

**PENGARUH EFEKTIVITAS ABSENSI ELEKTRONIK DAN
KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA DAN
EKONOMI KREATIF KOTA MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama	: M. Ridho
NPM	2105160026
Program Studi	: Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMA DIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



UMSU
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah melaksanakan sidang pembimbingan pada hari Senin, tanggal 15 September 2023, pukul 09.30 WIB dengan selesai, setelah mendengar, melihat, dan memeriksa, dan memutuskan:

MEMUTUSKAN

Nama
NPM
Program Studi
Konsentrasi
Judul Tugas Akhir

M. RIDHO
2105160026
MANAJEMEN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PENGARUH EFEKTIVITAS ABSENSI ELEKTRONIK
DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN
PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF KOTA
MEDAN

Dinyatakan : (A)

Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Dr. Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

Susi Handayani, S.E., M.M

Pembimbing

Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. H. Jauuri, S.E., M.M., M.Si, CMA

Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : M. RIDHO
N.P.M : 2105160026
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH EFEKTIVITAS ABSENSI ELEKTRONIK DAN
KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA DAN
EKONOMI KREATIF KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., MM.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : M. Ridho
NPM : 2105160026
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., MM.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	- Pengalihan data. - Pembahasan, coba ulangi lagi - Sesuai dg variabel yg ada.	15/25 /8	P.
Bab 5	- Perbaiki sesuai dengan hasil Pembahasan yg ada	2/25 /9	P.
Daftar Pustaka	- Mendelay - Sita si dari Dosen umsu	8/25 /9	P.
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Proses lanjut.	10/25 /9	P.

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sami, S.E., M.Sc.

Medan, Agustus 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., MM.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : M. Ridho
NPM : 2105160026
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2025
Perbuat Pernyataan



M. Ridho

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

ABSTRAK

**PENGARUH EFEKTIVITAS ABSENSI ELEKTRONIK DAN
KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA DAN
EKONOMI KREATIF KOTA MEDAN**

M Ridho

Program Studi Manajemen

Email: Ridhomuhammad232@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Efektifitas Absensi Elektronik dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan analisis jalur menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Disiplin Kerja Pegawai, terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai, dan terdapat pengaruh yang signifikan Efektivitas Absensi Elektronik dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Temuan ini menunjukkan pentingnya efektivitas Absensi Elektronik dan Kompensasi untuk meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Efektifitas Absensi Elektronik, Kompensasi

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF ELECTRONIC ABSENCE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE DEPARTMENT OF CULTURE, TOURISM AND CREATIVE ECONOMY OF MEDAN CITY

M Ridho

Management Study Program

Email: Ridhomuhammad232@gmail.com

The purpose of this study is to determine the effect of the Effectiveness of Electronic Attendance and Compensation on Employee Work Discipline at the Department of Culture, Tourism, and Creative Economy of Medan City directly or indirectly. This study uses quantitative techniques with path analysis using SPSS. The results of this study indicate that there is a significant effect of the Effectiveness of Electronic Attendance on Employee Work Discipline, there is a significant effect of compensation on Employee Work Discipline, and there is a significant effect of the Effectiveness of Electronic Attendance and Compensation on Employee Work Discipline. These findings indicate the importance of the effectiveness of Electronic Attendance and Compensation to improve Employee Work Discipline at the Department of Culture, Tourism, and Creative Economy of Medan City.

Keywords: Work Discipline, Effectiveness of Electronic Attendance, Compensation

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Waruhmatullahi Wabarakatuh

Dengan nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul: **“PENGARUH EFEKTIVITAS ABSENSI ELEKTRONIK DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF KOTA MEDAN”** tak lupa, shalawat beserta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita nabi Muhammad SAW beserta sahabat dan pengikutnya.

Dalam penulisan proposal ini penulis menyadari banyak kekurangan baik dalam penulisan maupun susunan kalimat yang mana penulis mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan akhir ini. Dalam kesempatan ini, segenap hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dengan penuh kerinduan dan rasa hormat, saya mempersembahkan proposal ini untuk alm. Rustam Effendi dan ibunda saya tercinta almh. Ani Misrah kedua orang tua saya. Walaupun mereka telah tiada, kasih sayang, doa, serta nilai-nilai kehidupan yang mereka ajarkan selalu menjadi sumber kekuatan bagi saya dalam menyelesaikan setiap tahap perjalanan akademik ini. Saya sangat berterima kasih atas segala pengorbanan, bimbingan, dan cinta yang mereka

berikan semasa hidup, yang telah membentuk saya menjadi pribadi yang lebih kuat.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri , S.E, M.M, M.Si Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E M.si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., MM., selaku dosen pembimbing Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Eknonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Saya mengucapkan terimakasih kepada kakak, teman, dan semua pihak yang memberikan dukungan, motivasi, serta bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca. Dan akhirnya kepada Allah SWT, Penulis serahkan segalanya demi tercapainya keberhasilan yang sepenuhnya. Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Mei 2025

Penulis,

M.Ridho

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	2
1.3. Batasan dan Rumusan Masalah	3
1.3.1. Batasan Masalah.....	3
1.3.2. Rumusan Masalah	3
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.4.1. Tujuan Penelitian.....	4
1.4.2. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II	6
KAJIAN PUSTAKA	6
2.1. Landasan Teori.....	6
2.1.1. Disiplin Kerja	6
2.1.2. Absensi Elektronik	14
2.1.3. Kompensasi	18
2.2. Kerangka Berpikir Konseptual	26
2.2.1. Pengaruh Absensi Elektronik Terhadap Disiplin Kerja	26
2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja.....	27
2.2.3. Pengaruh Absensi Elektronik dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja	28
2.3. Hipotesis	28
BAB III.....	29
METODE PENELITIAN	29
3.1. Jenis Penelitian.....	29

3.2.	Defenisi Operasional.....	29
3.2.1.	Disiplin Kerja (Y).....	29
3.2.2.	Absensi Elektronik (X1).....	30
3.2.3.	Kompensasi (X2).....	30
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.4.	Teknik Pengambilan Sampel	32
3.4.1.	Populasi	32
3.4.2.	Sampel	32
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	33
3.6.1.	Uji Validitas.....	33
3.6.2.	Uji Reliabilitas	34
3.7.	Teknik Analisis Data.....	35
3.7.1.	Regresi Linear Berganda	35
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik	36
3.7.3.	Uji Hipotesis	37
3.7.4.	Analisis Determinasi (R^2)	40
BAB IV.....		42
HASIL PENELITIAN		42
4.1.	Hasil Penelitian	42
4.1.1.	Deskripsi Hasil Penelitian	42
4.1.2.	Identitas Responden.....	42
4.1.3.	Jawaban Responden.....	35
4.1.4.	Hasil Analisis Data	59
4.2.	Pembahasan	69
4.2.1.	Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin Kerja	69
4.2.2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja.....	70
4.2.3.	Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja	70
BAB V PENUTUP.....		72
5.1.	Kesimpulan	72
5.2.	Saran	72
5.3.	Keterbatasan Penelitian.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....		74

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2004	20
Tabel 3. 1 Indikator Disiplin Kerja.....	30
Tabel 3. 2 Indikator Absensi Elektronik.....	30
Tabel 3. 3 Indikator Kompensasi.....	31
Tabel 3. 6 Instrumen Skala Likert	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	33
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Agama	33
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	33
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
Tabel 4. 6 Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin Kerja)	33
Tabel 4. 7 Skor Angket untuk Variabel X1 (Efektivitas Absensi Elektronik).....	52
Tabel 4. 8 Skor Angket untuk Variabel X2 (Kompensasi).....	33
Tabel 4. 9 Uji Validitas Variable Disiplin Kerja	33
Tabel 4. 10 Uji Validitas Variable Efektivitas Absensi Elektronik	33
Tabel 4. 11 Uji Validitas Variable Kompensasi	60
Tabel 4. 12 Uji Reliabilitas Variable Disiplin Kerja.....	60
Tabel 4. 13 Uji Reliabilitas Variable Efektivitas Absensi Elektronik	61
Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas Variable Kompensasi	61
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolineritas	63
Tabel 4. 16 Regresi Linear Berganda Coefficients ^a	65
Tabel 4. 17 Uji t (Hipotesis 1) Coefficients ^a	66

Tabel 4. 18 Hasil uji simultan (Uji F).....	67
Tabel 4. 19 Hasil koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar 3. 1 Kriteria Penguji Hipotesis Uji t	38
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	40
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas	62
Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi sangat penting karena menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia berperan sebagai perencana, pelaku, dan penentu dalam aktivitas organisasi. Sumber Daya Manusia menghadapi berbagai tantangan, termasuk kedisiplinan kerja, sistem manajemen kehadiran, serta kompensasi yang adil dan kompetitif. Sistem absensi elektronik di beberapa instansi pemerintah telah diterapkan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan Sumber Daya Manusia dan menekan angka ketidakhadiran. Disiplin kerja sangat penting untuk memastikan pelayanan publik yang berkualitas. Efektivitas sistem absensi elektronik dan pemberian kompensasi yang memadai dapat menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Disiplin yang tinggi mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, kebijakan, serta norma yang berlaku. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih baik dan mampu menjaga stabilitas operasional perusahaan atau instansi. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin, semakin tinggi pula tingkat efektivitas dan efisiensi dalam penyelesaian tugas.

Absensi elektronik merupakan inovasi dalam manajemen kehadiran pegawai yang bertujuan meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi dalam pencatatan waktu kerja. Sistem ini menggantikan metode manual seperti pencatatan kehadiran

menggunakan daftar hadir atau mesin ceklok, yang sering rentan terhadap kecurangan seperti titip absen. Absensi elektronik, seperti fingerprint dan sistem berbasis online, terbukti meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dengan teknologi ini, pencatatan waktu lebih akurat, dan pegawai lebih terdorong untuk datang tepat waktu karena sistem tidak dapat dimanipulasi dengan mudah.

Kompensasi juga berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Kompensasi yang adil dan dengan kinerja pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga pegawai lebih semangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai pada perusahaan. Menurut penelitian, kompensasi yang memadai dan adil akan meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, serta produktivitas pegawai. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja dalam meningkatkan tingkat turnover pegawai. Selain itu, perusahaan yang memberikan kompensasi lebih tinggi daripada standar pasar cenderung lebih mampu menarik dan mempertahankan pegawai yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis melakukan penelitian tentang **“PENGARUH EFEKTIVITAS ABSENSI ELEKTRONIK DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF KOTA MEDAN”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pada absensi elektronik terlihat masih adanya keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, serta tidak konsistennya kepatuhan terhadap jam kerja.
2. Pada kompensasi pengurangan kompensasi bagi pegawai yang tidak disiplin belum memberikan efek jera, sehingga belum berdampak signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja.
3. Pada disiplin kerja masih adanya pegawai yang belum disiplin dalam ketepatan waktu atau tidak mengisi absensi sesuai aturan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, tidak semua permasalahan dapat diidentifikasi dan diteliti secara mendalam karena adanya keterbatasan waktu serta pengetahuan penulis.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalahnya ialah sebagai berikut:

1. Apakah absensi elektronik berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kota Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kota Medan?
3. Apakah absensi elektronik dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kota Medan?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh absesnsi elektronik terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh absensi elektronik dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kota Medan.

1.4.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dihaarapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Disiplin kerja, Absensi Elektronik, dan Kompensasi. Serta menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang relevan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan masukan yang bermanfaat bagi:

- a. Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan UPTD Museum Negeri sebagai dasar pengambilan keputusan atau menyusun kebijakan atau menyusun kebijakam yang berkaitan dengan Disiplin kerja, Absensi Elektronik dan Kompensasi

- b. Peneliti selanjutnya, sebagai bahan perbandingan atau acuan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2021) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk merubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Saripuddin (2017) disiplin kerja merupakan salah satu bentuk tindakan manjerial yang bertujuan untuk mendorong seluruh anggota organisasi agar mematuhi berbagai ketentuan, peraturan, serta standar yang ditetapkan. Disiplin memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut mencapai prestasi kerja yang optimal. Disiplin mencerminkan kepatuhan, kesadaran, dan kesediaan individu dalam menjalankan aturan dan norma-norma yang berlaku di lingkungan perusahaan.

Menurut F. A. Silalahi et al. (2021) disiplin kerja adalah kesediaan dari individu mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis,

dan menerima sanksi ketika melanggarnya. Secara langsung disiplin kerja mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati regulasi, prosedur dan kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik yang diukur dengan menggunakan indikator kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi.

Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja merupakan suatu kesempatan yang digunakan oleh manajer untuk bisa berkomunikasi dengan karyawan guna bersedia untuk mengubah pola perilaku dan ditingkatkan kesadaran juga kesediaan karyawan agar menaati semua aturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2021) “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi yang dicapainya” Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Edy Soetrisno (2016) disiplin pegawai adalah perilaku yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Arda (2017) disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawhaannya selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan serta norma yang berlaku dalam organisasi, yang

tercermin melalui tanggung jawab, kepatuhan, dan konsistensi perilaku dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.1.2. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Edy Soetrisno (2016) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat bermanfaat bagi organisasi dan karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang terbaik.

Menurut Nafis (2022) tujuan dan manfaat ditegakkannya disiplin kerja antara lain:

- a. Memastikan perilaku karyawan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan.
- b. Membangun dan memelihara rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahan.
- c. Membantu karyawan meningkatkan kinerja dan meningkatkan produktivitas.

2.1.1.3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Edy Soetrisno (2016), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar/kecilnya Pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan/pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka

usaha kerja yang dilakukan akan terganggu, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar, atau memanfaatkan pekerjaannya sebagai sarana untuk menambah penghasilan. Dengan kata lain, dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu pegawai/karyawan untuk bekerja dengan tenang. Karena dengan menerima kompensasi yang wajar, kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

3. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh

dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

5. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

6. Ada/tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar

dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Faktor faktor dari disiplin kerja ada lima Sinambela (2012), yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Aturan Kerja
5. Etika Kerja

2.1.1.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2021) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi yang mempengaruhi tingkat kedidiplinan seorang pegawai, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap intansi pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka akan baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waksat

Waksat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waksat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai harus merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu kantor. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya Human Relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik. Jadi kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.2. Absensi Elektronik

2.1.2.1. Definisi Absensi Elektronik

Namun menurut Nada et al. (2022) alat absensi elektronik (face recognition) merupakan sebuah sistem informasi sumber daya manusia berbentuk alat yang dapat mendeteksi wajah guna mencakup informasi mengenai kehadiran pegawai pada suatu instansi/lembaga dan telah menggantikan absensi manual dan absensi sidik jari fingerprint yang sebelumnya banyak dipakai.

Menurut Kadir pada Nada et al. (2022) Absensi elektronik (face recognition) merupakan bagian dari sistem informasi sumber daya manusia. “Sistem informasi SDM menyediakan informasi yang dipakai oleh fungsi personalia; misalnya berisi informasi gaji, ringkasan pajak, dan tunjangan-tunjangan, hingga kinerja pegawai.

Perkembangan inovasi teknologi dalam bidang otomatisasi manajemen telah memberikan perubahan signifikan terhadap metode manajemen ini diterapkan, baik pada instansi pemerintah maupun swasta (Mujiatun et al., 2022).

Marwansyah (2012) absensi adalah sebuah sistem informasi sumber daya manusia yang harus dirancang untuk menyediakan informasi yang memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Tepat waktu
- b. Akurat
- c. Ringkas
- d. Relevan
- e. Lengkap

Jadi dapat disimpulkan bahwa absensi elektronik adalah sistem pencatatan kehadiran karyawan secara digital yang menggunakan perangkat elektronik seperti sidik jari, kartu, atau aplikasi berbasis internet, untuk meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi dalam manajemen kehadiran di lingkungan kerja. Absensi berbasis elektronik e-kinerja Sumut yang selanjutnya disebut Aplikasi e-kinerja Sumut adalah aplikasi berbasis web dan android yang digunakan dalam penyusunan SKP, pengisian aktivitas kerja, perekaman kehadiran, dan penilaian kinerja serta dapat memberikan informasi pendukung lainnya kepada pejabat penilai kinerja dan pegawai yang dinilai. Apabila dalam hal pengoperasian Aplikasi e-kinerja Sumut terjadi teknis sehingga pelaksanaan aplikasi tidak dapat dilakukan, Kepala Perangkat Daerah / Unit Kerja Perangkat membuat berita acara kendala teknis dan melampirkan daftar hadir pegawai secara manual dan pengelola kinerja pegawai melakukan pemutihan atas pemotongan TPP yang terjadi.

2.1.2.2. Manfaat Absensi Elektronik

Manfaat absensi elektronik menurut Pramudya (2022):

1. Dapat memantau dan mengukur data kehadiran karyawan dengan melalui sistem.
Karena pada umumnya sistem absensi karyawan menyediakan absen dengan beberapa metode seperti absensi online atau absensi sidik jari yang terintegrasi dengan sistem.
2. Sistem manajemen absensi karyawan dapat memberikan pandangan secara menyeluruh yang memungkinkan seorang manajer untuk menyetujui atau menolak permintaan berdasarkan kebutuhan perusahaan, keahlian karyawan, kebijakan perusahaan, serta pertimbangan lainnya.
3. Dengan adanya sistem absensi di perusahaan, maka dapat mengurangi pekerjaan administratif. Hal ini dikarenakan absensi sesuai jam kerja dapat dilakukan secara otomatis.
4. Umumnya, sistem absensi karyawan berbasis cloud, sehingga data yang dimasukkan akan tersimpan secara online dan dapat diakses kapan saja serta dari lokasi mana pun. Sistem ini memungkinkan pemantauan data secara real-time dan selalu diperbarui, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih akurat dan strategis.
5. Sistem aplikasi absensi karyawan dirancang untuk menyederhanakan proses administrasi guna menghemat waktu. Selain mencatat kehadiran, sistem ini juga mendukung fitur seperti pengajuan cuti dan rekapitulasi data kehadiran. Dengan efisiensi ini, waktu yang tersedia dapat dimanfaatkan untuk aktivitas yang lebih produktif.

2.1.2.3. Indikator Absensi Elektronik

Indikator absensi elektronik yang dinyatakan oleh Sleekr (2018):

1. Meningkatkan Produktivitas

Salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah melalui inovasi dalam perbaikan sistem manajemen absensi. Sistem ini berperan meningkatkan produktivitas serta mendukung pengembangan diri karyawan secara lebih efektif dan efisien. Perkembangan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, sehingga sistem absensi tidak boleh diabaikan. Absensi yang dikelola dengan baik dapat menjadi faktor utama dalam membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

2. Praktis

Absensi elektronik menjadi solusi modern bagi perusahaan dalam mengorganisir karyawan secara lebih praktis. Dengan teknologi ini, perusahaan dapat mengelola data kehadiran karyawan secara berpusat real-time, tanpa harus bergantung pada pencatatan manual yang memakan waktu dan tenaga.

3. Efisien

Dengan sistem terotomatisasi, proses absensi tidak lagi memerlukan pencatatan manual yang rentan terhadap human error dan manipulasi data. Penerapan absensi elektronik juga mempercepat proses verifikasi kehadiran, sehingga manajemen dapat dengan cepat mengidentifikasi karyawan yang hadir, terlambat, atau absen.

4. Transparansi

Karyawan memiliki akses langsung terhadap data kehadirannya, sehingga dapat memantau dan mengelola absensi secara mandiri melalui perangkat yang tersedia pada aplikasi smartphone.

5. Tingkat Keamanan Tinggi

Keamanan dalam sistem absensi merupakan aspek krusial dalam memastikan keakuratan data kehadiran karyawan serta mencegah praktik manipulasi, seperti titip absen. Penggunaan absensi elektronik memberikan tingkat keamanan yang tinggi karena hanya karyawan yang bersangkutan yang dapat melakukan proses absensi. Dengan sistem ini, data kehadiran yang tercatat menjadi lebih valid, akurat dan bebas kecurangan.

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1. Definisi Kompensasi

Menurut Sinambela (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi.

Namun Menurut Harahap & Khair (2019) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sanjaya (2020) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai karena telah berkontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan bagi perusahaan untuk pencapaian hasil tertentu setiap bulannya.

Putra (2022) mengatakan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Menurut Azhar et al. (2020) pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti

mengetahui kompensasi yang diterimanya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya, semakin besar balas jasa yang diterima karyawan berarti semakin tinggi jabatan yang diembannya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran).

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi tenaga dan pikirannya dalam membantu pencapaian tujuan organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang diberikan secara adil dan sesuai dengan tanggung jawab serta posisi masing-masing individu.

Kompensasi yang dimaksud di sini ialah TPP (Tambahan Penghasilan pegawai), pemberian tambahan penghasilan pegawai merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan ketentuan pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) peraturan pemerintah nomor 12 Tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah, pemerintah daerah memberikan tambahan penghasilan berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan pertimbangan objektif lainnya, dengan memperhatikan keuangan daerah. Berdasarkan pertimbangan yang dimaksud di atas, perlu menetapkan peraturan Gubernur tentang pedoman pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil.

Komponen penentu TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) diterima pada pasal 4 yang terdiri dari:

- a. Produktivitas kerja sebesar 40%.

b. Disiplin kerja sebesar 60% terbagi dalam:

1. Kehadiran sebesar 30%.
2. Perilaku kerja 70%.

Faktor-faktor pemotongan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) pada pasal 13 yang terdiri dari:

- a. Mendapatkan hukuman disiplin.
- b. Melakukan aktivitas negatif.
- c. Tidak menyampaikan laporan harta kekayaan bagi pejabat Negara dan aparaturnya.
- d. Tidak melakukan pengembalian dana tuntutan perbendaharaan-tuntutan ganti rugi.
- e. Menguasai barang milik daerah secara tidak sah atau digunakan untuk kepentingan pribadi.
- f. Menerima atau memberi gratifikasi yang dilarang oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.
- g. Tidak melakukan perekaman kehadiran ketika masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Tabel 2. 1 Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2004 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil

Rincian persentase pemotongan TPP dari komponen kehadiran		
Tidak masuk kerja	5% per hari	
Tidak apel hari senin	5% per apel	
Tidak apel hari besar atau hari yang ditentukan	10% per apel	
Tidak memakai pakaian dinas sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan saat melakukan absensi	5% per hari	
TINGKAT TERLAMBAT	WAKTU TERLAMBAT	PERSENTASE TERLAMBAT (PERHARI)
TM 1	< 15 menit	0,25%

	> 15 s.d. 30 menit	0.5%
TM 2	> 30 s.d. 60 menit	1%
TM 3	> 60 menit	2.5%
WAKTU PULANG AWAL	WAKTU PULANG BEKERJA	PERSENTASE PULANG LEBIH AWAL (PERHARI)
PLA 1	< 15 menit	0,25%
	> 15 s.d. 30 menit	0.5%
PLA 2	> 30 s.d. 60 menit	1%
PLA 3	> 60 menit	2.5%

Sumber: Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan data di atas Pemerintah Provinsi Sumatera Utara menerapkan sistem pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berbasis pada perilaku kehadiran pegawai, pemotongan TPP ini diatur dalam peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 3 Tahun 2004 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil. Pemotongan dilakukan berdasarkan empat komponen utama yaitu ketidakhadiran, ketidakpatuhan, keterlambatan, dan kepulangan lebih awal.

Ketidakhadiran berlaku ketika pegawai tidak hadir tanpa keterangan diantaranya: yang tidak masuk kerja dikenakan potongan 5% perhari, tidak mengikuti apel hari senin dikenakan potongan 5% per kejadian, tidak mengikuti apel pada hari nasional dikenakan potongan 10% kejadian. Ketidakpatuhan ialah ketika pegawai tidak memenuhi kewajiban tertentu selama hari kerja contohnya tidak mengenakan pakaian dinas sesuai ketentuan saat melakukan absensi dikenakan pemotongan 5% per hari. Keterlambatan dibagi ke dalam tiga kategori berdasarkan durasi keterlambatannya TM 1 keterlambatan kurang dari 15 menit dikenai pemotongan sebesar 0,25%, TM 2 keterlambatan lebih dari 30 menit hingga 60 menit dikenai 1%, dan TM 3 keterlambatan lebih dari 60 menit dikenai pemotongan sebesar 2,5%. Kepulangan lebih awal diterapkan untuk pegawai yang pulang lebih awal dari jam kerja diantaranya PLA 1 pulang lebih awal kurang dari 15 menit dikenai pemotongan sebesar 0,25%, PLA 2

pulang lebih awal 30-60 menit dikenai 1%, PLA 3 pulang lebih awal lebih dari 60 menit dikenai 2,5%.

2.1.3.2. Manfaat Kompensasi

Menurut Herawati et al. (2021) manfaat dari pemberian kompensasi, ialah sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan. Karyawan akan berkomitmen dengan ucapan, janji dan perbuatannya yang telah dilakukan kepada perusahaan. Artinya karyawan akan patuh kepada perintah atasan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Motivasi kerja meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi dibayar secara tidak wajar, maka akan dapat menurunkan motivasi kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang relatif lebih baik.
4. Semangat kerja meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan makin bersemangat untuk bekerja. Upaya untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dilakukan dengan penuh semangat. Karyawan juga

pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapinya, sehingga selalu ada solusi. Karyawan juga tidak mudah putus asa untuk mencari jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapinya.

5. Kinerja karyawan meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Hal ini dilakukan karena makin tinggi kinerja yang dihasilkan maka akan memengaruhi kinerjanya, demikian pula sebaliknya, jika tidak atau kinerjanya kurang maka kompensasi yang diperolehnya juga relatif lebih rendah.
6. Konflik kerja dapat dikurangi. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak. Kecilnya konflik yang timbul pada akhirnya akan memperlancar proses kegiatan dalam suatu perusahaan, dalam arti tidak mengalami kendala yang berarti. Sebaliknya jika terjadi konflik tentu akan mengganggu kegiatan perusahaan.

2.1.3.3. Indikator Kompensasi

Ada beberapa aspek yang bisa digunakan sebagai Indikator kompensasi menurut Sinambela (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Gaji dan upah

Gaji dan upah ialah dua aspek yang berbeda. Gaji merupakan sesuatu yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah

diberikan terhadap organisasi. Sementara upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan pegawai.

2. Insentif

Insentif merupakan balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Melalui insentif diharapkan pegawai akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi.

3. Asuransi

Asuransi merupakan pengganti atas potensi kerugian yang mungkin akan diderita oleh pegawai di masa yang akan datang. Dalam asuransi tenaga kerja, organisasi bekerja sama dengan organisasi penyedia jasa asuransi yang memiliki kemampuan untuk menanggung kompensasi atas semua risiko pekerjaan yang akan diderita oleh pegawai.

4. Fasilitas

Organisasi memberikan berbagai fasilitas dan pelayanan yang dapat meningkatkan standar kehidupan pegawai dengan harapan bahwa mereka akan dapat bertahan lama bekerja di organisasi tersebut dan harapan lainnya, seperti meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai.

2.1.3.4. Faktor-Faktor Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Sinambela (2021):

1. Kinerja dan Produktivitas

setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material. Untuk itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar

memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2. Kemampuan Membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut. Apabila organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuannya maka organisasi akan terancam bangkrut.

3. Kesediaan Membayar

Kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Banyak/sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan di atas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi yang lebih murah.

5. Serikat Pekerja

Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buru, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, seta wajar. Apabila ada

organisasi yang dianggap tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.

6. Undang-Undang dan Peraturan Yang Berlaku

Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapat sorotan tajam karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Misalnya UU Tenaga Kerja dan peraturan UMR, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

2.2. Kerangka Berpikir Konseptual

Penelitian ini membutuhkan suatu kerangka konseptual yang menjadi pedoman berfikir dan dasar untuk meneruskan hipotesis. Penyusunan kerangka konseptual juga akan mempermudah pembaca dalam memahami inti permasalahan yang diteliti. Berdasarkan teori yang ada, maka dapat dirumuskan kerangka pikiran sebagai berikut:

2.2.1. Pengaruh Absensi Elektronik Terhadap Disiplin Kerja

Alat absensi elektronik merupakan sebuah sistem informasi sumber daya manusia berbentuk alat yang dapat mendeteksi wajah guna mencakup informasi mengenai kehadiran pegawai pada suatu instansi/lembaga dan telah menggantikan absensi manual dan absensi sidik jari fingerprint yang sebelumnya banyak dipakai (Nada et al., 2022).

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nada et al. (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Absensi Elektronik terhadap Disiplin Kerja

Selain itu, hasil dari penelitian Artadi & Irhandayaningsih (2016) absensi elektronik berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karena dapat mencerminkan disiplin untuk bisa tepat waktu.

2.2.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

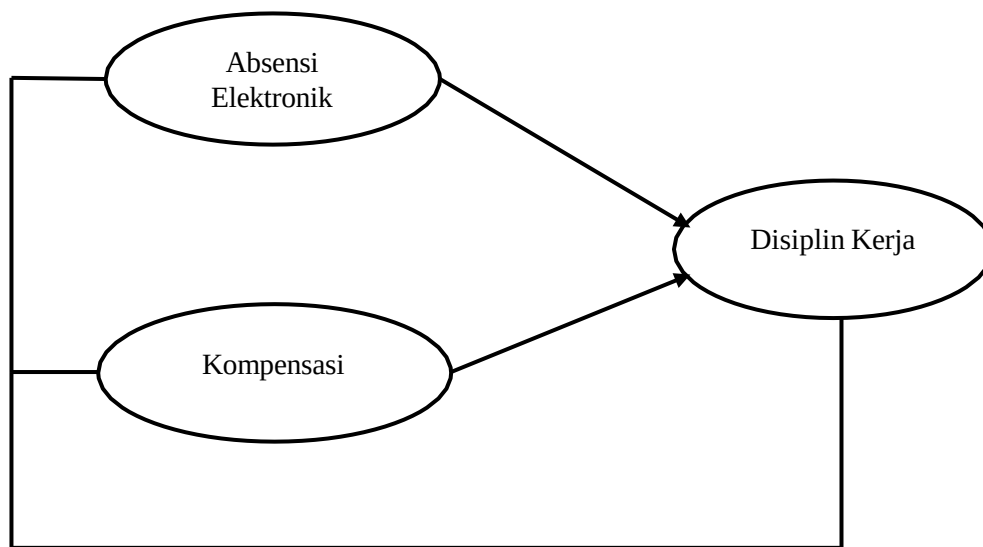
kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada organisasi (Sinambela, 2021). kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi Mathis & Jakson pada (Putra, 2022).

Hasil dari penelitian Bagu et al. (2022) variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja diterima.

Hasil dari penelitian Yulianti (2022) Tambahan Penghasilan Pegawai (kompensasi) dalam meningkatkan disiplin dengan instrumen pengurang, berdasarkan analisis peneliti cukup berhasil, mampu meningkatkan disiplin serta adanya bukti administrasi tolak ukur kehadiran.

2.2.3. Pengaruh Absensi Elektronik dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nada et al. (2022) dan Yulianti (2022) menyimpulkan bahwa absensi elektronik, dan kompensasi memiliki dampak yang signifikan pada disiplin kerja. Dapat dilihat dengan kerangka konseptual berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Menurut Nurdin & Hartati (2019) hipotesis merupakan dugaan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dari masalah yang sedang diteliti. Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas, maka hipotesisnya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh absensi elektronik terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan.
2. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Ekonomi Kreatif Kota Medan.
3. Terdapat pengaruh absensi elektronik dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Ekonomi Kreatif Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan berdasarkan masalah yang di angkat menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut U. Silalahi & Atif (2015) Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk investigasi terhadap permasalahan sosial yang didasarkan pada pengujian teori yang memuat sejumlah variabel. Variabel-variabel tersebut dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menilai kebenaran dari generalisasi atau prediksi yang terkandung dalam teori tersebut.

3.2. Defenisi Operasional

3.2.1. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk merubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tabel 3. 1
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator Disiplin Kerja
1	Tujuan dan Kemampuan
2	Teladan Pimpinan
3	Balas jasa
4	Keadilan
5	Waksat
6	Sanksi Hukuman
7	Ketegasan
8	Hubungan Kemanusiaan

Sumber: Hasibuan, (2021)

3.2.2. Absensi Elektronik (X1)

Alat absensi elektronik merupakan sebuah sistem informasi sumber daya manusia berbentuk alat yang dapat mendeteksi wajah guna mencakup informasi mengenai kehadiran pegawai pada suatu instansi/lembaga dan telah menggantikan absensi manual dan absensi sidik jari fingerprint yang sebelumnya banyak dipakai.

Tabel 3. 2
Indikator Absensi Elektronik

No	Indikator Absensi Elektronik
1	Meningkatkan Produktivitas
2	Praktis
3	Efisien
4	Transparansi
5	Tingkat Keamanan Tinggi

Sumber: Sleekr, (2018)

3.2.3. Kompensasi (X2)

Mengatakan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi.

Tabel 3. 3
Indikator Kompensasi

No	Indikator Kompensasi
1	Gaji dan Upah
2	Insentif
3	Asuransi
4	fasilitas

Sumber: Sinambela, (2021)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara UPTD Museum Negeri Provsu Jl. HM. Joni No 51, Teladan Barat., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20217. Dari tanggal 23 Juni sampai selesai.

Jadwal Penelitian

[illegible]

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Roflin & Liberty (2021) Populasi adalah seluruh elemen atau kumpulan subjek yang menjadi sasaran dalam suatu penelitian, baik berupa individu, objek, maupun hal yang memiliki informasi atau data yang dibutuhkan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai di Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan, populasi pada penelitian ini berjumlah 41 orang.

Sumber: Data di Olah Jumlah Karyawan di Dinas Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Kota Medan Provinsi Sumatera Utara UPTD Museum Negeri Provsu

3.4.2. Sampel

Dalam penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Teknik pengambilan sampel jenuh merupakan metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Maka dari itu penulis menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi yang kecil (Sugiyono, 2014).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehnigga menghasilkan informasi atau keterangan yang menunjukkan fakta (Juliandi et al., 2014). Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Dan biasanya penulis menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang digunakan adalah skala likert, yang dirancang untuk mengukur tingkat persetujuan respoden terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan. Tingkat persetujuan tersebut biasanya memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif dan dibagi atas penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5)

responden diminta untuk memilih jawaban yang tersedia dalam tabel untuk penilaiannya. Kriteria dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 3. 4
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

Selanjutnya angket yang telah disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Proses pengujian ini menggunakan perangkat lunak komputer *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Metode yang digunakan adalah pendekatan sekali jalan (*single trial administration*), dimana angket disebarkan kepada responden tanpa dilakukan pengulangan atau pendekatan ulang.

3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.6.1. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2014) jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

a. Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menentukan apakah instrumen penelitian yang telah dibuat benar-benar valid. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur sesuai dengan tujuan yang ingin diukur.

b. Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan, kestabilan (Juliandi et al., 2014). Tujuan pengujian realibilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian bersifat handal dan dapat dipercaya, maka hasil penelitian yang diperoleh memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

a. Tujuan melakukan realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliabel. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan cronbach alpha.

b. Rumus statistic untuk pengujian reliabilitas

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
 k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan
 σ_1^2 = Varians total

3.7. Teknik Analisis Data

Data-data yang telah terkumpul pada dasarnya masih berupa data mentah, sehingga perlu dilakukan pengolahan untuk menyederhanakan agar peneliti lebih mudah melakukan analisis. Proses analisis data bertujuan untuk menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan dan diolah, sehingga dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian serta membuktikan hipotesis yang diajukan (Juliandi et al., 2014). Berikut ini teknik analisis data yang telah digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

3.7.1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan bila peneliti bermaksud memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor yang mempengaruhi (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini digunakan regresi berganda untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X_1 /Abesnsi Elektronik) terhadap variabel terkait (Y /Disiplin Kerja) dan variabel bebas (X_2 /Kompensasi) terhadap variabel terkait (Y /Disiplin Kerja), dengan menggunakan persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Intensi untuk terus menggunakan
 A = Konstanta
 B_1 - B_2 = Koefisien regresi parsial

X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Kompensasi
E	= Standar erorr\ variabel pengganggu

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik karena model analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud sebagai berikut:

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menentukan apakah nilai variabel residual mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebuah model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2014).

3.7.2.2. Uji Multikoloniaritas

Uji Multikoloniaritas merupakan proses untuk mendeteksi adanya hubungan linier yang kuat atau hampir sempurna di antara variabel-variabel independen dalam model regresi. Jika terdapat hubungan linier sempurna atau mendekati sempurna antara dua atau lebih variabel independen, model regresi tersebut dianggap mengalami multikoloniaritas. Salah satu metode untuk mengidentifikasi multikoloniaritas adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih besar 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikoloniaritas. Oleh karena itu, pengujian multikoloniaritas berfokus pada evaluasi nilai VIF dan tolerance untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan linier yang kuat antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dimana variansi residual tidak sama untuk semua pengamatan dan model regresi. Untuk menguji keberadaan heteroskedastisitas, digunakan uji Glejser. Pengujian ini dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel independen terhadap nilai absolut residual. Residual merupakan selisih antara nilai actual variabel Y dan nilai prediksi variabel Y, sementara absolut merujuk pada nilai mutlak (selalu bernilai positif). Apabila nilai signifikansi hubungan antara variabel independen dan absolut residual lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.

3.7.3. Uji Hipotesis

3.7.3.1. Uji Statistik T

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk menguji hipotesis secara individual guna menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini mengevaluasi tingkat signifikansi koefisien korelasi untuk menilai keberartian hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan dalam analisis ini (Sugiyono, 2014) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t = Uji pengaruh parsial
- r = Koefisien korelasi
- n = Jumlah sampel

Tahap-tahap:

1. Bentuk Pengujian

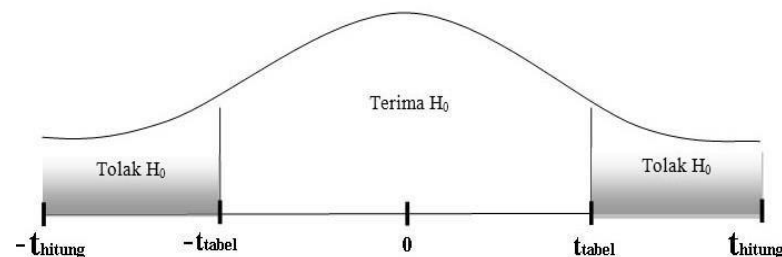
(a) $H_0 = 0$ artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

(b) $H^a \neq 0$ artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

(a) H_0 dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas (signifikan) $> \alpha = 5\%$, $df = n-2$.

(b) H_0 dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas (signifikan) $> \alpha = 5\%$, $df = n-2$.



Gambar 5. 1 Kriteria Penguji Hipotesis Uji t

Keterangan:

t_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kebijakan hitung, ukuran perusahaan dan profitabilitas terhadap nilai perusahaan

t_{tabel} = Nilai t dan tabel t berdasarkan n

3.7.3.2. Uji statistik F

Uji F ini bertujuan untuk menentukan apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji statistik F digunakan untuk menilai signifikansi pengaruh keseluruhan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2014).

$$Fh = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

- Fh = Nilai F hitung
 R = Koefisien korelasi ganda
 K = Jumlah variabel independen
 N = Jumlah sampel

Adapun tahap-tahap sebagai berikut:

1. Bentuk pengujian hipotesis dengan Uji F

(a) $H_0 = 0$: Berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

(b) $H_a \neq 0$: Berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Menentukan nilai F tabel

Menentukan tarafnyata atau level of significant, $\alpha = 0,05$ atau $0,01$ derajat bebas

(df) dalam kontribusi F ada dua, yaitu:

$$\text{df pembilang} = \text{dfn} = \text{df1} = k$$

$$\text{df penyebut} = \text{dfd} = \text{df2} = n - k - 1$$

$$\text{df2} = 100 - 3 - 1$$

$$= 96$$

Keterangan:

D = Degree of freedom / derajat kebebasan

n = Jumlah sampel

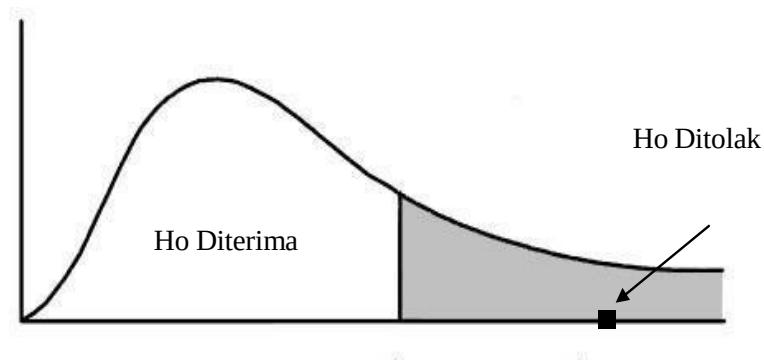
k = Banyak koefisien regresi

3. Menentukan daerah keputusan, yaitu dimana daerah hipotesis nol diterima atau ditolak.

H_0 diterima jika f_{hitung} , artinya semua variabel bebas secara bersama-sama merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel terkait.

4. Menentukan uji statistik nilai F

Nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} maka diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel independent dan variabel dependen.



Gambar 5. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.7.4. Analisis Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditentukan dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika D mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika D mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi hasil Penelitian

Dalam penelitian penulis mengolah data kuesioner dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Efektifitas Absensi Elektronik (X1), 8 pertanyaan untuk variabel Kompensasi (X2), dan 16 pertanyaan untuk variabel Disiplin (Y). angket yang disebarakan ini diberikan kepada 41 orang karyawan pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan.

Adapun hasil analisa deskripsi dapat dilihat dibawah ini :

4.1.2 Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, agama, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid percent
Valid	Laki-Laki	16	39%	39,02
	Perempuan	25	61%	60,98
	Total	41	100%	100

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin yang dimana terdiri dari 16 orang laki laki (39,02%) dan 25 orang

perempuan (60,98%) , Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden perempuan dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid percent
Valid	20-30	8	19%	19,51
	31-40	12	29%	29,27
	41-50	14	34%	34,14
	> 50	7	17%	17,07
	Total	41	100%	

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.2 diatas bisa dilihat bahwa mayoritas responden berdasarkan usia terdiri dari lebih dari 20-30 tahun sebanyak 8 (19,51%) orang , kemudian diikuti oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 (29,97%), kemudian diikuti oleh karyawan berusia 41-50 sebanyak 14 orang (34,14%) dan karyawan berusia di atas 50 sebanyak 7 (17,07%). Data ini memberikan gambaran bahwa responden mayoritas berada di usia produktif menuju dewasa matang, dengan kelompok usia 41–50 tahun menjadi yang paling dominan.

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

		Frequency	Percent	Valid percent
Valid	Islam	24	58%	58,54%
	Protestan	11	26%	26,83%
	Katolik	6	14%	14,63%
	Hindu	-	-	-
	Buddha	-	-	-
	Konghucu	-	-	-
	Total	41	100%	

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 4.3 menjelaskan karakteristik responden berdasarkan agama. Mayoritas responden dalam penelitian ini beragama Islam, yaitu sebanyak 24 orang atau (58%). Diikuti oleh responden beragama Protestan sebanyak 11 orang (26%) dan

Katolik sebanyak 6 orang (14%). Tidak terdapat responden yang beragama Hindu, Buddha, maupun Konghucu. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pemeluk agama Islam, dengan keberagaman agama lain yang tetap ada namun dalam jumlah lebih kecil.

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid percent
Valid	< 1	3	7%	7,32
	>1-10	12	12,0	29,27
	11-21	5	12%	12,2
	21-30	12	29%	29,27
	> 30	9	22%	21,95
	Total	41	100	

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 4.4 menyajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Dari total 41 responden, sebagian besar memiliki masa kerja antara 1 hingga 10 tahun dan 21 hingga 30 tahun, masing-masing sebanyak 12 orang atau (29%). Kelompok berikutnya adalah mereka yang telah bekerja selama 11 hingga 21 tahun, sebanyak 5 orang atau (12%). Responden yang memiliki masa kerja lebih dari 30 tahun berjumlah 9 orang atau (22%), sedangkan yang baru bekerja kurang dari 1 tahun hanya 3 orang atau (7%). Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja menengah hingga panjang.

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid percent
Valid	Diploma	17	41,5%	41,46
	Sarjana S1	17	41,5%	41,46
	Pascasarjana (S2/S3)	7	17	17,07
	Total	41	100	

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 4.5 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dari total 41 responden, mayoritas memiliki latar belakang pendidikan Diploma dan Sarjana (S1), masing-masing sebanyak 17 orang atau (41,5%). Sementara itu, responden yang telah menempuh pendidikan Pascasarjana (S2/S3) berjumlah 7 orang atau (17%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan menengah hingga tinggi, dengan distribusi yang cukup seimbang antara lulusan Diploma dan Sarjana, sedangkan lulusan Pascasarjana jumlahnya lebih sedikit.

4.1.3 Jawaban Responden

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu Disiplin Kerja (Y), Efektivitas Absensi Elektronik (X1), dan Kompensasi (X2). Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden berdasarkan angket yang telah disebar oleh penulis.

4.1.3.1 Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variabel Perilaku Keuangan (Y) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin Kerja)

Skor Angket untuk Variabel 1 (Disiplin Kerja)													
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										F	%
		SS		S		KR		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Tujuan kerja saya jelas dan memotivasi untuk menjadi disiplin.	14	34,15	10	24,39	13	31,70	4	9,76	0	0	41	100

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										F	%
		SS		S		KR		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
2	Saya paham pekerjaan sesuai kemampuan saya, sehingga bisa bekerja dengan disiplin dan sungguh-sungguh.	8	19,51	19	46,34	9	21,95	5	12,20	0	0	41	100
3	Pimpinan saya menjadi teladan dalam disiplin, sehingga terdorong menirunya.	6	14,36	20	48,78	13	31,70	2	4,87	0	0	41	100
4	Sikap disiplin pimpinan saya memengaruhi sikap disiplin bawahannya.	7	17,07	14	34,14	15	36,58	5	12,19	0	0	41	100
5	Saya lebih disiplin karena balas jasa yang diterima memberi kepuasan dan rasa cinta pada pekerjaan.	8	19,51	19	46,34	11	26,82	3	7,31	0	0	41	100
6	Jika balas jasa lebih besar dan adil, saya semakin termotivasi untuk disiplin.	7	17,07	14	34,14	16	39,02	3	7,31	0	0	41	100

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										F	%
		SS		S		KR		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
7	Perusahaan memberikan perlakuan yang adil kepada semua pegawai, sehingga saya terdorong untuk tetap disiplin.	9	21,95	14	34,14	16	39,02	4	9,75	0	0	41	100
8	Keadilan dalam penghargaan dan hukuman membuat saya merasa dihargai dan lebih bertanggung jawab.	10	24,39	12	29,26	16	39,02	8	19,51	0	0	41	100
9	Atasan yang aktif mengawasi dan membimbing langsung membuat saya termotivasi untuk disiplin.	10	24,39	12	29,26	16	39,02	3	7,31	0	0	41	100
10	Kehadiran atasan membuat saya merasa diawasi dan lebih berhati-hati dalam menjaga perilaku kerja.	6	14,63	18	43,90	14	34,14	6	14,63	0	0	41	100

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										F	%
		SS		S		KR		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
11	Saya merasa perlu menjaga disiplin kerja karena adanya sanksi tegas yang akan diberikan jika melanggar aturan.	10	24,39	15	36,58	13	31,70	3	7,31	0	0	41	100
12	Semakin berat sanksi yang diberlakukan, saya menjadi lebih waspada dan berusaha mengikuti peraturan dengan baik.	9	4,81	20	48,78	8	19,51	4	9,75	0	0	41	100
13	Saya menghargai ketegasan pimpinan dalam menindak pelanggaran karena membuat lingkungan kerja menjadi lebih tertib.	6	14,63	18	43,90	15	36,58	2	4,87	0	0	41	100
14	Ketegasan pimpinan dalam menjatuhkan sanksi terhadap pelanggaran membuat saya lebih disiplin dan	7	17,07	18	43,90	10	24,39	6	14,63	0	0	41	100

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										F	%
		SS		S		KR		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	bertanggung jawab.												
15	Saya merasakan hubungan yang harmonis antarpegawai membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan disiplin	7	17,07	21	51,21	9	21,95	4	9,75	0	0	41	100
16	Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dapat terciptanya kedisiplinan karena ada rasa saling menghargai dan memahami	6	14,63	16	39,02	17	41,46	2	4,87	0	0	41	100

Mayoritas responden menyatakan bahwa tujuan kerja mereka sudah jelas dan hal ini sangat memotivasi mereka untuk menjadi lebih disiplin. Kejelasan tujuan membuat pegawai lebih terarah dan memahami alasan mengapa mereka harus bekerja secara teratur dan sesuai aturan. Dengan arah yang pasti, semangat dan kedisiplinan pun tumbuh secara alami.

Pemahaman terhadap pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pribadi juga menjadi pendorong kuat dalam menjaga kedisiplinan. Sebagian besar responden mengaku bahwa mereka lebih mudah bekerja dengan sungguh-sungguh jika

pekerjaannya sesuai kapasitas dan kompetensi yang dimiliki. Hal ini membantu mereka untuk tetap fokus dan menjalankan tugas dengan tanggung jawab tinggi.

Peran pimpinan sebagai teladan dalam kedisiplinan dinilai sangat penting. Banyak responden mengakui bahwa mereka terdorong untuk meniru perilaku disiplin dari atasan mereka. Ketika pimpinan menunjukkan kedisiplinan secara konsisten, bawahan pun merasa perlu mengikuti karena merasa dihargai dan memiliki panutan yang baik.

Tidak hanya menjadi teladan, sikap disiplin pimpinan juga terbukti memengaruhi kedisiplinan para pegawai secara langsung. Responden merasa bahwa cara atasan bersikap akan tercermin pada sikap bawahannya. Ketika pimpinan memperlihatkan kedisiplinan yang tinggi, maka bawahan merasa terdorong untuk ikut bersikap profesional.

Balas jasa yang diberikan oleh institusi juga memiliki dampak signifikan terhadap tingkat disiplin pegawai. Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka lebih termotivasi untuk disiplin ketika imbalan yang diterima memberikan kepuasan dan menumbuhkan rasa cinta terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kesejahteraan pegawai tidak bisa diabaikan.

Ketika balas jasa yang diterima lebih besar dan adil, semangat untuk tetap disiplin semakin meningkat. Responden percaya bahwa perlakuan yang adil dan pantas membuat mereka merasa dihargai dan akhirnya lebih bertanggung jawab terhadap tugas mereka. Hal ini menegaskan bahwa keadilan dalam penghargaan merupakan pendorong penting kedisiplinan.

Responden juga menilai bahwa perlakuan yang adil dari perusahaan terhadap seluruh pegawai sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan. Ketika semua pegawai

diperlakukan secara setara tanpa diskriminasi, semangat untuk bekerja secara tertib dan patuh terhadap aturan menjadi lebih tinggi. Rasa keadilan ini menciptakan suasana kerja yang positif.

Selain itu, keadilan dalam pemberian penghargaan dan hukuman juga membantu pegawai merasa lebih dihargai dan bertanggung jawab. Responden menunjukkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi untuk bersikap disiplin jika segala bentuk konsekuensi, baik positif maupun negatif, diterapkan secara adil dan konsisten.

Pengawasan langsung dari atasan menjadi faktor pendorong kedisiplinan yang cukup kuat. Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka merasa lebih disiplin ketika atasan aktif mengawasi dan membimbing secara langsung. Bentuk pengawasan ini tidak dianggap sebagai tekanan, melainkan sebagai bentuk perhatian yang memotivasi.

Kehadiran atasan di lingkungan kerja turut membentuk sikap kehati-hatian pegawai. Responden merasa bahwa keberadaan pimpinan membuat mereka merasa diawasi, sehingga lebih menjaga perilaku kerja dan mematuhi aturan. Hal ini menciptakan kedisiplinan secara tidak langsung melalui pengawasan yang konsisten

Responden juga sepakat bahwa sanksi yang tegas diperlukan untuk menjaga kedisiplinan. Mereka merasa bahwa ancaman sanksi membantu menahan diri dari pelanggaran aturan. Rasa takut terhadap konsekuensi mendorong mereka untuk tetap berperilaku sesuai standar dan aturan yang berlaku.

Bahkan, semakin berat sanksi yang diberlakukan, pegawai menjadi lebih waspada dan cenderung mengikuti peraturan dengan lebih baik. Responden

menunjukkan bahwa efek jera dari sanksi yang tegas membuat mereka berpikir dua kali sebelum melakukan pelanggaran, sehingga tingkat kedisiplinan pun meningkat.

Ketegasan pimpinan dalam menangani pelanggaran aturan juga dihargai oleh para pegawai. Responden merasa bahwa lingkungan kerja menjadi lebih tertib ketika pimpinan tidak ragu menindak pelanggaran. Ketegasan ini menciptakan kepastian hukum dan memperkuat budaya kerja yang disiplin.

Penjatuhan sanksi oleh pimpinan yang dilakukan secara tegas namun adil membuat pegawai merasa bertanggung jawab dan terdorong untuk bersikap disiplin. Responden merasa bahwa sikap tegas tersebut bukan bentuk penindasan, tetapi sebagai upaya menjaga ketertiban dan keadilan di lingkungan kerja.

Hubungan yang harmonis antarpegawai juga menjadi fondasi penting dalam membentuk disiplin kerja. Sebagian besar responden merasa bahwa suasana kerja yang nyaman dan penuh rasa kekeluargaan membuat mereka lebih tenang dan termotivasi untuk bersikap profesional serta disiplin.

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dinilai sebagai kunci terciptanya disiplin kerja yang sehat. Responden menyebut bahwa sikap saling menghargai dan memahami antar level jabatan di tempat kerja menciptakan rasa tanggung jawab bersama dalam menjaga kedisiplinan, karena setiap orang merasa dihormati dan didengarkan.

4.1.3.2 Efektivitas Absensi Elektronik

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variabel Efektivitas Absensi Elektronik (X1) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 7
Skor Angket untuk Variabel X1 (Absensi Elektronik)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										F	%
		SS		S		KR		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Sistem absensi elektronik membantu saya meningkatkan produktivitas karena lebih efisien.	13	31,71	7	17,07	15	36,59	6	14,63	0	0	41	100
2	Dengan absensi elektronik, saya menjadi lebih disiplin dalam memulai aktivitas kerja tepat waktu.	8	19,51	19	46,34	9	21,95	5	12,20	0	0	41	100
3	Saya merasa absensi elektronik lebih praktis karena tidak perlu menulis manual dan bisa dilakukan secara cepat.	8	19,51	19	46,34	9	21,95	5	12,20	0	0	41	100
4	Penggunaan teknologi dalam absensi membuat proses kehadiran menjadi lebih sederhana dan mudah diakses kapan saja.	11	26,83	14	34,14	11	26,83	5	12,20	0	0	41	100
5	Proses absensi yang otomatis mengurangi risiko kesalahan dan mempercepat verifikasi kehadiran saya.	4	9,76	23	56,09	10	24,39	4	9,76	0	0	41	100

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										F	%
		SS		S		KR		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
6	Saya merasa proses absensi menjadi lebih efisien karena tidak lagi memerlukan pencatatan manual yang memakan waktu.	9	21,95	14	34,14	13	31,70	5	12,20	0	0	41	100
7	Saya bisa mengakses data kehadiran saya sendiri, sehingga lebih mudah memantau keteraturan absensi.	8	19,51	17	41,46	11	26,83	5	12,20	0	0	41	100
8	Akses langsung terhadap data kehadiran membuat saya lebih sadar dan bertanggung jawab terhadap kedisiplinan waktu.	4	9,76	20	48,78	13	31,70	4	9,76	0	0	41	100
9	Saya merasa sistem absensi elektronik memberikan keamanan tinggi karena absensi mandiri.	8	19,51	18	43,90	12	29,27	3	7,32	0	0	41	100
10	Dengan absensi elektronik, data kehadiran saya menjadi lebih valid, akurat, dan tidak dapat dimanipulasi orang lain.	8	19,51	15	36,59	13	31,70	5	12,20	0	0	41	100

Berdasarkan hasil penelitian, penggunaan sistem absensi elektronik terbukti memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan. Sebagian besar responden merasa bahwa sistem ini membantu mereka bekerja lebih efisien, sebagaimana terlihat dari tingginya jumlah yang sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan tersebut. Selain itu, penerapan absensi elektronik juga dianggap mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam memulai aktivitas kerja secara tepat waktu.

Dari sisi kepraktisan, mayoritas karyawan merasakan kemudahan yang diberikan oleh absensi elektronik dibandingkan sistem manual. Responden menyatakan bahwa dengan absensi elektronik, mereka tidak perlu lagi mengisi data kehadiran secara manual dan proses tersebut bisa dilakukan dengan cepat. Penggunaan teknologi dalam sistem ini juga dinilai membuat proses kehadiran menjadi sederhana dan mudah diakses kapan saja, sehingga pegawai merasa lebih terbantu dalam menjalankan kewajibannya.

Efisiensi menjadi aspek penting yang juga dirasakan oleh para responden. Mereka menyampaikan bahwa sistem absensi elektronik secara otomatis mampu mengurangi risiko kesalahan dan mempercepat proses verifikasi kehadiran. Selain itu, tidak lagi dibutuhkannya pencatatan manual menjadikan proses absensi jauh lebih efisien dan tidak memakan waktu.

Dalam hal transparansi, sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka dapat mengakses data kehadiran pribadi dengan mudah, sehingga mempermudah mereka dalam memantau keteraturan absensi masing-masing. Akses langsung terhadap data kehadiran ini juga membantu meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab karyawan terhadap kedisiplinan waktu.

Aspek keamanan pun mendapatkan penilaian yang baik dari responden. Mereka merasa sistem absensi elektronik memberikan tingkat keamanan yang tinggi karena bersifat mandiri dan tidak bergantung pada pihak lain. Responden juga meyakini bahwa data kehadiran yang dicatat melalui sistem elektronik bersifat valid, akurat, dan tidak dapat dimanipulasi oleh orang lain.

4.1.3.3 Kompensasi

Berikut ini merupakan penyajian data hasil jawaban kuisioner terkait variabel Kompensasi (X2) dirangkum dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Skor Angket untuk Variabel X2 (Kompensasi)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										F	%
		SS		S		KR		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Merasa gaji dan upah yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab saya.	11	26,83	15	36,59	11	26,83	4	9,76	0	0	41	100
2	Gaji dan upah yang diberikan membuat saya merasa dihargai atas kontribusi saya.	8	19,51	16	39,02	11	26,83	6	14,63	0	0	41	100
3	Saya menerima insentif tambahan berdasarkan kinerja saya selama bekerja.	5	12,20	18	43,90	11	26,83	7	17,07	0	0	41	100
4	Pemberian insentif mendorong saya untuk bekerja lebih giat dan mencapai target.	8	19,51	17	41,46	14	34,14	2	4,87	0	0	41	100

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban										F	%
		SS		S		KR		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
5	Saya merasa terlindungi dari risiko kerja karena adanya jaminan asuransi.	10	24,39	17	41,46	10	24,39	4	9,76	0	0	41	100
6	Asuransi yang diberikan membantu mengurangi kekhawatiran terhadap potensi kerugian di masa depan.	8	19,51	17	41,46	12	29,27	4	9,76	0	0	41	100
7	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang disediakan.	5	12,20	22	53,65	9	21,95	5	12,20	0	0	41	100
8	Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja saya.	8	19,51	17	41,46	12	29,27	4	9,76	0	0	41	100

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai memiliki pengaruh yang cukup positif terhadap kepuasan kerja mereka. Pada aspek gaji dan upah, sebagian besar responden merasa bahwa gaji dan upah yang mereka terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Hal ini dibuktikan dengan dominasi jawaban sangat setuju dan setuju. Responden juga merasa bahwa gaji dan upah yang diberikan membuat mereka merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

Pada aspek insentif, mayoritas responden menyatakan bahwa mereka menerima tambahan insentif yang didasarkan pada kinerja yang telah dicapai selama bekerja. Pemberian insentif ini dinilai dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk terus giat dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari banyaknya responden yang memilih setuju dan sangat setuju atas kedua pernyataan yang berkaitan dengan insentif.

Terkait aspek asuransi, sebagian besar responden merasa terlindungi dari risiko kerja berkat adanya jaminan asuransi yang disediakan oleh perusahaan. Selain itu, mereka juga merasakan bahwa asuransi yang diberikan mampu mengurangi kekhawatiran terhadap potensi kerugian di masa depan. Tingginya nilai pada kategori setuju dan sangat setuju menunjukkan bahwa keberadaan program asuransi perusahaan sangat diapresiasi oleh karyawan.

Dalam aspek fasilitas, sebagian besar responden menyatakan kepuasan terhadap fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Fasilitas tersebut dinilai tidak hanya mendukung kelancaran pekerjaan, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja. Sebagian besar responden memilih sangat setuju dan setuju atas pernyataan mengenai kepuasan terhadap fasilitas serta pengaruh fasilitas tersebut terhadap kenyamanan kerja.

4.1.4 Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Adapun hasil uji validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.840	0.001	Valid
Pernyataan 2	0.765	0.001	Valid
Pernyataan 3	0.560	0.001	Valid
Pernyataan 4	0.838	0.001	Valid
Pernyataan 5	0.524	0.003	Valid
Pernyataan 6	0.676	0.001	Valid
Pernyataan 7	0.761	0.001	Valid
Pernyataan 8	0.854	0.001	Valid
Pernyataan 9	0.503	0.005	Valid
Pernyataan10	0.684	0.001	Valid
Pernyataan11	0.770	0.001	Valid
Pernyataan12	0.678	0.001	Valid
Pernyataan13	0.715	0.001	Valid
Pernyataan14	0.727	0.001	Valid
Pernyataan15	0.667	0.001	Valid
Pernyataan16	0.592	0.001	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari 16 pertanyaan yang diajukan mengenai disiplin kerja kepada responden, 16 pertanyaan valid.

Tabel 4. 10
Uji Validitas Variabel Efektivitas Absensi Elektronik

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.779	0.001	Valid
Pernyataan 2	0.650	0.001	Valid
Pernyataan 3	0.603	0.001	Valid
Pernyataan 4	0.840	0.001	Valid
Pernyataan 5	0.588	0.001	Valid
Pernyataan 6	0.647	0.001	Valid
Pernyataan 7	0.739	0.001	Valid
Pernyataan 8	0.544	0.002	Valid
Pernyataan 9	0.738	0.001	Valid
Pernyataan10	0.700	0.001	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari 10 pertanyaan yang diajukan mengenai efektivitas absensi elektronik kepada responden, 10 pertanyaan valid.

Tabel 4. 11
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.716	0.001	Valid
Pernyataan 2	0.760	0.001	Valid
Pernyataan 3	0.675	0.001	Valid
Pernyataan 4	0.588	0.001	Valid
Pernyataan 5	0.687	0.001	Valid
Pernyataan 6	0.474	0.001	Valid
Pernyataan 7	0.530	0.001	Valid
Pernyataan 8	0.824	0.001	Valid

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari 8 pertanyaan yang diajukan mengenai kompensasi kepada responden, pertanyaan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji *statistic cronbach alpha* (α) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat yaitu;

Tabel 4. 12
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja Reliabilitas Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item's
.931	16

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,931 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

Tabel 4. 13
Uji Reliabilitas Variabel Efektivitas Absensi Elektronik Reliabilitas Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item's
.814	10

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,814 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

Tabel 4. 14
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi Reliabilitas Statistic

Cronbach's Alpha	N of Item's
.814	8

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai dari *cronbach alpha* adalah $0,814 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliable atau handal.

3. Uji Asumsi Klasik

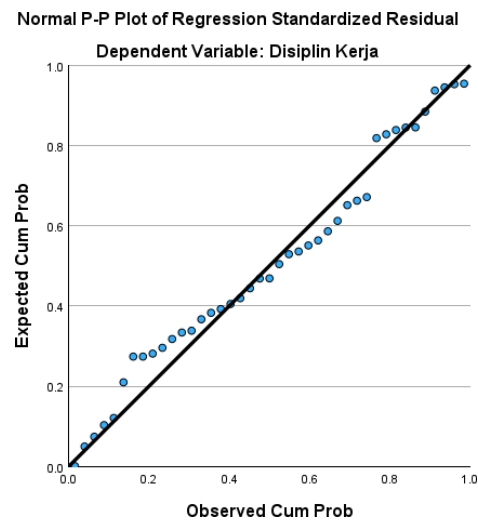
Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dapat dikatakan baik atau tidak. Beberapa jenis pengujian ini dilakukan untuk memastikan keandalan model regresi dalam menganalisis data. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolineritas
- 3) Heterokedastisitas

Berikut hasil pengujian dari ketiga uji asumsi klasik tersebut:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data bertujuan untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arahnya, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 4.1, dapat terlihat bahwa data tersebar mengikuti garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen dan independen memiliki distribusi yang normal, sehingga memenuhi asumsi normalitas dalam uji regresi.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen dalam model regresi Menurut (Juliandi et al., 2014)

1. Jika $VIF > 10$, maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2. Jika $VIF < 10$, maka tidak ada masalah multikolinearitas yang serius.

Dengan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji multikolineritas sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolineritas

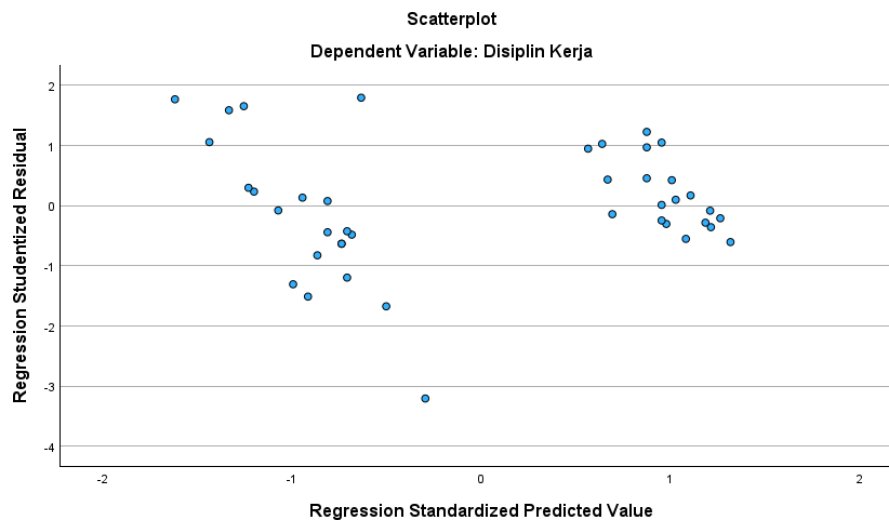
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Absensi Elektronik	.181	5.520
	Kompensasi	.181	5.520
a. Dependent Variable: Efektivitas Absensi Elektronik (Y)			

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Efektivitas Absensi Elektronik (X1) sebesar 5,520 variabel Kompensasi (X2) sebesar 5,520. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai Tolerance pada variabel Efektivitas Absensi Elektronik (X1) sebesar 0,181 variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,181. Dari masing-masing variabel nilai tolerance lebih besar dari 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai tolerance setiap variabel independen lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan dalam uji heterokedastisitas adalah dengan melihat normal probability plot. Jika variasi residual tetap konsisten di seluruh pengamatan, maka kondisi tersebut disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika variansnya berbeda, itu disebut heterokedastisitas. Model yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas (Juliandi azuar, 2014) Dengan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut.



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah (2025)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Berganda

Hasil pengelolaan menggunakan data SPSS tentang Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan maka dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4. 16
Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.701	3.930		.687	.496
	Efektivitas Absensi Elektronik	.951	.239	.589	3.981	<.001
	Kompensasi	.723	.303	.353	2.385	.022

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan data tabel 4.16 coefficients diatas pada kolom Unstandardized Coefficients dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua predictor pada variable Efektivitas Absensi Elektronik (X1) dan Kompensasi (X2):

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Maka diperoleh nilai $Y = 2.701 + 0.951X_1 + 0.723X_2$

Perolehan ini dari persamaan diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas Efektivitas Absensi Elektronik (X1), dan Kompensasi (X2) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa variable X1 (Efektivitas Absensi Elektronik), dan X2 (Kompensasi) dalam penelitian mempunyai hubungan dan pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Disiplin Kerja). Efektivitas Absensi Elektronik (X1) memiliki koefisien sebesar 0.951, yang mengindikasikan bahwa semakin Rajin absensi seseorang, maka semakin baik pula kedisiplinannya, dan Kompensasi (X2) memiliki koefisien sebesar 0.723 mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi seseorang, maka kedisiplinan cenderung meningkat karena merasa puas dengan usaha yang dilakukan.

b. Uji t Parsial

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebassecara individual dalam menerangkan variabel terikat didalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis tersebut menggunakan Program *Statistical For Social Sciences* (SPSS) dapat dilihat pada tebel berikut ini:

Tabel 4. 17
Uji t (Hipotesis 1) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	2.701	3.930		.687	.496
	Efektivitas Absensi Elektronik	.951	.239	.589	3.981	<.001
	Kompensasi	.723	.303	.353	2.385	.022

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

a) Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.17 pengujian secara parsial variabel independent X1 (Efektivitas Absensi Elektronik) terhadap variabel dependent Y (Disiplin Kerja), diperoleh nilai thitung $3.981 > 2,020$ t_{tabel} dan terlihat pula nilai sig $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara efektivitas absensi elektronik terhadap disiplin kerja pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan.

b) Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.17 pengujian secara parsial variabel independent X2 (Kompensasi) terhadap variabel dependent Y (Disiplin Kerja), diperoleh nilai thitung $2.385 > 2,020$ t_{tabel} dan terlihat pula nilai sig $0,022 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa, Kompensasi (X2) memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan.

b. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Hasil pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Efektivitas Absensi Elektronik (X1), Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 18
Hasil uji simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3387.523	2	1693.761	106.865	<,001 ^b
	Residual	602.282	38	15.850		
	Total	3989.805	40			
a. Dependent Variable: Disiplin						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Efektivitas Absensi Elektronik						

Sumber: Data Diolah (2025)

(Yam & Taufik, 2021) Kriteria dan hipotesis yang dilakukan dalam pengujian dengan tingkat kepercayaan 5% ini adalah jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) dan jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). dengan menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ pada tingkat $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Adapun hasil dari $df_1 = 2$ dan $df_2 = 38$. Maka diperoleh nilai f_{tabel} adalah 2,45. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara efektivitas absensi elektronik dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Pada penelitian ini $f_{hitung} 106,865 > f_{tabel} 2,45$. Ini berarti terdapat pengaruh antara efektivitas absensi elektronik dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan. Selanjutnya, terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0.001 <$

0.05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara efektivitas absensi elektronik dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan.

a. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase antara antara efektivitas absensi elektronik dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan. maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi dengan melihat nilai *R-Square* pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 19
Hasil koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.841	3.981
a. Prediction: (Constant), Kompensasi, Efektivitas Absensi Elektronik				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel 4.19 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,921 atau 92,1% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja dengan variabel bebasnya, yaitu absensi elektronik dan kompensasi adalah tinggi. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,849 yang berarti 84,9% variasi dari kinerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Efektivitas Absensi Elektronik, dan Kompensasi. Sedangkan sisanya 16,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3.981 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja.

4.2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (efektivitas absensi elektronik dan kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Untuk penjelasan lebih dalam dari hasil penelitian dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas absensi elektronik (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 3,981 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,020, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem absensi elektronik mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena meminimalisir kecurangan dan memastikan kepatuhan terhadap aturan kehadiran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mamminanga, 2020) yang menemukan bahwa penerapan absensi berbasis elektronik berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan karyawan di instansi pemerintah. Mereka menyatakan bahwa penggunaan teknologi absensi berbasis fingerprint maupun aplikasi mobile membuat karyawan lebih patuh terhadap jam kerja dan

mengurangi tingkat keterlambatan. Penelitian lainnya oleh Susilo dan Abdurrahman (2023) juga mendukung temuan ini, dimana disebutkan bahwa sistem absensi elektronik meningkatkan kejelasan serta akuntabilitas data kehadiran karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan disiplin kerja.

4.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai. Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,385 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,020 dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Artinya, pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan kinerja pegawai mampu meningkatkan motivasi serta kepatuhan terhadap peraturan dan jadwal kerja yang telah ditentukan oleh organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian hasil yang dilakukan oleh (Syarfi, 2025), yang menemukan bahwa kompensasi yang adil dan memadai secara signifikan meningkatkan disiplin kerja pegawai di sektor publik. Menurut mereka, pegawai yang merasa dihargai atas kontribusinya cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan mematuhi peraturan kerja. Selain itu, studi dari Yerima dan Nuridin (2022) di perusahaan swasta juga membuktikan bahwa kebijakan kompensasi yang baik, termasuk tunjangan dan bonus kinerja, dapat menurunkan tingkat absensi dan pelanggaran disiplin kerja.

4.2.4. Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik, dan Kompensasi terhadap Disiplin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,921 atau 92,1%, yang menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen

(Absensi Elektronik dan Kompensasi) dengan variabel dependen (Disiplin Kerja) pegawai di Dinas Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Kota Medan. Nilai R Square sebesar 0,849 menunjukkan bahwa 84,9% variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi kedua variabel bebas tersebut, sementara sisanya sebesar 15,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai standard error of the estimate sebesar 3,981 menunjukkan tingkat penyimpangan prediksi yang relatif kecil, sehingga model ini dapat dikatakan cukup baik dalam memprediksi disiplin kerja pegawai.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Idza Aradha Pratiwi et al., (2022), yang menyatakan bahwa kombinasi antara penerapan absensi elektronik yang ketat dan pemberian kompensasi yang memadai mampu secara signifikan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di sektor pemerintahan. Mereka menyebutkan bahwa sistem absensi elektronik mendorong kepatuhan jadwal, sedangkan kompensasi yang adil meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan Hasil Penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang Pengaruh Efektivitas Absensi Elektronik dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata dan ekonomi kreatif Kota Medan. maka dapat di disimpulkan sebagai berikut:

1. Efektivitas Absensi Elektronik berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata dan ekonomi kreatif Kota Medan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata dan ekonomi kreatif Kota Medan.
3. Efektivitas Absensi Elektronik dan Kompensasi berpengaruh terhadap terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata dan ekonomi kreatif Kota Medan.

5.2. Saran

Ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi absensi Elektronik dan Kompensasi terhadap disiplin, di antaranya:

1. Perusahaan dapat memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, seperti hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hal ini dapat memotivasi karyawan lain untuk mengikuti sikap disiplin tersebut.
2. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan beban kerja dan kinerja karyawan. Transparansi dalam sistem pemberian kompensasi akan menumbuhkan rasa kepercayaan dan mendorong kedisiplinan.

3. Perusahaan disarankan melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas kebijakan disiplin yang diterapkan, termasuk sejauh mana pengaruh motivasi, absensi elektronik, dan kompensasi terhadap perilaku karyawan.
4. Penelitian lebih lanjut sangat diperlukan mengingat studi terkait pengaruh efektivitas absensi elektronik dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata dan ekonomi kreatif Kota Medan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada Efektivitas Absensi Elektronik dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja, tanpa mempertimbangkan faktor lain yang mungkin turut berpengaruh.
2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada Kerja Pegawai Pada dinas kebudayaan pariwisata dan ekonomi kreatif Kota Medan dan hanya mencakup satu kota, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Artadi, W., & Irhandayaningsih, A. (2016). Penerapan Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Pustakawan Di Kantor Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 5(1), 271–280.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Bagu, N., Asi, L. L., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT . Agro Artha Surya Boalemo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 219–229.
- Dr. Edy Soetrisno, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Juliandi, A., Manurung, S., & Zulkarnain, F. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. UMSU Press. <https://books.google.co.id/books?id=0X-rBAAAQBAJ>
- Marwansyah, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia. Edisi II, Politeknik Negeri Bandung*.
- Mujiatun, S., Julita, Effendi, I., Rahmayati, & Badawi, A. (2022). Sharia Financial Technology (Fintech) Management Model in Indonesia. *Cuadernos de Economia*, 45(128), 145–156. <https://doi.org/10.32826/cude.v1i128.716>
- Nada, N. Q., Kurniati, R. R., & Hardati, R. N. (2022). Pengaruh Absensi Elektronik Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATU). *Jiagabi*, 11(1), 214–222.
- Nafis, A. (2022). Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Banjarmasin. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–10. [http://eprints.uniska-bjm.ac.id/11682/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/11682/1/Artikel Jurnal Alfin Nafis-18120034.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/11682/%0Ahttp://eprints.uniska-bjm.ac.id/11682/1/Artikel%20Jurnal%20Alfin%20Nafis-18120034.pdf)
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Pramudya, A. (2022). *Menerapkan Sistem Absensi Karyawan Bagi Perusahaan*. Sleekr.

- <https://sleekr.co/blog/peran-penting-sistem-absensi-karyawan-bagi-perusahaan/>
- Putra, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13(2), 199–205.
- Roflin, E., & Liberty, I. A. (2021). *POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN*. Penerbit NEM. <https://books.google.co.id/books?id=ISYrEAAAQBAJ>
- Sanjaya, F. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bri Kc Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–12.
- Saripuddin, J. (2017). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 420–429.
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Silalahi, U., & Atif, N. F. (2015). *Metode penelitian sosial kuantitatif*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. https://books.google.co.id/books?id=_AUlEAAAQBAJ
- Sleekr. (2018). *Bagaimana Pengaruh Absensi Karyawan Terhadap Kesuksesan Perusahaan?* <https://sleekr.co/blog/bagaimana-pengaruh-absensi-karyawan-terhadap-kesuksesan-perusahaan/>
- Sugiyono, P. D. (2014). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 291, 292.
- Sumadhinata, Y. E. 2018. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8.. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, September, 1–13.
- Yulianti, R. Y. (2022). Evaluasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kota Banjar. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 7(2). <https://doi.org/10.36982/jpg.v7i2.2109>

LAMPIRAN

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Efektifitas Absensi Elektronik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 ^a	.849	.841	3.98115

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Efektivitas Absensi Elektronik

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3387.523	2	1693.761	106.865	<,001 ^b
	Residual	602.282	38	15.850		
	Total	3989.805	40			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Efektivitas Absensi Elektronik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.701	3.930		.687	.496		
	Efektivitas Absensi Elektronik	.951	.239	.589	3.981	<.001	.181	5.520
	Kompensasi	.723	.303	.353	2.385	.022	.181	5.520

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Efektivitas Absensi Elektronik	Kompensasi
1	1	2.981	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	13.317	.99	.05	.04
	3	.002	34.534	.00	.95	.96

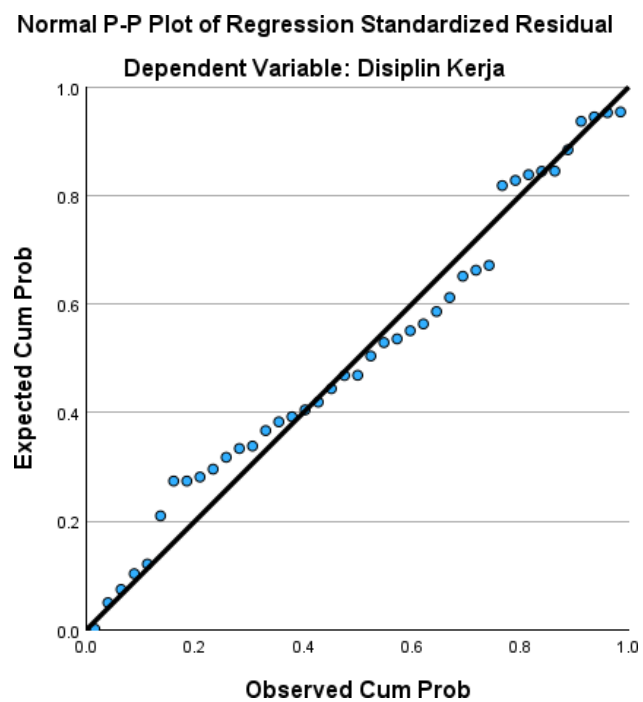
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

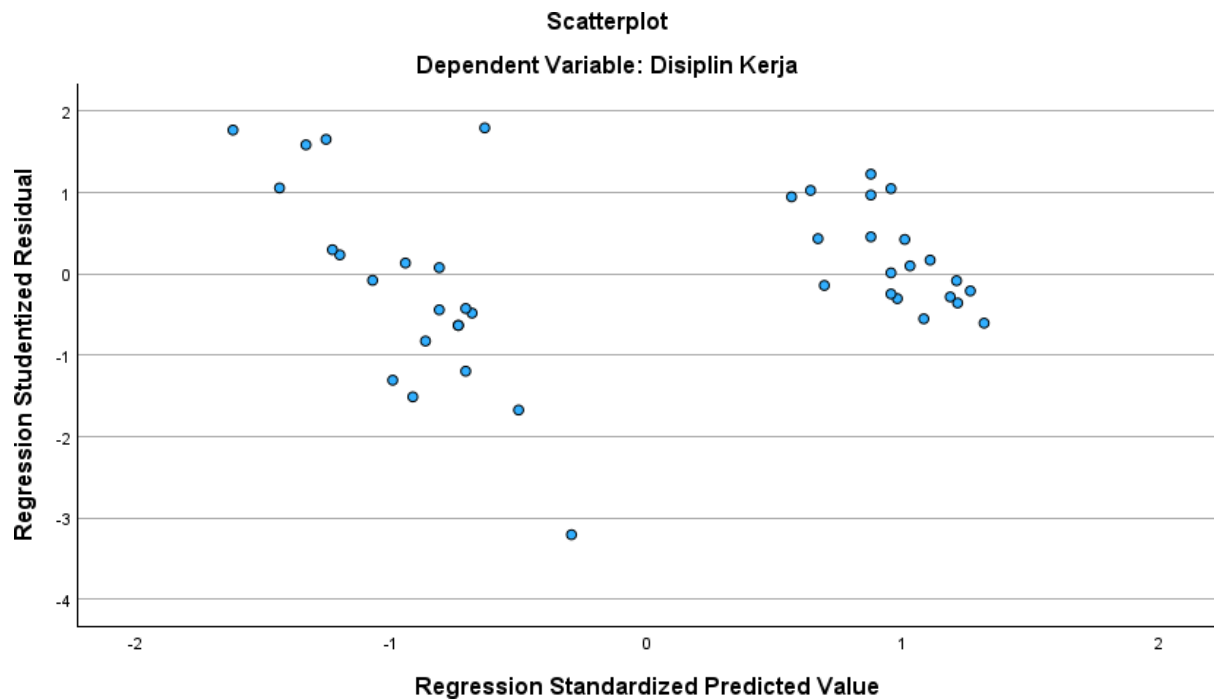
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44.2901	71.3063	59.1707	9.20261	41

Std. Predicted Value	-1.617	1.319	.000	1.000	41
Standard Error of Predicted Value	.706	1.550	1.057	.209	41
Adjusted Predicted Value	43.6285	71.5319	59.1411	9.23490	41
Residual	-12.46618	6.70989	.00000	3.88034	41
Std. Residual	-3.131	1.685	.000	.975	41
Stud. Residual	-3.208	1.793	.004	1.009	41
Deleted Residual	-13.08304	7.65926	.02958	4.15752	41
Stud. Deleted Residual	-3.707	1.849	-.005	1.061	41
Mahal. Distance	.282	5.088	1.951	1.185	41
Cook's Distance	.000	.170	.024	.040	41
Centered Leverage Value	.007	.127	.049	.030	41

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja





Correlations

		YP 1	YP 2	YP 3	YP 4	YP 5	YP 6	YP 7	YP 8	YP 9	YP 10	YP 11	YP 12	YP 13	YP 14	YP 15	YP 16	Disiplin Kerja
YP1	Pearson Correlation	1	.578**	.458*	.749**	.317	.723**	.498**	.689**	.422*	.563**	.520**	.776**	.505**	.492**	.591**	.429*	.840**
	Sig. (2-tailed)		<.001	.011	<.001	.088	<.001	.005	<.001	.020	.001	.003	<.001	.004	.006	<.001	.018	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP2	Pearson Correlation	.578**	1	.368*	.632**	.532**	.326	.752**	.734**	.443*	.294	.478**	.457*	.560**	.457*	.449*	.453*	.765**

	Sig. (2-tailed)	<.001		.046	<.001	.003	.078	<.001	<.001	.014	.114	.008	.011	.001	.011	.013	.012	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP3	Pears on Correlation	.458*	.368*	1	.302	.335	.313	.409*	.428*	.199	.270	.619**	.248	.471**	.163	.401*	.346	.560**
	Sig. (2-tailed)	.011	.046		.105	.071	.092	.025	.018	.291	.149	<.001	.186	.009	.389	.028	.061	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP4	Pears on Correlation	.749**	.632**	.302	1	.427*	.662**	.549**	.749**	.400*	.505**	.584**	.606**	.498**	.659**	.582**	.377*	.838**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.105		.019	<.001	.002	<.001	.029	.004	<.001	<.001	.005	<.001	<.001	.040	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP5	Pears on Correlation	.317	.532**	.335	.427*	1	.158	.613**	.380*	.517**	.136	.342	-.009	.398*	.367*	.154	.279	.524**
	Sig. (2-tailed)	.088	.003	.071	.019		.405	<.001	.039	.003	.475	.065	.962	.029	.046	.417	.136	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP6	Pears on Correlation	.723**	.326	.313	.662**	.158	1	.365*	.589**	.090	.471**	.479**	.695**	.328	.445*	.498**	.301	.676**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.078	.092	<.001	.405		.047	<.001	.637	.009	.007	<.001	.077	.014	.005	.106	<.001

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP7 Pears on Correlation	.498**	.752**	.409*	.549**	.613**	.365*	1	.622**	.433*	.477**	.616**	.335	.553**	.566**	.395*	.321	.761**
Sig. (2-tailed)	.005	<.001	.025	.002	<.001	.047		<.001	.017	.008	<.001	.070	.002	.001	.031	.084	<.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP8 Pears on Correlation	.689**	.734**	.428*	.749**	.380*	.589**	.622**	1	.273	.492**	.648**	.570**	.641**	.521**	.553**	.579**	.854**
Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.018	<.001	.039	<.001	<.001		.144	.006	<.001	.001	<.001	.003	.002	<.001	<.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP9 Pears on Correlation	.422*	.443*	.199	.400*	.517**	.090	.433*	.273	1	.262	.212	.220	.405*	.427*	.205	.203	.503**
Sig. (2-tailed)	.020	.014	.291	.029	.003	.637	.017	.144		.161	.261	.243	.026	.018	.276	.281	.005
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP10 Pears on Correlation	.563**	.294	.270	.505**	.136	.471**	.477**	.492**	.262	1	.563**	.538**	.549**	.710**	.422*	.418*	.684**
Sig. (2-tailed)	.001	.114	.149	.004	.475	.009	.008	.006	.161		.001	.002	.002	<.001	.020	.022	<.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

YP1 1	Pears on Correl ation	.52 0**	.47 8**	.61 9**	.58 4**	.34 2	.47 9**	.61 6**	.64 8**	.21 2	.56 3**	1	.40 5*	.59 0**	.56 2**	.43 2*	.54 0**	.770 **
	Sig. (2- tailed)	.00 3	.00 8	< 00 1	< 00 1	.06 5	.00 7	< 00 1	< 00 1	.26 1	.00 1		.02 7	< 00 1	.00 1	.01 7	.00 2	<.0 01
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP1 2	Pears on Correl ation	.77 6**	.45 7*	.24 8	.60 6**	- .00 9	.69 5**	.33 5	.57 0**	.22 0	.53 8**	.40 5*	1	.34 5	.39 6*	.58 4**	.29 2	.678 **
	Sig. (2- tailed)	< 00 1	.01 1	.18 6	< 00 1	.96 2	< 00 1	.07 0	.00 1	.24 3	.00 2	.02 7		.06 2	.03 0	< 00 1	.11 8	<.0 01
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP1 3	Pears on Correl ation	.50 5**	.56 0**	.47 1**	.49 8**	.39 8*	.32 8	.55 3**	.64 1**	.40 5*	.54 9**	.59 0**	.34 5	1	.52 3**	.35 7	.31 2	.715 **
	Sig. (2- tailed)	.00 4	.00 1	.00 9	.00 5	.02 9	.07 7	.00 2	< 00 1	.02 6	.00 2	< 00 1	.06 2		.00 3	.05 3	.09 3	<.0 01
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP1 4	Pears on Correl ation	.49 2**	.45 7*	.16 3	.65 9**	.36 7*	.44 5*	.56 6**	.52 1**	.42 7*	.71 0**	.56 2**	.39 6*	.52 3**	1	.42 9*	.40 7*	.727 **
	Sig. (2- tailed)	.00 6	.01 1	.38 9	< 00 1	.04 6	.01 4	.00 1	.00 3	.01 8	< 00 1	.00 1	.03 0	.00 3		.01 8	.02 6	<.0 01
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP1 5	Pears on Correl ation	.59 1**	.44 9*	.40 1*	.58 2**	.15 4	.49 8**	.39 5*	.55 3**	.20 5	.42 2*	.43 2*	.58 4**	.35 7	.42 9*	1	.40 5*	.667 **

	Sig. (2-tailed)	<,001	.013	.028	<,001	.417	.005	.031	.002	.276	.020	.017	<,001	.053	.018		.026	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YP16	Pearson Correlation	.429*	.453*	.346	.377*	.279	.301	.321	.579**	.203	.418*	.540**	.292	.312	.407*	.405*	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.018	.012	.061	.040	.136	.106	.084	<,001	.281	.022	.002	.118	.093	.026	.026		<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.840**	.765**	.560**	.838**	.524**	.676**	.761**	.854**	.503**	.684**	.770**	.678**	.715**	.727**	.667**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	.001	<,001	.003	<,001	<,001	<,001	.005	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	X1P8	X1P9	X1P10	Efektivitas Absensi Elektronik
X1P1	Pearson Correlation	1	.592**	.423*	.569**	.323	.413*	.577**	.294	.612**	.475*	.779**

	Sig. (2-tailed)		<,001	.020	.001	.082	.023	<,001	.115	<,001	.008	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P2	Pearson Correlation	.592**	1	.364*	.594**	.382*	.244	.273	.149	.465**	.389*	.650**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.048	<,001	.037	.193	.145	.432	.010	.034	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P3	Pearson Correlation	.423*	.364*	1	.456*	.397*	.304	.297	.158	.447*	.275	.603**
	Sig. (2-tailed)	.020	.048		.011	.030	.103	.112	.404	.013	.141	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P4	Pearson Correlation	.569**	.594**	.456*	1	.501**	.500**	.565**	.370*	.565**	.568*	.840**
	Sig. (2-tailed)	.001	<,001	.011		.005	.005	.001	.044	.001	.001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P5	Pearson Correlation	.323	.382*	.397*	.501**	1	.362*	.347	.390*	.248	.179	.588**
	Sig. (2-tailed)	.082	.037	.030	.005		.049	.060	.033	.186	.344	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P6	Pearson Correlation	.413*	.244	.304	.500**	.362*	1	.481**	.325	.449*	.371*	.647**
	Sig. (2-tailed)	.023	.193	.103	.005	.049		.007	.080	.013	.043	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X1P7	Pearson Correlation	.577**	.273	.297	.565**	.347	.481**	1	.429*	.541**	.511*	.739**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.145	.112	.001	.060	.007		.018	.002	.004	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P8	Pearson Correlation	.294	.149	.158	.370*	.390*	.325	.429*	1	.210	.437*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.115	.432	.404	.044	.033	.080	.018		.264	.016	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P9	Pearson Correlation	.612**	.465**	.447*	.565**	.248	.449*	.541**	.210	1	.509*	.738**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.010	.013	.001	.186	.013	.002	.264		.004	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1P10	Pearson Correlation	.475**	.389*	.275	.568**	.179	.371*	.511**	.437*	.509**	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.008	.034	.141	.001	.344	.043	.004	.016	.004		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Efektivitas Absensi Elektronik	Pearson Correlation	.779**	.650**	.603**	.840**	.588**	.647**	.739**	.544**	.738**	.700*	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.002	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2P 1	X2P 2	X2P 3	X2P 4	X2P 5	X2P 6	X2P 7	X2P 8	Kompensa si
X2P1	Pearson Correlatio n	1	.396*	.342	.372*	.285	.279	.346	.620*	.716**
	Sig. (2- tailed)		.030	.064	.043	.126	.136	.061	<,00 1	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P2	Pearson Correlatio n	.396*	1	.585*	.216	.619*	.216	.390*	.525*	.760**
	Sig. (2- tailed)	.030		<,00 1	.252	<,00 1	.252	.033	.003	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P3	Pearson Correlatio n	.342	.585*	1	.318	.476*	.212	.136	.404*	.675**
	Sig. (2- tailed)	.064	<,00 1		.087	.008	.261	.472	.027	<,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P4	Pearson Correlatio n	.372*	.216	.318	1	.273	.250	.134	.420*	.558**
	Sig. (2- tailed)	.043	.252	.087		.144	.183	.479	.021	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P5	Pearson Correlatio n	.285	.619*	.476*	.273	1	.055	.238	.600*	.687**
	Sig. (2- tailed)	.126	<,00 1	.008	.144		.774	.204	<,00 1	<,001

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P6	Pearson Correlation	.279	.216	.212	.250	.055	1	.269	.315	.474**
	Sig. (2-tailed)	.136	.252	.261	.183	.774		.151	.090	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P7	Pearson Correlation	.346	.390*	.136	.134	.238	.269	1	.383*	.530**
	Sig. (2-tailed)	.061	.033	.472	.479	.204	.151		.037	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2P8	Pearson Correlation	.620**	.525**	.404*	.420*	.600**	.315	.383*	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.003	.027	.021	<.001	.090	.037		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kompensi	Pearson Correlation	.716**	.760**	.675**	.558**	.687**	.474**	.530**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	.008	.003	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0

Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
YP1	57.9333	87.237	.805	.923
YP2	58.0667	90.892	.723	.925
YP3	58.1000	95.817	.501	.931
YP4	58.1667	89.523	.807	.923
YP5	58.0333	96.723	.463	.931
YP6	58.1333	92.740	.623	.928
YP7	58.0333	90.654	.718	.925
YP8	58.1333	87.223	.822	.922
YP9	57.9333	96.823	.439	.932

YP10	58.1000	94.231	.640	.928
YP11	58.0000	90.207	.726	.925
YP12	58.0000	92.483	.623	.928
YP13	58.0667	93.375	.672	.927
YP14	58.1667	91.178	.677	.926
YP15	57.9667	94.309	.619	.928
YP16	58.1667	95.454	.536	.930

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1P1	30.9667	24.723	.713	.845
X1P2	30.9667	27.206	.549	.860
X1P3	31.1333	27.292	.475	.867
X1P4	31.0333	23.757	.763	.839
X1P6	31.0000	27.103	.545	.861
X1P7	31.1333	25.706	.661	.850
X1P8	31.2667	28.271	.414	.872
X1P9	31.0667	26.340	.688	.849
X1P10	31.1667	25.592	.631	.853

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2P1	27.4333	14.116	.573	.787
X2P2	27.5333	14.395	.656	.773
X2P3	27.7000	14.976	.542	.791
X2P4	27.4000	16.317	.425	.806
X2P5	27.3667	14.999	.562	.788
X2P6	27.4000	16.869	.328	.818
X2P7	27.4667	16.671	.402	.809
X2P8	27.5000	13.776	.740	.759

TABULASI DATA RESPONDEN

No	Disiplin Kerja (Y)																Total
1	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	68
2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	69
3	5	4	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	67
4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	68
5	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	67
6	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	69
7	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	65
8	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	70
9	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	67
10	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	4	67
11	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	70
12	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	71
13	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	69
14	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	72
15	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	69
16	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	70
17	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	69

18	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	72
19	4	5	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	70
20	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	69
21	2	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	48
23	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	51
24	2	2	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	4	4	3	3	48
25	3	2	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	50
26	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	49
27	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	4	2	4	4	3	45
28	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	2	2	3	45
29	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	44
30	2	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	52
31	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	50
32	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	50
33	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	51
34	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	51
35	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	50
36	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	2	4	3	49
37	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	54
38	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	53
39	3	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	51
40	4	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	2	3	4	4	3	49
41	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	60

No	Efektivitas Absensi Elektronik (X1)										Total
1	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	39
2	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	42
3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	44
4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	42
5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	43
6	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	43
7	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	41
8	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	41
9	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	42
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	40
11	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	46
12	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	42
13	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	45
14	3	5	5	5	5	5	3	4	3	4	42
15	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	44
16	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	45
17	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	45
18	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	42
19	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	45
20	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	42
21	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	34
22	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	32
23	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	27
24	3	4	3	3	3	4	4	2	4	2	32
25	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	28
26	3	2	3	2	4	3	3	4	2	2	28
27	3	4	4	2	3	3	2	2	4	3	30
28	3	2	2	3	2	4	3	4	3	4	30
29	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
30	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	31
31	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	34
32	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	31
33	4	3	3	4	4	2	3	4	2	3	32
34	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	33
35	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	34
36	3	2	3	4	2	2	4	4	3	3	30
37	2	4	2	3	4	3	2	4	3	2	29
38	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	29
39	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	32
40	2	2	3	4	3	3	4	3	2	4	30
41	2	2	5	3	4	2	5	3	5	4	35

No	Kompensasi (X2)								Total
1	4	4	5	4	5	3	5	4	34
2	3	5	5	3	5	3	3	4	31
3	4	4	4	4	5	4	4	5	34
4	4	4	5	5	4	5	4	4	35
5	5	4	4	4	4	4	4	5	34
6	5	5	4	5	5	4	4	5	37
7	5	4	3	4	4	4	4	5	33
8	5	5	4	4	5	5	5	4	37
9	4	5	5	5	5	4	3	4	35
10	5	4	3	5	5	3	4	5	34
11	3	4	3	5	4	5	5	4	33
12	3	5	4	3	5	5	5	4	34
13	5	4	4	4	4	4	4	3	32
14	4	5	4	5	3	5	4	4	34
15	5	4	5	4	4	5	5	5	37
16	4	5	4	4	5	3	4	4	33
17	5	4	4	5	4	4	4	4	34
18	5	3	4	5	5	4	4	5	35
19	5	4	4	4	4	5	4	5	35
20	5	4	4	4	4	5	4	4	34
21	4	3	4	3	3	4	3	3	27
22	4	3	2	3	3	4	4	4	27
23	2	2	2	4	3	3	4	2	22
24	2	3	3	3	4	4	3	3	25
25	3	2	3	4	3	4	2	2	23
26	4	3	2	3	3	4	4	3	26
27	3	3	4	4	2	3	4	3	26
28	3	4	3	3	4	3	4	3	27
29	4	4	3	3	3	3	4	3	27
30	2	3	3	4	4	4	3	4	27
31	3	2	4	2	2	4	4	3	24
32	4	2	4	3	4	2	4	4	27
33	4	3	2	3	3	3	3	3	24
34	4	3	3	4	3	3	2	4	26
35	4	2	2	3	4	2	3	4	24
36	3	3	2	4	3	3	2	3	23
37	3	2	4	3	2	3	3	4	24
38	3	4	3	4	2	2	2	3	23
39	4	3	4	3	4	4	2	3	27
40	3	4	2	2	4	4	4	2	25
41	2	5	3	3	4	2	3	2	24