.955	.000	.885	1.130

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Pada tabel coefficients digunakan untuk menunjukkan persamaan regresi. Berikut rumus persamaan regresi berganda secara umum, yaitu

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$
$$= 7,731 + 0,089 (0) + 0,931 (0)$$

Artinya yaitu jika presensi online (X_1) = 0 dan penilaian kinerja (X_2) = 0, maka kedisiplinan (Y) adalah sebesar 7,731.

c. Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh presensi online terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

Hasil pengujian regresi untuk variabel presensi online (X_1) terhadap kedisiplinan menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh tabel *correlation* pada kolom sig *p value* pada bagian presensi online dengan hipotesis.

Jika nilai p value $> 0,05$ maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Sedangkan jika nilai p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Berikut adalah hipotesisnya :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara presensi online terhadap kedisiplinan.

H_1 : Ada pengaruh antara presensi online terhadap kedisiplinan.

Pada tabel *correlation* menunjukkan bahwa nilai p value untuk konstanta sebesar $0,00 < 0,05$ maka nilai konstanta adalah signifikan. Sedangkan nilai p value (sig) variabel presensi online adalah sebesar $0,06 > 0,05$ sehingga variabel presensi online memiliki nilai tidak signifikan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh presensi online (X_1) terhadap kedisiplinan (Y) pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya

Hasil pengujian regresi untuk variabel penilaian kinerja terhadap kedisiplinan menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh tabel *correlation* pada kolom sig p value pada bagian penilaian kinerja dengan hipotesis.

Jika nilai p value $> 0,05$ maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Sedangkan jika

nilai p value $< 0,05$ maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Berikut adalah hipotesisnya :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara penilaian kinerja terhadap kedisiplinan

H_1 : Ada pengaruh antara penilaian kinerja terhadap kedisiplinan

Pada tabel correlation menunjukkan bahwa nilai p value untuk konstanta sebesar $0,00 < 0,05$ maka nilai konstanta adalah signifikan. Untuk nilai p value (sig) variabel penilaian kinerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga variabel penilaian kinerja memiliki nilai signifikan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh penilaian kinerja (X_2) terhadap kedisiplinan (Y) pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

3. Pengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

Hasil uji regresi secara bersama-sama (simultan) dapat dilihat pada tabel anova untuk kolom sig p value di atas dengan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan.

H_1 : Ada pengaruh antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan

Berdasarkan tabel anova, menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel presensi online dan penilaian kinerja terhadap variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikan dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa presensi online dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kedisiplinan. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

4. Prediksi presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

Standart Error Estimate (SEE) dari hasil uji regresi bisa dilihat pada tabel 4.44 “*Model Summary*” yang menunjukkan nilai 2,640. Nilai ini dipakai sebagai prediktor dalam model regresi. Untuk mengetahui apakah model regresi bekerja atau tidak, nilai SEE dibandingkan dengan standar deviasi. $SEE < \text{standar deviasi}$ ($2,640 < 4,826$). Jadi dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa, presensi online dan penilaian kinerja dapat memprediksi peningkatan kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

c. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan secara parsial.

a. Pengaruh presensi online terhadap kedisiplinan.

Berdasarkan tabel 4.42 “*Correlation*” menjelaskan bahwa nilai *p value* pada konstanta adalah sebesar $0,06 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel presensi online memiliki nilai yang tidak signifikan dengan H_0 diterima. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh presensi online terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

Hal ini dapat diketahui pada tabel 4.11 “Frekuensi Presensi Online X1.7” pada tabel tersebut menunjukkan (Keamanan dapat dipantau melalui presensi online dari pihak yang tidak berwenang) yaitu sebanyak 5 responden memilih sangat tidak setuju, 2 responden memilih tidak setuju, 6 responden memilih netral, 18 responden memilih setuju, dan 12 responden memilih sangat setuju. Mengenai keamanan, semua akses ke akun yang dimiliki akan tersimpan dalam catatan aktivitas sehingga anda bisa mengecek jika ada pihak lain yang mengakses hadir dengan menggunakan akun anda. Jadi tidak perlu ragu untuk menggunakan aplikasi presensi online. Dalam aplikasi tersebut tidak hanya untuk mencatat kehadiran, namun juga memantau jadwal kerja karyawan dan mengumpulkan tugas yang telah diberikan. Dari hasil responden tersebut mengenai keamanan masih belum merasa aman dengan presensi online dari pihak yang tidak berwenang. Dari penjelasan ini dapat diketahui, bahwa keamanan tidak ditentukan dari tingkat presensi online dalam bekerja.

- b. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kedisiplinan.

Berdasarkan tabel *Correlation* menjelaskan bahwa nilai p value pada konstanta adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki nilai yang signifikan dengan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan, bahwa adanya pengaruh penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

Hasil signifikan tersebut didukung dengan indikator variabel penilaian kinerja yang mempengaruhi indikator variabel kedisiplinan. Variabel penilaian kinerja memiliki indikator : perbuatan, komunikasi, pengetahuan, ketrampilan, sikap, kepatuhan, tanggung jawab, dan dedikasi. Sedangkan indikator variabel kedisiplinan memiliki indikator : ketaatan, ketepatan, motivasi, loyalitas, pekerjaan, pakaian, jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja, dan jam lembur. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Pengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan secara simultan.

Berdasarkan tabel “Anova” hasil uji secara simultan dapat dilihat pada kolom sig (p value) diatas dengan hipotesis sebagai berikut :

H0 : Tidak ada pengaruh antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan.

H1: Ada pengaruh antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan.

Hasil uji pada tabel anova dapat diketahui bahwa, nilai signifikan variabel presensi online dan penilaian kinerja terhadap variabel kedisiplinan berpengaruh secara signifikan dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa presensi online dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kedisiplinan. Maka dari itu, H0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya. Adapun penjelasan tentang hubungan presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan yang dapat memperkuat hasil analisis di atas :

Salah satu bentuk waktu yang diberikan oleh organisasi maupun perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Pemberian waktu harus disesuaikan dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Penggunaan presensi online sangat aman digunakan dalam menyimpan berbagai data pribadi serta kehadiran. Data presensi ini akurat dan praktis, karena pengambilan presensi tidak dapat diwakilkan oleh orang lain. Sehingga tidak dapat dimanipulasi oleh siapapun, bahwasannya setiap pegawai mempunyai sandi email yang berbeda-beda. Selain itu penggunaan presensi online dapat digunakan di luar apabila ada tugas dinas luar,

sehingga pegawai tidak perlu datang ke kantor untuk melakukan presensi. Akan tetapi, adanya presensi online tidak berpengaruh secara langsung terhadap kedisiplinan.

Sedangkan penilaian kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang diberikan penilaian kinerja dari atasannya meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil keberhasilan pegawai, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan serta umpan balik yang positif ini pegawai akan merasa dihargai dari hasil kinerjanya. Jadi penilaian kinerja didasari dengan adanya disiplin kerja yang baik seperti datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan apa yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan akan tercapai.

3. Nilai hubungan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan secara parsial.

a. Nilai hubungan antara presensi online terhadap kedisiplinan

Pada tabel *correlation* menjelaskan bahwa hubungan antar variabel presensi online terhadap kedisiplinan. Nilai korelasi presensi online dengan kedisiplinan sebesar 0,379 dengan

nilai p value signifikan sebesar 0,006. Maka dari itu, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah dan tidak signifikan p value $> 0,05$ terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel “arti nilai” pada tabel tersebut menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,21-0,39 diartikan rendah hubungannya dari suatu variabel. Nilai tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti antara variabel presensi online terhadap kedisiplinan sebesar 0,379 yang berarti rendah.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik, variabel kedisiplinan (Y) dipengaruhi oleh presensi online (X1) sebesar 37,9%. Sedangkan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Jadi presensi online pada pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan.

b. Nilai hubungan antara penilaian kinerja terhadap kedisiplinan

Pada tabel *correlation* menjelaskan bahwa hubungan antar variabel penilaian kinerja terhadap kedisiplinan. Nilai korelasi penilaian kinerja dengan kedisiplinan sebesar 0,840 dengan nilai p value signifikan sebesar 0,000. Maka dari itu, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang sangat kuat dan signifikan p

value < 0,05 terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel “arti nilai” pada tabel tersebut menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,80-1,00 diartikan sangat tinggi hubungannya dari suatu variabel. Nilai tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti antara variabel penilaian kinerja terhadap kedisiplinan sebesar 0,840 yang berarti sangat tinggi.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik, variabel kedisiplinan (Y) dipengaruhi oleh penilaian kinerja (X2) sebesar 84,0%. Sedangkan sisanya 16,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Jadi penilaian kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan.

4. Nilai hubungan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

Berdasarkan tabel “*model summary*” memberikan informasi tentang nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan oleh peneliti. Nilai hubungan tersebut ditunjukkan pada kolom R, bahwa antara presensi online dan penilaian kinerja mempunyai nilai sebesar 0,846. Nilai hubungan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat tinggi yang diberikan variabel independen terhadap

variabel dependen. Pernyataan tersebut diperkuat dengan pernyataan pada tabel (nilai arti) Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa kekuatan 0,80-1,00 mempunyai arti sangat tinggi nilai hubungan dari suatu variabel.

Demikian penjelasan variabel presensi online dan penilaian kinerja memberikan pengaruh terhadap variabel kedisiplinan sebesar 71,5% (nilai kontribusi sebesar $0,715 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel presensi online (X1) dan penilaian kinerja (X2) memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kedisiplinan (Y) sebesar 71,5%, sedangkan sisa nilainya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya. Dari hasil yang diperoleh terdapat nilai hubungan yang sangat tinggi, karena sebagian besar responden yang telah mengisi kuesioner adalah pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya. Presensi online dan penilaian kinerja pada dasarnya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tingkat kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, peran presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan berpengaruh secara langsung. Sehingga hal tersebut menghasilkan kontribusi yang banyak yaitu sebesar 71,5%.

5. Nilai hubungan paling dominan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan

Tabel *correlation* menjelaskan bahwa hubungan antara variabel presensi online dan

penilaian kinerja terhadap kedisiplinan. Nilai korelasi variabel presensi online (X1) serta variabel kedisiplinan (Y) adalah sejumlah 0,379 dan p value (sig) adalah 0,006. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa terdapat hubungan yang rendah namun tidak signifikan (p value $< 0,05$). Sedangkan nilai korelasi variabel penilaian kinerja (X2) terhadap kedisiplinan (Y) sebesar 0,840 dengan nilai p value signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan (p value $< 0,05$).

Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel (arti nilai) yang menjelaskan tingkat kekuatan hubungan suatu variabel. Maka dapat disimpulkan bahwa diantara kedua variabel tersebut yaitu presensi online dan penilaian kinerja yang mempunyai nilai paling dominan terhadap kedisiplinan adalah penilaian kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 84,0% disebabkan tingkat penilaian kinerja disesuaikan dengan pekerjaan dan waktu. Dari 84,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya. Maka penilaian kinerja pada pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya mempunyai pengaruh sangat tinggi terhadap kedisiplinan.

6. Prediksi presensi online dan penilaian kinerja terhadap tingkat kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel model summary diperoleh nilai *standar error of estimate* (SEE) sebesar 2,640. Nilai ini berfungsi untuk melakukan pengujian apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Oleh karena itu nilai SEE dibandingkan dengan nilai simpangan baku yaitu sebesar 4,826. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai SEE $2,640 < \text{simpangan baku } 4,826$. Sehingga model regresi ini dapat dikatakan bahwa presensi online dan penilaian kinerja dapat menjadi prediksi peningkatan kedisiplinan pegawai.

Oleh karena itu pihak pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya perlu untuk meningkatkan presensi online dan penilaian kinerja agar kedisiplinan pegawai dapat sesuai dan mencapai tujuan dari Kementerian Agama Kota Surabaya.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan data dan analisis data penelitian yang berjudul “Pengaruh Presensi Online dan Penilaian Kinerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya” di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan secara parsial
 - a. Pengaruh presensi online terhadap kedisiplinan

Nilai signifikansi presensi online terhadap kedisiplinan adalah sebesar $0,006 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel presensi online memiliki nilai yang tidak signifikan dengan H_0 diterima. Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel “*Correlation*”. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh presensi online terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

- b. Pengaruh penilaian kinerja terhadap kedisiplinan

Nilai signifikansi penilaian kinerja terhadap kedisiplinan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penilaian kinerja memiliki nilai yang signifikan dengan H_0 ditolak. Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel “*Correlation*”. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh

penilaian kinerja terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

2. Pengaruh presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan secara simultan.

Berdasarkan tabel 4.45 “Anova” dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan berpengaruh secara signifikan dengan nilai *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa presensi online dan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kedisiplinan. Sehingga H_0 ditolak yaitu ada pengaruh antara presensi online dan penilaian kinerja secara simultan terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya.

3. Nilai hubungan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan secara parsial

a. Nilai hubungan antara presensi online terhadap kedisiplinan

Pada tabel *correlation* menjelaskan bahwa hubungan antar variabel presensi online terhadap kedisiplinan. Nilai korelasi presensi online dengan kedisiplinan sebesar 0,379 dengan nilai *p value* signifikan sebesar 0,006. Maka dari itu, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang rendah dan tidak signifikan *p value* $> 0,05$ terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel “arti nilai” pada tabel tersebut menjelaskan bahwa

kekuatan hubungan dengan nilai 0,21-0,39 diartikan rendah hubungannya dari suatu variabel. Nilai tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti antara variabel presensi online terhadap kedisiplinan sebesar 0,379 yang berarti rendah.

b. Nilai hubungan antara penilaian kinerja terhadap kedisiplinan

Pada tabel *correlation* menjelaskan bahwa hubungan antar variabel penilaian kinerja terhadap kedisiplinan. Nilai korelasi penilaian kinerja dengan kedisiplinan sebesar 0,840 dengan nilai *p value* signifikan sebesar 0,000. Maka dari itu, variabel tersebut mempunyai nilai hubungan yang sangat kuat dan signifikan *p value* < 0,05 terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel “arti nilai” pada tabel tersebut menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,80-1,00 diartikan sangat tinggi hubungannya dari suatu variabel. Nilai tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti antara variabel penilaian kinerja terhadap kedisiplinan sebesar 0,840 yang berarti sangat tinggi.

4. Nilai hubungan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan secara simultan.

Berdasarkan tabel “*model summary*” memberikan informasi tentang nilai hubungan dari

pengujian yang dilakukan oleh peneliti. Nilai hubungan tersebut ditunjukkan pada kolom R, bahwa antara presensi online dan penilaian kinerja mempunyai nilai sebesar 0,846. Nilai hubungan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat tinggi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.

5. Nilai hubungan paling dominan antara presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan

Tabel *correlation* menjelaskan bahwa hubungan antara variabel presensi online dan penilaian kinerja terhadap kedisiplinan. Nilai korelasi variabel presensi online (X1) serta variabel kedisiplinan (Y) adalah sejumlah 0,379 dan *p value* (sig) adalah 0,006. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa terdapat hubungan yang rendah namun tidak signifikan (*p value* < 0,05). Sedangkan nilai korelasi variabel penilaian kinerja (X2) terhadap kedisiplinan (Y) sebesar 0,840 dengan nilai *p value* signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan (*p value* < 0,05).

Maka dapat disimpulkan bahwa diantara kedua variabel tersebut yaitu presensi online dan penilaian kinerja yang mempunyai nilai paling dominan terhadap kedisiplinan adalah penilaian kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 84,0%

disebabkan tingkat penilaian kinerja disesuaikan dengan pekerjaan dan waktu.

6. Prediksi presensi online dan penilaian kinerja terhadap tingkat kedisiplinan pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel model summary diperoleh nilai *standar error of estimate* (SEE) sebesar 2,640. Nilai ini berfungsi untuk melakukan pengujian apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Oleh karena itu nilai SEE dibandingkan dengan nilai simpangan baku yaitu sebesar 4,826. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai SEE $2,640 < \text{simpangan baku } 4,826$. Sehingga model regresi ini dapat dikatakan bahwa presensi online dan penilaian kinerja dapat menjadi prediksi peningkatan kedisiplinan pegawai.

B. Saran Dan Rekomendasi

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya indikator dievaluasi kembali dan di ubah dengan baik. Diharapkan pula untuk menambah jumlah sampel penelitian dengan menyesuaikan populasi seluruh pegawai Kementerian Agama Kota Surabaya dan mengembangkan penelitian untuk mengetahui faktor penyebab variabel presensi online tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Kementerian agama Kota Surabaya. Serta, peneliti selanjutnya disarankan dapat mencari

permasalahan dan obyek yang tepat agar hasil penelitian menjadi lebih baik dan untuk dikaji.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyesuaikan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Menurut peneliti yaitu responden yang kurang merespon kuesioner penelitian dikarenakan ada dinas luar kota serta padat dengan pekerjaannya masing-masing dan ada yang tidak ingin mengisi kuesioner dikarenakan banyak pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini menjadikan kurang sempurna.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Wahidah. “Disiplin Kerja dalam Islam,” n.d., 17.
- Ainnisya, Rima Nur, and Isnurrini Hidayat Susilowati. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan,” no. 1 (2018): 8.
- Alhaddad, Muhammad Roihan, Ahmad Syukri Saleh, and Kasful Anwar Us. “Penempatan Pegawai Di Lembaga Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur’an Dan Hadits.” *Tarbawiyah : Jurnal Ilmiah Pendidikan* 3, no. 1 (June 27, 2019): 3895.
<https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v3i1.1447>.
- Anggrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, and T Roli Ilhamsyah Putra. “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh” 2, no. 1 (January 2018): 10.
- Aprilia Lindari, Iva. “Pengaruh Rekrutmen Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Kementerian Agama Kabupaten Jombang”, Skripsi (Surabaya:Prodi Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022).” Accessed November 22, 2022.
<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Iva+Aprilia+Lindari%2C%E2%80%9DPengaruh+Rekrutmen+dan+Desain+Pekerjaan+Terhadap+Prestasi+Kerja+Kementerian+Agama+Kabupaten+Jombang%E2%80%9D%2C+Skripsi+%28Surabaya%3AProdi+Manajemen+Dakwah%2C+UIN+Sunan+Ampel+Surabaya%2C+2022%29>.

- Basori, Miftahul Ainun Naim, Wawan Prahyawan, and Daenulhay Kamsin. "Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera)." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 1, no. 2 (November 30, 2017).
<https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/3149>.
- Benny, Benny, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Supriyanto Supriyanto, and Arwin Arwin. "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan." *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI)* 3, no. 1 (October 10, 2021): 251–54.
- Bulu, Vera Rosalina, Diana Yani Fallo, and Asti Yunita Benu. "Peningkatan Kedisiplinan Siswa SMK Negeri 2 Soe Melalui Pengembangan Presensi Online Terhubung SMS Gateway Dan Whatsapp." *KACANEGARA Jurnal Pengabdian pada Masyarakat* 4, no. 1 (January 3, 2021): 111. <https://doi.org/10.28989/kacanegara.v4i1.833>.
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. GUEPEDIA, n.d.
- Dewi, Rosiana. "Disiplin Membangun Karakter Bangsa – BP PAUD Dan Dikmas DIY," November 21, 2018.
<https://pauddikmasdiy.kemdikbud.go.id/artikel/disiplin-membangun-karakter-bangsa/>.

- Dinasari, Wahyuni, Arief Budiman, and Dyah Ayu Megawaty. "Sistem Informasi Manajemen Absensi Guru Berbasis Mobile (Studi Kasus : SD Negeri 3 Tangkit Serdang)." *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi* 1, no. 2 (December 23, 2020): 50–57. <https://doi.org/10.33365/jtsi.v1i2.558>.
- Enjeli, Nadya. "Implementasi Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang Provinsi Sumatera Barat." Diploma, IPDN, 2022. <http://eprints.ipdn.ac.id/10728/>.
- Febrisky, Anisa. "Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Global Vision Impex)." Diploma, UIN SMH BANTEN, 2022. <http://repository.uinbanten.ac.id/8060/>.
- Firmansyah, Deden, and Mistar. "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima." Accessed November 22, 2022. <https://docplayer.info/199013707-Pengaruh-kedisiplinan-terhadap-produktivitas-kerja-pegawai-pada-dinas-sosial-kabupaten-bima.html>.
- Fransisca, Anna, and Hadion Wijoyo. "Implementasi Metta Sutta terhadap Pembelajaran di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddhies" 2, no. 1 (2020): 13.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen 3, no. 1 (June 30, 2020): 120–35.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.

Harefa, Elda Zeruya. “Pengaruh Sistem Absensi Online Berbasis Aplikasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 Di RSUD. F.L Tobing Kota Sibolga,” December 10, 2021.
<http://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/5720>.

Haslinda -, and Jamaluddin Majid. “Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo.” *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban* 2, no. 2 (December 15, 2016). <https://doi.org/10.24252/jiap.v2i2.3015>.

Hawidi, Regina Michelle. “Perancangan Metode Skala Rating Grafik Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada CV. Cinema Creative.” Monograph. Universitas Internasional Batam, March 9, 2020. <https://doi.org/10/k-1641273-chapter7.pdf>.

Herlina, Vivi. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Elex Media Komputindo, 2019.

Hermanto, Nandang, Nurfaizah Nurfaizah, and Nur Rahmat Dwi Riyanto. “Penerapan Model Delon and Mclean Untuk Mengukur Kesuksesan Penerapan Presensi Mahasiswa Online.” *Probisnis* 11, no. 2 (January 30, 2019): 43–53.
<https://doi.org/10.35671/probisnis.v11i2.782>.

Ika Safitri, Fichi. “Pengaruh Kompetensi Dan Kepribadian Diri Terhadap Seleksi Tenaga Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kota Surabaya”, Skripsi (Surabaya: Prodi

Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022).”
Accessed November 22, 2022.

<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Fichi+Ika+Safitri%2C%E2%80%9DPengaruh+Komp+etensi+dan+Kepribadian+Diri+Terhadap+Seleksi+Tenaga+Kerja+Di+Kantor+Kementerian+Agama+Kota+Surabaya%E2%80%9D%2C+Skripsi+%28Surabaya%3A+Prodi+Manajemen+Dakwah%2C+UIN+Sunan+Ampel+Surabaya%2C+2022%29.>

Indriati, Inayat Hanum, and Hashfi Amga Nazhifi. “Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Sarayu Opak Yogyakarta.” *JURNAL CAFETARIA* 3, no. 1 (January 12, 2022): 14–23.
[https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491.](https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491)

Iqbal, Muhammad. “Pengaruh Stress Terhadap Working Memory Dengan Gender Sebagai Variabel Moderating Pada Taruna Politeknik Penerbangan.” Undergraduate, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022.
[http://digilib.uinsby.ac.id/53058/.](http://digilib.uinsby.ac.id/53058/)

Juniarti, Atty Tri, and Darra Gusti Putri. *Faktor-Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja*, 2021.

Khuzaeni. “Ayat Ayat Al Quran Tentang Disiplin,” Oktober 2021. [https://wislah.com/ayat-tentang-disiplin/.](https://wislah.com/ayat-tentang-disiplin/)

Kona, Selpina, Rahmawati Umar, and Hasrajuddin Hasrajuddin. “Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi

Provinsi Sulawesi Selatan.” *Macakka Journal* 2, no. 2 (June 30, 2021): 1.

Kristiadhy, Juzack, and Adriyanto Juliastomo Gundo. “Perancangan Aplikasi Presensi Siswa Berbasis Website di SMK Negeri 1 Tenganan Menggunakan Webcam dan GPS Guna Mengurangi Risiko Penularan Virus COVID-19.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, no. 12 (August 1, 2022): 414–27. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6946541>.

Mardiatmoko, Gun. “Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.] | Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan,” October 10, 2020. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/barekeng/article/view/1872>.

Mauditalani. “7 Aplikasi Absensi Online Yang Biasa Digunakan Untuk Karyawan Perusahaan,” September 29, 2022. <https://www.ekrut.com/media/aplikasi-absensi-online>.

Mbate’e, Maria Magdalena. “Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara.” *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 3, no. 1 (January 9, 2020): 98–110. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.136>.

M.M, FIRDAUS. *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. CV. DOTPLUS Publisher, 2021.

MSi, Dr Muhammad Yusuf, SPi, MSi & Dr Lukman Daris, SPi. *Analisis Data Penelitian : Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. PT Penerbit IPB Press, 2019.

Nasution, Sangkot. “Variabel Penelitian.” *JURNAL RAUDHAH* 5, no. 2 (November 10, 2017). <https://doi.org/10.30829/raudhah.v5i2.182>.

n.n. *Pengolahan Data Statistik dengan SPSS 16.0*. Salemba Infotek, 2009. [//balitbangsdm.kominfo.go.id%2Fperpustakaan%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D305%26keywords%3D](http://balitbangsdm.kominfo.go.id%2Fperpustakaan%2Findex.php%3Fp%3Dshow_detail%26id%3D305%26keywords%3D)

Nurchahyo, Bagus, and Riskayanto Riskayanto. “Analisis Dampak Penciptaan Brand Image dan Aktifitas Worf Of Mouth (WOM) pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion.” *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 3, no. 1 (April 18, 2018): 14. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>.

Permatasari, Jundah Ayu, Mochammad Al Musadieq, and Yuniadi Mayowan. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan” 25, no. 1 (Agustus 2015): 2–3.

Pranitasari, Diah, and Khusnul Khotimah. “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bont Technologies Nusantara.” *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 18, no. 01 (May 7, 2021): 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.

Pujihastuti, Isti. “Prinsip Penulisan Kuesioner Penelitian.” *Cefars : Jurnal Agribisnis Dan Pengembangan Wilayah* 2, no. 1 (December 18, 2010): 43–56.

Rahmawati, Sri Rahayu, and Purwadhi. “Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI.” *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa* 2, no. 1 (May 30, 2020). <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj/article/view/238>.

Ramadhan, Surya, Sumitro Sarkum, and Iwan Purnama. “Sistem Informasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web pada Operasi Perangkat Daerah Kantor Camat Rantau Utara Labuhanbatu.” *Jurnal Teknik Komputer* 5, no. 1 (February 13, 2019): 93–96. <https://doi.org/10.31294/jtk.v5i1.3876>.

Roflin, Eddy, Iche Andriyani Liberty, and Pariyana. *Populasi, Sampel, Variabel dalam Penelitian Kedokteran*. Penerbit NEM, 2021.

Safitri, Widya. “Presensi Online Di Masa New Normal: Solusi Penilaian Kinerja Atau Peluang Manipulasi Penilaian Kinerja.” *Tanah Pilih* 2, no. 2 (November 1, 2022): 126–37. <https://doi.org/10.30631/tpj.v2i2.1255>.

Saleh, Muhammad, Abdul Wahab Hasyim, and Adnan Rajak. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.” *Jurnal TRUST Riset Akuntansi* 9, no. 2 (June 20, 2022). <https://doi.org/10.33387/jtrans.v9i2.4499>.

Sinollah, and Hermawanto. “ANALISIS PENILAIAN KINERJA TERHADAP KEPUASAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA | DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial,” 2020.

<http://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/dialektika/article/view/408>.

Sofia, Nurus. “Pengaruh Stratei Co-Branding, Perceived Value Dan Persepsi Pengguna e-Money Pada Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Repurchase Intention Ovo-Grab: Studi Kasus Pada Pengguna Layanan Aplikasi Ovo Dan Grab Di Kota Surabaya.” Undergraduate, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2022. <http://digilib.uinsby.ac.id/52880/>.

Supendi, Yiyi, Irwin Supriadi, and Agustinus A. W. Isto. “Pemanfaatan Teknologi QR-Code Pada Sistem Presensi Mahasiswa Berbasis Mobile.” *SEMINAR NASIONAL APTIKOM (SEMNASTIK) 2019*, no. 0 (November 21, 2019): 550–58.

Quran.com. “surah Al-Qiyamah - 3-4.” Accessed November 19, 2022. <https://quran.com/id/hari-berbangkit/3-4>.

Tafsir AlQuran Online. “Surat Al-An’am Ayat 97.” Accessed November 3, 2022. <https://tafsirq.com/permalink/ayat/886>.

Sutrisno, Yanurianto, and Yossy Wahyu Indrawan. “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadi Industri di Tangerang.” *Jurnal Ekonomi Efektif* 3, no. 4 (June 23, 2021): 464. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i4.11282>.

Suwarna, A. Idun. “Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Amanah Pilar Kebangsaan Sukabumi.” *Jurnal Ekonomak* 7, no. 3 (December 9, 2021): 1–21.

- Syahputri, Andisa Risfania. “Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Online dan E-Logbook terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur” 5 (2017): 14.
- Syukri, Icep Irham Fauzan, Soni Samsu Rizal, and M. Djaswidi Al Hamdani. “Pengaruh Kegiatan Keagamaan Terhadap Kualitas Pendidikan.” *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam* 7, no. 1 (June 11, 2019): 17.
<https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.358>.
- Tannady, Hendy, Mohammad Azharie Hamdany, Made Ayu Anggreni, Syeh Assery, Devy Sofyanty, Samuel PD Anantadjaya, Irma M. Nawangwulan, and Imam Jayanto. “Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Inspektorat Badan Pusat Statistik).” *Jurnal Kewarganegaraan* 6, no. 2 (August 8, 2022): 3984–4002.
<https://doi.org/10.31316/jk.v6i2.3612>.
- Warella, Samuel Y., Erika Revida, Leon A. Abdillah, Delyana R. Pulungan, Sukarman Purba, Erwin Firdaus, Diena Dwidienawati Tjiptadi, et al. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Wijayanti, TM. “Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Simamora,” 2018.
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:U1GQ0HX9IOWJ:eprints.polsri.ac.id/5989/3/BAB%2520II%2520TINJAUAN%2520PUSTAKA.pdf&cd=18&hl=id&ct=clnk&gl=id&client=firefox-b-d>.

Willianto, Hendry. “Pemetaan Loyalitas Karyawan PT Mitra Tritunggal Sakti.” *Agora* 7, no. 1 (January 28, 2019). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8182>.

Yuliawan, Kristia. “Pelatihan SMARTPLS 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif.” *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat MEMBANGUN NEGERI* 5, no. 1 (May 1, 2021): 43–50. <https://doi.org/10.35326/pkm.v5i1.1094>.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A