

**PENGARUH *PRESENSI ONLINE* TERHADAP INTENSITAS
KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG DAYA MAKASSAR**

SKRIPSI



**ANISA APRILIANI MALIK
NIM:105721114720**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH *PRESENSI ONLINE* TERHADAP INTENSITAS
KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN
(PERSERO) CABANG DAYA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ANISA APRILIANI MALIK

NIM:105721114720

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Target utama orang-orang sukses adalah membahagiakan orang tua mereka di masa depan.

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini kupersembahkan kepada orangtua tersayang yang telah memberikan dukungan penuh, baik dari materi maupun semangat dan motivasi yang tiada henti sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. karena doa dari orang tualah saya bisa sampai disini.

PESAN DAN KESAN

Selama saya belajar di Universitas Muhammadiyah Makassar, saya mendapatkan ilmu dan pengalaman berharga. Dibantu dengan dukungan serta bimbingan para dosen yang baik dan juga profesional dalam membantu saya berhasil melalui perkuliahan dengan baik sehingga saya bisa lulus dengan nilai yang memuaskan. Kepada Universitas dan para dosen yang telah membimbing saya, semoga kebaikan dan amal yang telah diberikan dan dicurahkan kepada mahasiswanya menjadi ladang pahala di kemudian hari.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Presensi Online* Terhadap Intensitas kedisiplinan karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar

Nama Mahasiswa : Anisa Apriliani Malik

No. Stambuk/NIM : 105721114720

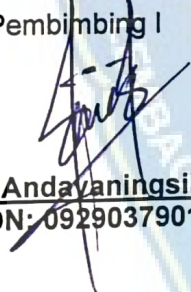
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

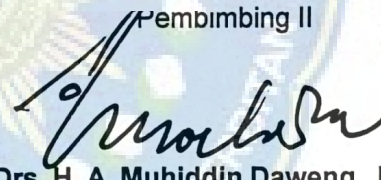
Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 20 April 2024 di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

12 Syawal 1445 H
01 Mei 2024 M

Pembimbing I

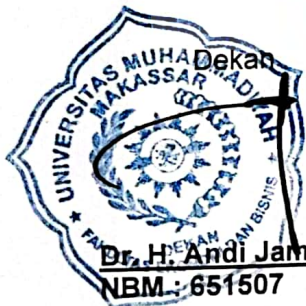

Sri Andayaningsih, S.E., M.M
NIDN: 0929037901

Pembimbing II



Drs. H. A. Muhiddin Daweng., MM
NIDN : 8816401019

Mengetahui,

Ketua program Studi Manajemen



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM : 651507


Nasrullah, SE., MM
NBM : 1151 132



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar


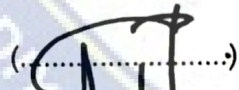

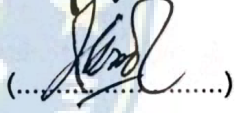



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Anisa Apriliani Malik, 105721114720, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor : 005/SK-Y/61201/091004/2014, tanggal 22 Syawal 1445 H/ 01 Mei 2024 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Syawal 1445 H
01 Mei 2024 H

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si 
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M. 
3. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M 
4. Drs. H. A. Muhiddin Daweng, M.M 

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 65 1507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Anisa Apriliani Malik
No. Stambuk/NIM : 105721114720
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh *Presensi Online* Terhadap Intensitas kedisiplinan karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 01 Mei 2024



membuat pernyataan,

Anisa Apriliani Malik
NIM: 105721114720

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 1151 132

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., MM
NBM : 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Anisa Apriliani Malik
No. Stambuk/NIM : 105721114720
Prorgam Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh *Presensi Online* Terhadap Intensitas kedisiplinan karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 01 Mei 2024



membuat pernyataan,

Anisa Apriliani Malik
NIM: 105721114720

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Presensi Online* Terhadap Intensitas Kedisiplinan karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar ”**. Skripsi yang dibuat penulis ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua penulis yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudara ku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan

dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A.g. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah ,SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Sri Andayaningsih, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan. Bapak Drs. H. A. Muhiddin Daweng., MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
5. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
8. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan.Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya

para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. *Nahrun min Allahu wa Fathun Karien, Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Makassar , 01 Mei 2024

Penulis,

Anisa Apriliani Malik



ABSTRAK

ANISA APRILIANI MALIK.2024.Pengaruh *Presensi Online* Terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar. Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Sri Andayaningsih dan A. Muhiddin Daweng .

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Presensi Online* Terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar berjumlah 35 karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer yaitu informasi yang bersumber dari observasi dan kuesioner sedangkan sumber data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh dari dokumentasi atau studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Presensi Online* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensitas kedisiplinan karyawan (Y) dilihat dari hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.163 > 1,690$) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$

Kata Kunci : *Presensi Online, Intensitas kedisiplinan karyawan*



ABSTRACT

ANISA APRILIANI MALIK.2024. *The Influence of Online Presence on the Intensity of Employee Discipline at PT. Pegadaian (Persero) Daya Makassar Branch. Thesis, Management Departement, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Sri Andayaningsih and A. Muhiddin Daweng .*

This research aims to determine the effect of Online Presence on Employee Discipline Intensity at PT. Pegadaian (Persero) Daya Makassar Branch. The population in this study were all employees of PT. Pegadaian (Persero) Daya Makassar Branch has 35 employees. The type of research is descriptive quantitative. The data sources used are primary data sources, namely information originating from observations and questionnaires. Meanwhile, secondary data sources are data sources obtained from documentation or literature study. The data analysis technique used is simple linear regression analysis using statistical calculations by Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 24 application.

The results of the research show that Online Presence (X) has a positive and significant effect on employee discipline intensity (Y) seen from the results of the calculated t value $> t$ table ($4,163 > 1.690$) and the significant value $0.00 < 0.05$

Keywords: Online Presence, Intensity of employee discipline

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACK	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Tinjauan Teori.....	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2. <i>Presensi Online</i>	6
3. Intensitas Kedisiplinan	10
B. Penelitian Terdahulu.....	14
C. Kerangka Pikir]	17
D. Hipotesis	18
BAB III. METODE PENELITIAN	19
A. Jenis Penelitian	19
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
C. Jenis dan Sumber Data	20
D. Populasi dan Sampel.....	21
E. Teknik Pengumpulan Data.....	22
F. Definisi Operasional Variabel.....	23
G. Metode Analisis Data.....	24

H. Uji Hipotesis	27
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Hasil Penelitian.....	28
B. Uji Instrumen Penelitian.....	34
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	48
BAB V. PENUTUP.....	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN.....	54
BIOGRAFI PENULIS.....	83



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1	Skor Jawaban Responden.....	24
Tabel 4.1	Uji Karakteristik Responden Menurut Jenis Usia	35
Tabel 4.2	Uji Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	36
Tabel 4.3	Uji Karakteristik Responden Menurut Jenis Pendidikan.....	37
Tabel 4.4	Analisis Deskriptif Variabel X.....	38
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Variabel Y.....	39
Tabel 4.6	Uji Validitas	42
Tabel 4.7	Uji Realibel Angket.....	44
Tabel 4.8	Uji Regresi Sederhana	45
Tabel 4.9	Hasil Uji T.....	46
Tabel 4.10	Hasil Uji R2	47



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	17
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	31



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan serta mengawasi para karyawan, pekerja dan karyawan harus mampu bekerja sesuai dengan tujuan dan sasarannya agar kinerja dan produktivitasnya meningkat. Saat ini beberapa perusahaan telah menggunakan aplikasi *digital*, salah satunya adalah PT. Pegadaian yang merubah sistem *presensi* manual menjadi *digital*. Berubahnya sistem *presensi* manual menjadi *digital* diharapkan dapat membuat disiplin kerja para karyawan meningkat. Meningkatnya disiplin kerja karyawan dapat membuat tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut tercapai.

Menurut (Bara et al., 2022) *Presensi Online* merupakan sistem yang terhubung langsung dengan *database* dalam pencatatan kehadiran secara *realtime*. Pencatatannya menggunakan sistem otomatis dalam menyimpan *records* presensi. *Presensi online* dapat diakses kapan saja dengan syarat terhubung dengan jaringan internet.

Intensitas adalah tingkat keseringan seseorang dalam melakukan kegiatan dikarenakan adanya dorongan dalam dirinya dan kegiatan tersebut dilakukan secara terus menerus (Wahyuni & Harmaini, 2018). Sedangkan Kedisiplinan atau disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial

yang berlaku. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil kerja yang optimal untuk kesuksesan perusahaan menurut (Hasibuan, 2017). Karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan perusahaan. Untuk itu, perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja maka dari itu, dengan berlakunya penerapan *presensi online* di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya para karyawan diharapkan bisa dengan mudah dipantau apakah karyawan tersebut berada di kantor atau tidak, dan dengan *presensi online* diharapkan dapat mendeteksi karyawan yang datang terlambat atau tidak masuk kantor.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang usaha intinya adalah melakukan jasa pemberian pinjaman uang/kredit kepada masyarakat dengan cara menguasai benda/barang yang digadaikan oleh nasabah dan setelah dilakukan penaksiran harga tersebut maka nasabah dapat langsung menerima pinjaman uang dari barang yang digadaikan tersebut. Pegadaian dapat menjual atau melelang barang gadai jika pinjaman telah jatuh tempo dan nasabah belum mampu mengembalikan pinjaman tersebut dan jika masih ada nilai sisanya maka akan dikembalikan (Dervandy, 2020).

PT. Pegadaian (Persero) sebelumnya telah menerapkan *presensi fingerprint* dan beralih ke *presensi online Human Capital Management System (HCMS 4.0)* sejak tahun 2020. Hal ini untuk meningkatkan rasa tanggung jawab dan juga sikap disiplin dengan diterapkan *presensi online* karyawan. PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya sudah menerapkan tanggung jawab serta

kedisiplinan dengan yang dilihat dengan diterapkannya *presensi* online.

Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar masih terdapat beberapa kekurangan dalam penerapan *presensi online* yaitu belum menerapkan fitur dokumentasi karyawan pada status *presensi*, dari kekurangan tersebut dapat terjadi kecurangan dan manipulasi dalam pengisian *presensi online* seperti kecurangan dalam menitip *presensi* dan manipulasi dalam pengisian data *presensi* bagi para karyawan sehingga dapat mengurangi tingkat kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang tertulis di atas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Presensi Online* terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar ”**

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Apakah *presensi online* mempengaruhi intensitas kedisiplinan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya yaitu untuk mengetahui pengaruh dari *presensi online* terhadap intensitas kedisiplinan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada Aplikasi *Presensi Online* Manajemen Sumber Daya Manusia

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan komisaris dan direksi.

b. Bagi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar

Terkait hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini penulis harapkan dapat memperoleh pengetahuan dan menjadi bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dari bangku perkuliahan dalam dunia kerja sesungguhnya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan bahan referensi bagi rekan - rekan yang membutuhkan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tema dan objek pada tugas akhir yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya di dalam organisasi yang memegang peran penting atas keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Manusia akan berperan aktif dalam aktivitas organisasi, karena manusia sebagai penentu, pelaku dan perencana hingga tujuan organisasi tercapai. (Samsuni, 2017). Sedangkan Menurut (Herawati, 2018) keberhasilan sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting bagi organisasi atau perusahaan dan keberhasilannya dapat ditentukan dari kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya.

Pendapat di atas bahwasanya sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola aspek manusia dalam organisasi, termasuk penyeleksian, perekrutan, pengembangan, penggajian, manajemen kinerja, pelatihan, dan lain sebagainya. Sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk memastikan kepatuhan terhadap kepatuhan ketenagakerjaan serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Peran sumber daya manusia yang paling penting yaitu memastikan perusahaan memiliki

karyawan yang berkualitas, terampil dan bertanggung jawab.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai fungsi operasional meliputi fungsi pengadaan SDM, dilakukan dengan tujuan untuk menentukan dan memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kedua adalah fungsi pengembangan yang meliputi pelatihan dan pengembangan karir dan ketiga adalah fungsi pemeliharaan yang meliputi fungsi kompensasi dan integrasi karyawan. (Wulandari, 2020).

Pendapat di atas bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia akan mempengaruhi seluruh area kerja perusahaan yang multi perencanaan, pengangkatan, pemberhentian karyawan, pengupahan tunjangan, penilaian kinerja, penghargaan, pelatihan pengembangan, keselamatan kerja dan kepemimpinan serta produktivitas karyawan.

2. *Presensi Online*

a. Definisi *Presensi Online*

Presensi Online merupakan sistem pelayanan berbasis elektronik yang terintegrasi dengan *smartphone* yang akan mengelola data dan informasi sehingga akan dicatat dan dikelola langsung untuk kehadiran karyawan. (Fardiana, 2019). Sedangkan menurut (Patresia et al., 2022) *Presensi online* merupakan *presensi* yang mudah mencatat aktifitas kehadiran karyawan dan waktu karyawan saat melakukan *presensi*.

Pendapat di atas dapat dilihat bahwa *presensi online* adalah aplikasi yang terhubung langsung oleh sistem perangkat perusahaan dengan menggunakan *smartphone* sehingga mudah dalam pengelolaan data dan informasi kehadiran karyawan secara *realtime*.

b. Kelebihan *Presensi Online*

Sistem *presensi online* dianggap jauh lebih mudah dan efektif. Menurut (Harefa, 2021) dijelaskan ada beberapa manfaat dari sistem *presensi online* sebagai berikut :

1) Rekapitulasi lebih mudah

Sistem *online* dapat memudahkan pencatatan dan rekapitulasi data. Sehingga data kehadiran dan ketidakhadiran karyawan dapat dengan mudah dicatat secara otomatis tanpa memindahkan data secara manual.

2) Mengurangi potensi kecurangan

Pada *presensi* manual terkadang karyawan dapat menitip *presensi* atau meminta teman lainnya menandatangani *presensi* agar dapat dikatakan hadir walaupun kenyataannya karyawan tersebut tidak hadir. Dengan *presensi online* sudah terdapat foto para karyawan sehingga jika terdapat kecurangan hal tersebut bisa langsung terdeteksi.

3) Perhitungan jam kerja lebih akurat.

Sistem *presensi* dilakukan secara *online*, maka waktu yang dipakai juga otomatis sinkron dan sesuai dengan waktu yang sebenarnya sehingga sulit untuk manipulasi data.

4) Dapat dijadikan dasar untuk penggajian karyawan.

Aplikasi *presensi online* dapat membantu dalam melakukan validasi jumlah kehadiran antara masing-masing karyawan. Bagi karyawan yang mengambil lembur, mereka akan mendapatkan upah lembur sesuai dengan data yang tersimpan pada sistem.

5) Menghemat biaya

Jika menggunakan *presensi* manual pada kantor akan mengeluarkan biaya untuk pembelian kertas. Jika menggunakan *fingerprint*, perusahaan harus menyediakan anggaran khusus dalam pengadaan perangkatnya serta wajib menyediakan cadangan apabila terjadi kerusakan dan biaya rutin untuk perawatan. Berbeda jika menggunakan aplikasi *presensi online* perusahaan hanya memerlukan *computer* atau *smartphone* serta koneksi internet.

c. Kekurangan *Presensi Online*

Selain memiliki banyak kelebihan, *presensi online* juga memiliki kekurangan. Kekurangannya terletak pada pengeluaran yang dibutuhkan untuk membeli perangkat yang diperlukan dengan harga yang terkadang mahal. Selain itu, sistem *online* sangat bergantung pada jaringan internet. Jaringan internet yang tidak stabil

dapat menyebabkan *presensi* tidak terkirim sehingga terkadang karyawan dapat dianggap tidak hadir.(Harefaah, 2021)

Kendala yang terjadi pada jaringan internet dapat membuat karyawan yang tepat waktu datang menjadi terlambat, sehingga banyak karyawan yang mengeluh karena jaringan internet yang buruk.

d. Indikator *Presensi Online*

Indikator *presensi online* yang dikemukakan oleh (Sleekr, 2018) diantaranya adalah :

1) Praktis

Perusahaan hendaknya menerapkan *presensi online* karena metode tersebut sangat berguna dalam kemudahan mengorganisir karyawan, khususnya dari segi kehadiran serta tidak adanya biaya perawatan untuk pengadaan perawatan *presensi online*.

2) Efisien

Presensi online bisa diakses kapan saja dan dimana saja selama terhubung dengan internet. Sehingga lebih menghemat tenaga dan waktu apabila akan melalui sebuah proses kinerja.

3) Transparansi

Sistem *presensi online* menciptakan transparansi antar karyawan karena sistem *presensi online* dapat memastikan gaji yang diperoleh oleh karyawan melalui presensi serta mengetahui jumlah izin cuti yang diperoleh dan dipakai secara otomatis hanya melalui *smartphone*

4) Tingkat keamanan tinggi

Tingkat keamanan tinggi pada metode *presensi online* sangat bisa diandalkan karena pada saat akan melakukan *presensi* karyawan harus menentukan titik koordinat, lalu melakukan foto secara langsung yang kemudian baru bisa melakukan *presensi*. Hal tersebut sangat menekankan tidak adanya kecurangan pada saat melakukan *presensi* dan pengajuan cuti.

3. Intensitas Kedisiplinan

a. Definisi Intensitas Kedisiplinan karyawan

Intensitas dalam kamus bahasa Indonesia merupakan keadaan tingkatan atau ukuran intens sesuatu. Sedangkan menurut (Fitriani, 2023) intensitas merupakan usaha yang diluahkan seseorang dengan semangat untuk mencapai tujuan. Pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa intensitas merupakan suatu usaha dan semangat seseorang dalam melakukan kegiatan dengan terus menerus untuk mencapai sebuah tujuan.

Kedisiplinan merupakan salah satu jalan yang ditempuh oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan memerlukan alat dan alat yang paling efektif yaitu dengan membuat aturan. (Wahyudi, 2019) sedangkan menurut (Nur Faiqoh, 2021) kedisiplinan adalah suatu sikap taat yang ada dalam diri karyawan terhadap peraturan yang dikeluarkan dan ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Pendapat di atas

kedisiplinan dapat diartikan sebagai tindakan seseorang dalam menaati aturan yang telah diatur dan ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan.

Dari pembahasan mengenai intensitas dan kedisiplinan maka dapat disimpulkan bahwa intensitas kedisiplinan merupakan suatu usaha seseorang dalam melakukan kegiatan secara terus menerus untuk menaati aturan yang telah diatur dan ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Intensitas Kedisiplinan karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya menurut (Hasibuan, 2018).

1) Tujuan dan Kemampuan

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

2) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi

contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatannya. Kedisiplinan bawahan juga ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik, maka para karyawan juga akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Pengawasan Melekat (WASKAT)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan dan karyawan akan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi/Hukuman

Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku *indisipliner*.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai sanksi hukum yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang *indisipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

c. Indikator Intensitas Kedisiplinan karyawan

Indikator intensitas kedisiplinan kerja menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2017) yaitu :

1) Kehadiran ditempat kerja

Indikator yang mendasar untuk mengetahui kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang akan ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari kedisiplinan kerja karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pemikiran dan acuan dalam pembuatan proposal ini. Terdapat penelitian terdahulu yang akan mengarahkan penelitian ini. Beberapa diantaranya yang telah diteliti dapat dilihat dalam tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Dian Dwi Purnakaryanto, 2022)	Pengaruh <i>E-Mobile Presensi</i> Jatim Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja ASN di lingkungan SMK 1 Suruh Kabupaten Terenggalak	X : E-Mobile <i>Presensi</i> Jatim Y1 : Kedisiplinan Y2 : Kinerja ASN	Regresi Linear Berganda	E-Mobile <i>Presensi</i> Jatim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin ASN dan E-Mobile <i>Presensi</i> Jatim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN serta disiplin ASN tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN.
2.	(Supriyadi et al., 2021)	Pengaruh Implementasi <i>Presensi Online</i> (K-Mob) Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (Sman) Di Kabupaten Bogor.	X : Implementasi <i>Presensi Online</i> (K-MOB) Y1 : Kedisiplinan Y2 : Kinerja Guru	Regresi Linear Berganda	Implementasi <i>presensi</i> online K-Mob memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kedisiplinan guru dibandingkan dengan peningkatan kinerja guru di SMAN di Kabupaten Bogor.
3.	(Masykuri & Aulia, 2021)	Pengaruh penerapan <i>Absensi</i> RFID Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom.	X : <i>Absensi</i> RFID Y : Disiplin Pegawai	Regresi Linear Sederhana	<i>Absensi</i> RFID di YPT sudah berjalan dengan baik, disiplin kerja pegawai YPT sudah baik.
4.	(Nur Faiqoh et al., 2021)	Pengaruh Penerapan <i>Presensi</i> Berbasis Platform Telegram Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Pendidikan.	X1 : Praktis X2 : Akurat X3 : Sekuritas Y : Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis korelasi dan regresi ternyata dimensi praktis, akurat, dan sekuritas dari <i>presensi</i> telegram memiliki hubungan yang sangat kuat ($P < 0.01$) dengan disiplin kerja.
5.	(Wanta, July Yuliawati, 2022)	Pengaruh Aplikasi <i>Absensi</i> Siap (Sistem Informasi <i>Absensi</i> Pegawai) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kabupaten Karawang	X1 : <i>Absensi</i> SIAP X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Aplikasi <i>Absensi</i> SIAP dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

6.	(Widyaningsih et al., 2020)	Pengaruh <i>Absensi</i> Online B-Gate Sebagai Bentuk Inovasi Digital Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus <i>Absensi</i> Online B-Gate Pada Bank Btn Kantor Cabang Bandung)	X : <i>Absensi</i> Online Y : Disiplin Kerja	Regresi Linear Sederhana	Hasil uji regresi menunjukkan bahwa <i>absensi</i> online berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank BTN Kantor Cabang Bandung.
7.	(Safudin, 2018)	Pengaruh Penerapan <i>Absensi</i> Online Terhadap Disiplin Karyawan Pada Purple Express Laundry Jakarta	X : <i>Absensi</i> Online Y : Disiplin Karyawan	Regresi Linear Sederhana	Diperoleh hasil bahwa penerapan <i>absensi</i> online berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
8.	(Syahputri, 2017)	Pengaruh Penerapan Sistem <i>Absensi Online</i> dan <i>E-Logbook</i> Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur	X1 : <i>Absensi</i> Online X2 : E-Logbook Y : Disiplin kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penerapan Sistem <i>Absensi Online</i> dan <i>E-Logbook</i> sama-sama memiliki pengaruh yang sedang, positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
9.	(Farila et al., 2023)	Pengaruh Aplikasi <i>Absensi Mobile GPS</i> dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	X1 : <i>Absensi</i> Mobile GPS X2 : Motivasi Kerja Y : Disiplin Karyawan	Regresi Linear Berganda	Menurut temuan penelitian, motivasi dan ketidakhadiran keduanya berdampak baik pada disiplin kerja.
10.	(Putri et al., 2022)	Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem <i>Presensi</i> Sipedro dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Pada Tenaga Pengajar SDN Gugus I Slamet Riyadi Kecamatan Laweyan Kota Surakarta)	X1 : Efektivitas X2 : Budaya Kerja Y : Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dan pengolahan data kuisioner menunjukkan bahwa, penerapan efektivitas sistem <i>presensi</i> sipedro berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah suatu penelitian. Dalam kerangka penelitian adalah untuk mengetahui apakah *presensi online* berpengaruh terhadap intensitas kedisiplinan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar. Oleh karena itu kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam suatu model dimana variabel *presensi online* adalah variabel bebas dan intensitas kedisiplinan karyawan adalah variabel terikat. Kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara di dalam penelitian ini yaitu diduga *presensi online* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas kedisiplinan karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang dihubungkan. Penelitian ini akan berfungsi dalam menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif dan timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi. Alasan utama pemilihan jenis eksplanatori ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas (*Presensi Online*) terhadap variabel terikat (Intensitas Kedisiplinan Karyawan) baik secara parsial maupun simultan yang ada dalam hipotesis tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar yang berlokasi di Jl. Kapasa Raya No.4, Kota Makassar. Waktu yang digunakan untuk penelitian ini diperkirakan 2 bulan, mulai bulan Desember 2023-Januari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan eksplanatori riset, artinya penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan atau pengaruh antara variabel dengan tujuan pengujian hipotesis. (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Analisis dan bersifat kuantitatif (statistik) dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung yang berasal dari sumbernya, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden (kuesioner angket). Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar.

b. Data Sekunder

Sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya tetapi melalui media perantara. Seperti buku-buku literatur, surat kabar, majalah dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2016). Sedangkan menurut (Sudjana, 2012) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar yang jumlah karyawannya 35 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2019) Sedangkan menurut (Sugiyono, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena ada keterbatasan, dana tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Populasi dalam penelitian ini termasuk populasi sebanyak 35 orang, maka digunakan teknik sampel jenuh yaitu keseluruhan elemen populasi dijadikan sampel yaitu 35 orang karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, penulis menempuh beberapa data untuk dikumpulkan yaitu sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah salah satu cara dalam pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang akan diteliti, agar diperoleh hasil yang relevan.

2. Kuesioner Angket

Kuesioner angket adalah metode penelitian yang dilakukan dengan cara pengumpulan data daftar pertanyaan yang akan disebarikan pada responden.

3. Dokumentasi

Penelitian ini dilakukan dengan cara memperoleh laporan dan dokumen lainnya yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca literatur-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penulisan.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi dari masing-masing variabel pada penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Independen / Bebas (X)

Variabel Independen merupakan variabel yang bebas atau dengan kata lain keberadaan variabel tersebut tidak akan berpengaruh pada faktor lainnya. Tetapi variabel ini akan mempengaruhi variabel lain karena variabel ini adalah faktor penyebab dan pada penelitian ini variabel independennya yaitu *presensi online* (X).

Presensi Online (X) merupakan data kehadiran dengan menggunakan *smartphone* yang terhubung langsung dengan perangkat perusahaan yang akan dikelola dan dicatat secara *realtime* atau dengan sebenar-benarnya waktu saat *presensi online* tersebut dilakukan.

2. Variabel Dependen / Terikat (Y)

Variabel Dependen merupakan variabel terikat yang akan mempengaruhi variabel lain yaitu variabel independent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah intensitas kedisiplinan karyawan (Y).

Intensitas kedisiplinan karyawan merupakan variabel terikat dari *presensi online* (X). Intensitas kedisiplinan karyawan itu sendiri yaitu seberapa patuh dan seringnya karyawan melakukan kegiatan yang diatur oleh perusahaan sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut disiplin.

3. Skala Likert

Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial yang berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh penulis. Skala ini ialah skala psikometrik yang biasa diaplikasikan dalam angket dan sering digunakan sebagai riset berupa survey termasuk dalam penelitian deskriptif.

Tabel 3.1 Skor Jawaban Responden

No	Pilihan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas, uji analisis linear sederhana dan uji hipotesis. Data analisis dengan menggunakan alat analisis yang terdiri dari :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan hasil dari penelitian yang akan ditarik kesimpulan dengan kata-kata. Langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis yaitu :

- a. Membuat pernyataan angket.
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlah skor jawaban yang telah diperoleh dari tiap responden.
- d. Hasil yang diperoleh dikonsultasikan dengan tabel.

2. Uji Kualitas Data

Peneliti menggunakan uji validitas dan uji reabilitas untuk melakukan uji kualitas terhadap data primer ini.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas ini dapat menggunakan *Pearson Correlation* , yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila nilai signifikan yang didapat memiliki nilai kurang dari alpha 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid. Serta dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, ialah sebagai berikut :

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dianggap valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan dianggap tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Untuk mengukur reabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Metode pengambilan keputusan untuk uji realibilitas menggunakan batasan 0,6 yang dimana reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Jadi, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria : *Cronbach Alpha* > 0,60.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan variabel dependen atau analisis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan menggunakan skala linear, namun dalam penelitian ini hanya saat variabel dependen sehingga disebut regresi linear sederhana. Adapun persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a+bX$$

Keterangan :

Y = Intensitas Kedisiplinan Karyawan

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X = 0

b = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel

Y yang didasarkan variabel X

X = *Presensi Online*

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut (Ghozali, 2018) apabila nilai t hitung $>$ t tabel berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, atau bisa dengan signifikansi di bawah 0.05 yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Secara sederhana koefisien (R^2) berarti menjelaskan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen atau seberapa besar pengaruh variabel dan pengaruh variabel lain.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan Umum Pegadaian berdiri sejak zaman penjajahan Belanda dengan nama *Bank Van Leening* dengan tujuan untuk memperlancar kegiatan perekonomian VOC pada tanggal 20 Agustus 1746 di Batavia. Pada saat Inggris mengambil kekuasaan atas Indonesia (1811-1816), *Bank Van Leening* milik pemerintah dibubarkan karena penguasa saat itu tidak sependapat bahwa suatu bank semacam itu harus dilaksanakan sendiri oleh pemerintah. Tahun 1816 Belanda kembali berkuasa dan menerbitkan peraturan pertama yang mengatur status pengelolaan usaha gadai melalui Staatsblad (stbl) No. 131 tanggal 12 Maret 1901 yang mengatur bahwa usaha pegadaian merupakan monopoli pemerintah. Pada tanggal 1 April 1901 (selanjutnya setiap tanggal 1 April diperingati sebagai Hari Ulang Tahun Pegadaian). Selanjutnya mulai saat itu pegadaian menjadi bagian dari pemerintahan Hindia Belanda.

Tahun 1990 dikeluarkan Peraturan Pemerintah No 10 tahun 1990 tanggal 10 April 1990 yang mengatur perubahan bentuk dari perusahaan Jawatan (PERJAN) menjadi Perusahaan Umum (PERUM) Pegadaian dengan modal awal Rp 205.000.000.000. sejalan dengan diterbitkannya PP No 13 tahun 1998, maka peraturan tentang PERUM Pegadaian disempurnakan dan diatur kembali dengan Peraturan

Pemerintah No. 103 tahun 2000. Pada tahun 2011 dikeluarkan PP no 51/2011 tanggal 13 Desember 2011 yang mengatur perubahan bentuk dari Perusahaan Umum (PERUM) menjadi Perusahaan Perseroan (PERSERO).

PT Pegadaian (Persero) didirikan dengan akta Perseroan Terbatas Perusahaan Perseroan (Persero) PT Pegadaian No. 01 tanggal 1 April 2012, dibuat dihadapan Nanda Fauz Iwan, SH. MKn, Notaris di Jakarta Selatan (Akta No 01), yang telah (i) mendapat persetujuan dari Menteri hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusannya No. AHU-17525.AH.01.01 tanggal 4 April 2012; (ii) Didaftarkan di dalam register pada kantor Pengadilan Negeri Jakarta Selatan No. AHU-0029230.AH.01.09 tahun 2012 tanggal 04 April 2012.

PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya telah beroperasi sejak tahun 2015 dan telah mempunyai 8 unit pembantu cabang (UPC). Pegadaian Cabang Daya buka setiap hari senin sampai jum'at dari pukul 08.00-15.00 dan pada hari Sabtu pukul 08.00-12.00. Pelayanan Pegadaian Cabang Daya tidak hanya menawarkan jasa gadai tetapi juga ada jasa umroh dan penjualan emas.

2. Visi Misi

a. Visi

"Menjadi Lembaga Keuangan yang Terpercaya dan Terdepan dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Indonesia."

b. Misi

1. Membantu masyarakat Indonesia memenuhi kebutuhan finansial dengan menyediakan pinjaman berbasis jaminan barang berharga yang terjangkau dan terpercaya
2. Meningkatkan inklusi keuangan di Indonesia dengan menyediakan layanan keuangan yang mudah diakses dan terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat
3. Meningkatkan peran Pegadaian sebagai mitra strategis dalam pengembangan ekonomi nasional dengan memberikan pembiayaan yang mendukung pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM)
4. Mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan
5. Menerapkan teknologi dan inovasi dalam operasional Pegadaian untuk memberikan pengalaman pelanggan yang lebih baik dan efisien
6. Melaksanakan prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan berkelanjutan untuk mencapai keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan yang positif

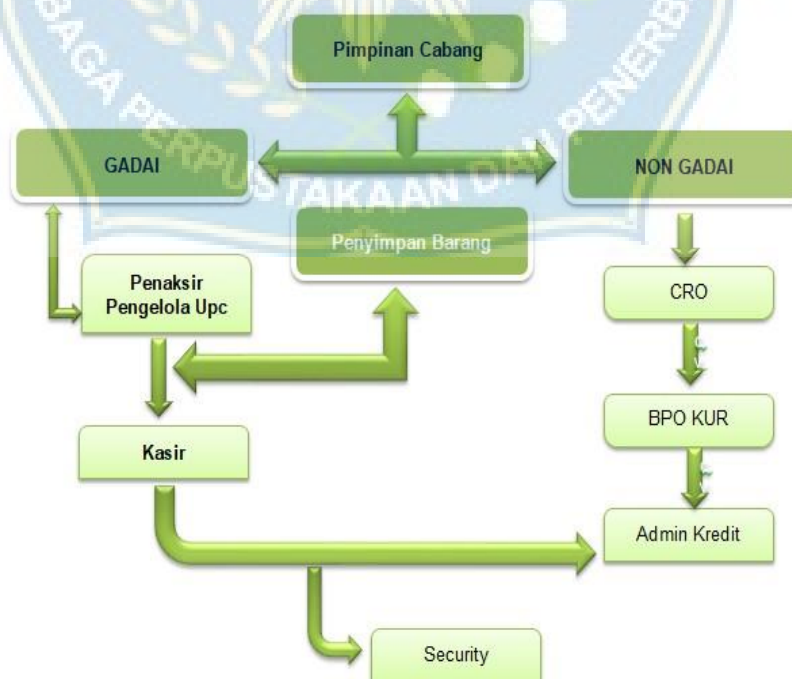
7. Memperkuat kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah, perusahaan, dan lembaga keuangan lainnya, untuk membangun sinergi dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif di Indonesia.

Visi dan misi Pegadaian mencerminkan komitmen perusahaan dalam memberikan layanan keuangan yang dapat memberdayakan masyarakat Indonesia, mendukung pertumbuhan ekonomi, dan menjadi mitra yang terpercaya bagi pelanggan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan serta hubungan antara tiap bagian dalam organisasi, baik secara posisi maupun tugas, demi mencapai tujuan bersama.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4. Job Description

a. Pimpinan Cabang.

1. Meyakini atau memastikan bahwa target bisnis (omset, nasabah dan lain-lain) yang telah ditempatkan pada cabang dapat tercapai dengan baik oleh seluruh unit kerja operasional di bawahnya.
2. Menetapkan besarnya taksiran marhun bih sesuai dengan batas kewenangannya.
3. Merencanakan mengorganisasikan, menyelenggarakan dan mengendalikan kegiatan pengambilan dan distribusi emas terkait dengan bisnis emas.
4. Merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan kegiatan yang terkait dengan bisnis lainnya seperti jasa transfer uang, jasa payment.

b. Penaksir atau pengelola UPC

1. Melakukan kegiatan penaksiran barang gadai secara cepat tepat dan akurat.
2. Menetapkan biaya administrasi dan jasa pinjam sesuai dengan barang yang digadai.
3. Melaksanakan pelelangan barang gadai yang sudah "*cut off*"

c. Kasir

1. Melakukan proses pencairan kredit, perpanjangan dan pelunasan.
2. Mengirimkan modal kerja ke unit-unit.
3. Membuat laporan harian transaksi kas.
4. Mengarsipkan semua bukti yang berhubungan dengan transaksi kasir.

d. Penyimpan Barang Gadai

1. Bertanggung jawab menjaga dan mengatur barang gadai di gudang.
2. Melapor kepada pimpinan cabang pegadaian keluar masuknya barang gadai.

e. *Customer Relationship Officer* dan *Bussines Proses Officer* Kredit KUR

1. Menjual dan menawarkan modal produk non gadai pegadaian seperti logam mulia, Amanah, dan Arrum haji.
2. Memasarkan tabungan seperti tabungan emas dan tabungan haji.
3. Melayani dan membantu nasabah dalam hal pengajuan KUR dan memberikan informasi yang dibutuhkan terkait produk dan layanan KUR.

f. Administrasi Kredit

1. Menerima dan memproses pengajuan kredit yang diajukan oleh nasabah.
2. Memeriksa kelengkapan dokumen dan persyaratan yang diperlukan untuk pengajuan kredit
3. Melakukan verifikasi data nasabah dan melakukan pengecekan terhadap informasi yang diberikan.
4. Memastikan bahwa proses pengajuan kredit berjalan sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.

g. Security

1. Mengawasi seluruh wilayah kantor pegadain baik kantor cabang maupun unit cabang pembantu.
2. Membantu nasabah dalam mengarahkan apa saja keperluan atau kelengkapan berkas bertransaksi.

B. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Berikut ini akan di gambarkan atau di deskriptifkan dari data masing-masing informasi mengenai identitas responden mulai dari jenis umur, jenis kelamin , dan pendidikan.

a. Deskripsi profil responden berdasarkan umur

Sebagaimana penetapan karakteristik responden, maka peneliti menyajikan karakteristik ini dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Umur

	No	Umur Responden	Frekuensi responden	Frekuensi%
Valid	1	20-29 Tahun	6	17.1%
	2	30-39 Tahun	20	57.1%
	3	40-49 Tahun	9	25.7%
		Jumlah	35	100%

Sumber data primer yang diolah 2024

Berdasarkan uraian tabel 4.1 maka diperoleh hasil dari karakteristik responden dari segi umur yakni : responden yang berumur 20-29 tahun berada di angka 6 responden (17.1%), sedangkan responden yang berumur 30-39 tahun berada di angka 20 responden (57.1%), serta responden yang berumur 40-49 tahun berada di angka 9 responden (25.7%). maka dapat diinterpretasikan dalam perspektif keilmuan bahwa rata-rata responden yang berumur 30-39 tahun yang melakukan analisa Pengaruh *Presensi Online* Terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar.

b. Deskripsi profil responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat di kelompokkan menjadi 2 yaitu kelompok laki-laki dan perempuan , dan agar lebih jelasnya maka di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

	No	Jenis kelamin	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	laki-laki	16	45.7%
	2	Perempuan	19	54.3%
		Jumlah Responden	35	100%

sumber data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat di deskripsikan bahwa karakteristik responden jenis kelamin Perempuan mendominasi Dalam melakukan analisa Pengaruh *Presensi Online* Terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar, yang mana jenis kelamin Perempuan berada pada 19 responden (54.3%) sedangkan jenis kelamin Laki-laki berada di angka 16 responden (45.7%) atau berada pada posisi bawah dari jenis kelamin perempuan.

c. Deskripsi profil responden berdasarkan pendidikan

Karakteristik responden dari segi pendidikan akan menggambarkan latar belakang dari responden, sehingga dalam kegiatan ini dapat di klarifikasikan sesuaikan dengan tingkat pendidikan responden yakni: D3, S1, S2, Dan SMA/SMK. Maka dari itu pengelompokkan karakteristik ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

	No	pendidikan terakhir	Frekuensi Responden	Frekuensi %
Valid	1	S1	34	97.1 %
	2	Diploma	0	0%
	3	SMA/SMK	1	2.9%
		Total	35	100%

umber data PT.Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar

Secara seksama, dari tabel 4.3 dapat dianalisa dimana karakteristik responden ditingkat pendidikan sarjana (S1) mendominasi dimana tingkat pendidikan ini berada pada angka 34 responden (97.1%), sedang dari tingkat pendidikan yang lain tidak mencapai angka lebih dari 30%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden tingkat pendidikan sarjana (S1) lebih mendominasi melakukan analisa Pengaruh *Presensi Online* Terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Adapun yang disajikan dalam deskripsi variabel ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan perindikator beserta frekuensi dan skor yang diperoleh.

Berdasarkan judul dan rumusan masalah pada penelitian ini yang terdiri dari variabel *Presensi Online* (X), Intensitas kedisiplinan Karyawan (Y) dan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 35

responden. Berikut deskripsi dari masing masing variabel dari hasil penyebaran data kuisioner dijelaskan seperti dibawah ini:

a. Analisis Deskriptif Variabel *Presensi Online* (X)

Berikut hasil dari interpretasi dari responden mengenai variabel *presensi Online* (X1):

Tabel 4.4
Analisis Deskriptif Variabel X

Frekuensi (F) dan Persentase (%)													
No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Total Skor	Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1	16	45.7%	19	54.3%	0	0	0	0	0	0	156	4.45
2	X2	14	40.0%	21	60.0%	0	0	0	0	0	0	154	4.40
3	X3	17	48.6%	18	51.4%	0	0	0	0	0	0	157	4.48
4	X4	19	54.3%	16	45.7%	0	0	0	0	0	0	159	4.45
5	X5	15	42.9%	20	57.1%	0	0	0	0	0	0	155	4.42
6	X6	19	54.3%	16	45.7%	0	0	0	0	0	0	159	4.54
7	X7	18	51.4%	17	48.6%	0	0	0	0	0	0	158	4.51
8	X8	11	31.4%	24	68.6%	0	0	0	0	0	0	151	4.31

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Keterangan:

X1 : Aplikasi *presensi online* sudah terstandarisasi dengan baik

X2 : Penerapan *presensi online* menjadi lebih praktis

X3: Saya merasa *presensi online* lebih menghemat waktu

X4: Saya merasa *Presensi Online* pelayanannya lebih cepat

X5: Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan *presensi online* yang isi

X6: Aplikasi *presensi online* sudah menerapkan transparansi terhadap jam masuk dan pulang kantor karyawan

X7: Aplikasi *presensi online* sudah menggunakan fitur *share location*

X8: Aplikasi *presensi Online* belum menggunakan fitur dokumentasi foto

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden mengenai variabel *presensi online* (X), indikator yang memiliki mean terbesar berada pada pernyataan ke X6 yaitu aplikasi *presensi online* sudah menerapkan transparansi terhadap jam masuk dan pulang kantor karyawan dengan nilai sebesar 4,54 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden atau 54,3%. Sedangkan indikator yang memiliki mean terkecil berada pada pernyataan X8 yaitu aplikasi *presensi Online* belum menggunakan fitur dokumentasi foto dengan nilai 4,31 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 24 responden atau 68.6%.

b. Analisis Deskriptif Variabel Intensitas kedisiplinan Karyawan (Y)

Berikut hasil dari interpretasi dari responden mengenai variabel intensitas kedisiplinan karyawan (Y):

Tabel 4.5

Analisis Deskriptif Variabel Y

Frekuensi (F) dan Persentase (%)													
No	Item	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)	STS (1)		Total Skor	Mean	
		F	%	F	%	F	%		F	%			
1	Y1	15	42,9%	19	54.3%	1	2.9%	0	0	0	0	154	4.40
2	Y2	19	54.3%	16	45.7%	0	0	0	0	0	0	159	4.54
3	Y3	18	51.4%	17	48.6%	0	0	0	0	0	0	158	4.51
4	Y4	9	25.7%	25	71.4%	1	2.9%	0	0	0	0	148	4.22
5	Y5	15	42.9%	20	57.1%	0	0	0	0	0	0	155	4.42
6	Y6	13	37.1%	22	62.9%	0	0	0	0	0	0	153	4.37
7	Y7	16	45.7%	19	54.3%	0	0	0	0	0	0	156	4.45
8	Y8	10	28.6%	24	68.6%	1	2.9%	0	0	0	0	149	4.22
9	Y9	8	22.9%	26	74.3%	1	2.9%	0	0	0	0	147	4.20
10	Y10	9	25.7%	26	74.3%	0	0	0	0	0	0	149	4.25

Sumber: hasil olahan data SPSS 2024

Keterangan :

- Y1: Saya selalu datang tepat waktu sesuai aturan jam masuk kantor
- Y2: Saya izin terlebih dahulu setiap saya tidak masuk kantor
- Y3: Saya telah menaati kebijakan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan
- Y4: Saya selalu menerapkan peraturan perusahaan dengan tidak membocorkan data perusahaan yang dianggap penting
- Y5: Saya mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP perusahaan
- Y6: Saya bekerja dengan baik dan mampu menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan
- Y7: Saya selalu waspada dalam menggunakan peralatan kantor dengan baik
- Y8: Saya selalu waspada terhadap pekerjaan yang saya lakukan agar tidak terjadi *insiden* kerja
- Y9: Saya bekerja menggunakan etika dalam perusahaan dan sesama karyawan.
- Y10: Saya melayani nasabah dengan menerapkan sistem *service excellent*

Berdasarkan tabel di atas jawaban responden mengenai variabel intensitas kedisiplinan karyawan (Y) indikator yang memiliki nilai mean terbesar berada pada Y2 yaitu Saya izin terlebih dahulu setiap saya tidak masuk kantor dengan nilai sebesar 4,54 yang didominasi dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden atau 54.3%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai mean terkecil berada pada Y9 yaitu Saya bekerja menggunakan etika dalam perusahaan dan sesama karyawan dengan nilai mean 4,20 yang didominasi dengan jawaban setuju sebanyak 26 responden atau 74.3%.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Setiap penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode angket atau kuesioner harus dilakukan dengan uji validitasnya. Uji validitasnya berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari para responden. Uji validitas *product moment* menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor total yang diperoleh dalam penelitian.

Setiap uji dalam *statistic* tentu mempunyai dasar dalam pengambilan keputusan sebagai acuan untuk membuat kesimpulan, begitu pula uji validitas *product moment pearson correlation*, dalam uji validitas ini, dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, maka angket atau kuesioner tersebut dinyatakan valid, sedangkan
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka angket atau kuesioner dinyatakan tidak valid.

Data pada penelitian ini dikatakan valid apabila nilai kolerasi $> 0,333$ atau nilai r hitung $>$ Nilai r tabel dengan nilai $df = N-2$. Dalam penelitian ini $N=35$ ketika menggunakan rumus maka $df= 35-2 = 33$ Jadi nilai r tabel dalam penelitian ini untuk $df=33$ yaitu $0,333$.

Tabel 4.6
Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	<i>Presensi Online</i>	X1	0,726	0,333	Valid
		X2	0,590	0,333	Valid
		X3	0,629	0,333	Valid
		X4	0,336	0,333	Valid
		X5	0,410	0,333	Valid
		X6	0,414	0,333	Valid
		X7	0.611	0,333	Valid
		X8	0.791	0,333	Valid
2	Intensitas kedisiplinan Karyawan	Y1	0.557	0,333	Valid
		Y2	0,398	0,333	Valid
		Y3	0.368	0,333	Valid
		Y4	0.710	0,333	Valid
		Y5	0.727	0,333	Valid
		Y6	0.793	0,333	Valid
		Y7	0.479	0,333	Valid
		Y8	0.476	0,333	Valid
		Y9	0.348	0,333	Valid
		Y10	0.674	0,333	Valid

Sumber data :IBM SPSS Statistic 24

Dengan demikian, dari hasil tabel 4.6 variabel (X) *Presensi Online* (Y) Intensitas Kedisiplinan Karyawan, setelah membandingkan r hitung dan r tabel diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yang artinya semua item angket tersebut dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian yang dilakukan.

b. Uji Realibilitas

Secara umum realibilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan yang dapat dipercaya. Dalam statistic SPSS uji realibilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat konsisten angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti sehingga angket tersebut dapat diandalkan. Uji realibilitas dalam hal ini mengacu pada nilai Alpha yang dihasilkan dalam output SPSS. Seperti halnya pada uji- uji statistic lainnya hasil uji realibilitas *Alpha cronboach* pun berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang telah ditentukan.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji realibilitas adalah jika nilai Alpha lebih besar dari nilai probabilitas maka item-item angket yang digunakan dinyatakan *realibel* atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari nilai probabilitas maka item-item angket yang digunakan dinyatakan tidak *realibel* atau tidak konsisten.

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Indeks reliabilitas dinyatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Jika koefisien *cronbach's alpha* kurang dari 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibel Angket

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
1.	X	0,689	0,60	Reliabel
2.	Y	0,741	0,60	Reliabel

Sumber data :IBM SPSS Statistic 24

Tabel di atas diketahui bahwa nilai Alpha variabel X yaitu *presensi online* sebesar 0,689 dan variabel Y yaitu intensitas kedisiplinan karyawan sebesar 0,741 kemudian nilai alpha dibandingkan dengan nilai probabilitas dengan nilai N=35 dicari pada distribusi nilai probabilitas signifikan 5% diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.60. Maka dapat disimpulkan Alpha variabel X yaitu *presensi online* sebesar 0.689 dan variabel Y intensitas kedisiplinan karyawan sebesar 0.741 lebih besar dari nilai probabilitas = 0,60 yang artinya item-item angket tersebut dapat dikatakan *realibel* atau terpercaya sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian selanjutnya.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).

Berikut ini hasil uji data regresi linear sederhana sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji Regresi Linear Sederhana

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.643	6.254		2.821	.008
	PRESENSI ONLINE	.728	.175	.587	4.163	.000

a. Dependent Variable: INTENSITAS KEDISIPLINAN KARYAWAN

Sumber data : IBM SPSS Statistic 24

Berdasarkan hasil uji di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17.643 + 0.728X$$

Merujuk pada hasil di atas maka diperoleh hasil analisis variabel independen ke dependen sebagai berikut :

Diketahui konstan sebesar 17.643 menunjukkan bahwa jika variabel *presensi online* bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan intensitas kedisiplinan karyawan sebesar 17.643%. Variabel *presensi online* meningkat 1 (Satu) satuan maka akan meningkat intensitas kedisiplinan karyawan sebesar 0.728 satuan atau sebesar 72.8 %.

5. Pengujian Hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian sederhana untuk mengetahui Pengaruh *Presensi Online* Terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan 2 metode Uji T, dan Koefisien determinasi.

a. Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat dari tabel *Coefficient* dari hasil regresi sederhana berikut ini :

Tabel 4.9
Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.643	6.254		2.821	.008
	PRESENSI ONLINE	.728	.175	.587	4.163	.000

a. Dependent Variable: INTENSITAS KEDISIPLINAN KARYAWAN

Sumber data : IBM SPSS Statistic 24

Uji signifikan variabel *presensi online* terhadap intensitas kedisiplinan Karyawan, diperoleh hasil nilai value = 0,000 lebih kecil dari nilai standar 0,05 dan nilai t hitung = 4.163, sedang nilai t tabel sebesar 1.690 , dari hasil ini dapat diasumsikan bahwa variabel *Presensi Online* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10
Uji Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.344	.324	2.29103

a. Predictors: (Constant), PRESENSI ONLINE

Sumber data : IBM SPSS Statistic 24

Tabel 4.10 di atas, berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai R pada tabel 4.10 adalah 0.344 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel *Presensi Online* (X) Terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan (Y) sebesar 34,4%.sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

c. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pengujian indikator dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas terhadap jawaban responden, maka hasilnya menunjukkan bahwa *presensi online* dengan indikator (Praktis, efisien, transparansi, tingkat keamanan tinggi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensitas kedisiplinan karyawan dengan indikator (Kehadiran ditempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis) . Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t ditemukan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4.163 > 1,690$). Secara statistic adalah signifikan.

Tanggapan responden pada variabel *presensi online* diketahui bahwa nilai responden dan presentase tertinggi untuk indikator *presensi online* X4 (Tingkat keamanan Tinggi) sebesar 24 responden dan 68.6% dengan kategori jawaban setuju (S), dimana pernyataan dengan nilai responden dan persentase tertinggi untuk indikator X4 yaitu X4.2 (Aplikasi *presensi online* belum menggunakan fitur dokumentasi foto) sebesar 24 responden dan 68.6%. Nilai Responden dan persentase tertinggi untuk indikator Intensitas Kedisiplinan Karyawan yaitu Y2 (Ketaatan Pada Peraturan Kerja) sebesar 25 responden dan 71.4% persentase dengan jawaban Setuju (S), dimana pernyataan dengan nilai responden dan persentase tertinggi untuk indikator Y2 yaitu Y2.2 (Saya selalu menerapkan peraturan perusahaan dengan tidak membocorkan data perusahaan yang dianggap penting) sebesar 71.4%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Presensi Online* yg belum menggunakan tingkat keamanan tinggi berupa dokumentasi masih dapat meningkatkan intensitas kedisiplinan karyawan, tetapi untuk

lebih meningkatkan lagi intensitas kedisiplinan di sana mesti menggunakan tambahan dokumentasi pada fitur aplikasi *presensi online*.

Hasil penelitian yang didapatkan dan dikaitkan dengan penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safuddin pada tahun 2018 dengan judul “ Pengaruh Penerapan *Absensi Online* Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada *Purple Express* Laundry Jakarta. Dengan hasil bahwa penerapan *absensi online* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Presensi Online* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan. Hal ini berarti ketika *presensi online* ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan intensitas kedisiplinan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka adapun saran-saran yang dapat di berikan sehubungan dengan hasil kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

Disarankan kepada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar agar kiranya lebih meningkatkan lagi perhatian pada aplikasi *presensi online* dengan ditambahkan fitur dokumentasi foto pada aplikasi *presensi online* yang digunakan. Dikarenakan aplikasi ini memiliki peranan yang cukup besar dalam perkembangan perusahaan, perusahaan memiliki potensi untuk berkembang jika terdapat karyawan yang memiliki intensitas kedisiplinan yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi revisi, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Bara, C. B., Dewi, A. C., & Hidayah, N. (2022). *Analisis Absensi Online Berbasis Android Pada*. 6(1), 202–213.
- Dervandy, N. (2020). *Tanggung Jawab Pegadaian Atas Rusak Dan Hilangnya Barang Gadai Di PT. Pegadaian (Persero) Area Padang*. Universitas Andalas
- Depertemen Pendidikan Nasional, (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka), hlm.438.
- Dian Dwi Purnakaryanto. (2022). *Pengaruh E-Mobile Presensi Jatim Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja ASN di Lingkungan SMK Negeri 1 Suruh Kabupaten Trenggalek*. 20.
- Fardiana, N. (2019). *Penerapan Absensi Online.pdf*. 8, 65–85.
- Farila Mayhuanika Arpyanti Nur Inayah, Kurniawati hasanah, R. S. D. (2023). *Pengaruh Aplikasi Absensi Mobile Gps Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*. September.
- Fitriani, F. (2023). *Pengaruh Intensitas Penggunaan Gadget Terhadap Minat Belajar Siswa MI/SD*. *AIJER: Algazali International Journal Of Educational Research*, 5(2), 125–129. <https://doi.org/10.59638/aijer.v5i2.484>
- Ghozoli. (2018). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozoli. (2018). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Harefah, E. Z. (2021). *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Berbasis Aplikasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai di RSUD. F.I Tobing Kota Sibolga*. *CWL Publishing Enterprises, Inc., Madison, 2004*, 9. http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_2469_C.pdf
- Herawati, P. (2018). *Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi Tentang Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Kualitas Pelayanan Di Kantor Pemerintah Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto)*. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 958–961. <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1279>
- Masykuri, R., & Aulia, P. (2021). *Pengaruh Penerapan Absensi Rfid Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Yayasan*

- Nur Faiqoh. (2021). *Pengaruh Penerapan Presensi Berbasis Platform Telegram Dalam Tata Normal Baru Terhadap Disiplin Kerja Tenaga Kependidikan Nur*. X, 50–59.
- Patresia, P., Wali, M., & Imilda. (2022). Absensi Online Berbasis Android (Implementasi Platform AppSheet). *Jurnal Indonesia : Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 3(1), 8–12.
- Putri, A. S., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2022). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Presensi Sipedro Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Pada Tenaga Pengajar Sdn Gugus I Slamet Riyadi Kecamatan LaweyanKota Surakarta)*.
- Supriyadi, R., Kartakusumah, B., & Luthfie, M. (2021). *Pengaruh Implementasi Presensi Online (K-Mob) Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (Sman) Di Kabupaten Bogor The Effect Of Online Presence Implementation (K-Mob) On Improving Discipline And Performance Of S*. 4(April), 11–20.
- Safudin, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Karyawan Pada Purple Express Laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 104–109.
- Samsuni. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id>
- Syahputri, A. R. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Online dan E-Logbook Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *EJournal Administrasi Negara*, 5(2), 5689–5702. [http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/05/JURNAL_05-06-17-12-37-40\).pdf](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/05/JURNAL_05-06-17-12-37-40).pdf)
- Sleekr (2018) *Manajemen Sumber Daya manusia.indikator absensi* Retrieved march 11,2020 from sleekr
- Sudjana, (2012). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabet CV
- Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabet CV
- Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabet CV
- Sugiyono. (2016). *Metode Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabet CV
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 4(2), 31–41. <https://doi.org/10.46772/jecma.v2i1.781>
- Wahyuni, R., & Harmaini, H. (2018). Hubungan Intensitas Menggunakan Facebook dengan Kecenderungan Nomophobia pada Remaja. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 22. <https://doi.org/10.24014/jp.v13i1.2717>

- Wanta, July Yuliawati, N. A. I. (2022). *Pengaruh Aplikasi Absensi Siap (Sistem Informasi Absensi Pegawai) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kabupaten Karawang*. 2(3), 575–587.
- Widyaningsih, L. S., Bandung, C., Bandung, K. C., & B-gate, A. O. (2020). *Pengaruh Absensi Online B-Gate Sebagai Bentuk Inovasi Digital Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Absensi Online B-Gate Pada Bank Btn Kantor Cabang Bandung) the Effect of B-Gate Online Attendance As a Form of Digital Innovation on Employee Wor*. 7(2), 5383–5389.
- Wulandari, F. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue February).



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : KUESIONER ANGKET

KUESIONER ANGKET PENELITIAN

Sebelumnya saya sampaikan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu Serta Saudara/i kesediaannya untuk berpartisipasi dalam mengisi dan menjawab pernyataan yang ada pada kuesioner angket dalam rangka proses penelitian sebagai bagian yang digunakan untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh *Presensi Online* Terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar”**.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah Biodata Anda Dibawah ini:

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Laki laki Perempuan

Pendidikan terakhir :

PERNYATAAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Penilaian dapat anda lakukan berdasarkan skala berikut:

5= Sangat Setuju (SS)

4= Setuju (S)

3= Kurang Setuju (KS)

2= Tidak Setuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

Presensi Online (X)						
No.	Pernyataan	Skala				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Praktis					
	Aplikasi <i>presensi online</i> sudah terstandarisasi dengan baik					
2	Penerapan <i>presensi online</i> menjadi lebih praktis					
3	Efisien					
	Saya merasa <i>presensi online</i> lebih menghemat waktu					
4	Saya merasa <i>presensi online</i> pelayanannya lebih cepat					
5	Transparansi					
	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan <i>presensi online</i> yang saya isi					
6	Aplikasi <i>presensi online</i> sudah menerapkan transparansi terhadap jam masuk dan pulang kantor karyawan					
7	Tingkat Keamanan Tinggi					
	Aplikasi <i>presensi online</i> sudah menggunakan fitur <i>share location</i>					
8	Aplikasi <i>presensi online</i> belum menggunakan fitur dokumentasi Foto					

Intensitas Kedisiplinan Karyawan (Y)						
No.	Pernyataan	Skala				
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Kehadiran Di Tempat Kerja					
	Saya selalu datang tepat waktu sesuai aturan jam masuk kantor					
2	Saya izin terlebih dahulu setiap saya tidak masuk kantor					
3	Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
	Saya telah menaati kebijakan kerja sesuai dengan peraturan perusahaan					
4	Saya selalu menerapkan peraturan perusahaan dengan tidak membocorkan data perusahaan yang dianggap penting.					
5	Ketaatan Pada Standar Kerja					
	Saya mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP perusahaan					
6	Saya bekerja dengan baik dan mampu menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan					
7	Tingkat Kewaspadaan Tinggi					
	Saya selalu waspada dalam menggunakan peralatan kantor dengan baik					
8	Saya selalu waspada terhadap pekerjaan yang saya lakukan agar tidak terjadi <i>insiden</i> kerja					
9	Bekerja Etis					
	Saya bekerja menggunakan etika dalam perusahaan dan sesama karyawan.					
10	Saya melayani nasabah dengan menerapkan sistem <i>servive excellent</i>					

Lampiran 2
Data Tabulasi
Presensi Online (X)

PRESENSI ONLINE (X)								TOTAL X
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
4	5	5	5	4	4	5	4	36
4	5	5	4	4	5	4	4	35
4	4	4	5	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	5	4	34
4	4	5	4	5	5	4	4	35
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	4	4	5	5	4	5	35
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	4	4	5	4	5	4	4	35
5	5	5	4	4	4	4	4	35
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	4	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	4	4	4	5	4	4	34
5	4	4	5	4	5	4	4	35
5	4	4	4	5	5	5	4	36
4	4	4	5	5	5	4	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	4	5	4	34
4	4	5	4	4	4	5	4	34
5	4	5	5	4	4	5	5	37
4	4	4	5	4	5	5	4	35
5	4	5	5	4	4	4	5	36
5	5	5	4	4	5	5	5	38
5	4	5	5	5	4	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	4	5	5	5	4	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	5	5	4	35
5	5	4	5	4	5	5	5	38

Intensitas Kedisiplinan karyawan (Y)

INTENSITAS KEDISIPLINAN KARYAWAN (Y)										TOTAL Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	41
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	46
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45

Lampiran 3
Uji Analisis Deskriptif

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	17.1	17.1	17.1
	2.00	20	57.1	57.1	74.3
	3.00	9	25.7	25.7	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Jenis.Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	16	45.7	45.7	45.7
	2.00	19	54.3	54.3	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Pendidikan.Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	34	97.1	97.1	97.1
	2.00	1	2.9	2.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Lampiran 4
Analisis Deskriptif Variabel

N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4571	4.4000	4.4857	4.5429	4.4286	4.5429	4.5143	4.3143
Minimum		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	19	54.3	54.3	54.3
	SANGAT SETUJU	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	21	60.0	60.0	60.0
	SANGAT SETUJU	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	18	51.4	51.4	51.4
	SANGAT SETUJU	17	48.6	48.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	16	45.7	45.7	45.7
	SANGAT SETUJU	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	20	57.1	57.1	57.1
	SANGAT SETUJU	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	16	45.7	45.7	45.7
	SANGAT SETUJU	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	17	48.6	48.6	48.6
	SANGAT SETUJU	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	24	68.6	68.6	68.6
	SANGAT SETUJU	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Intensitas kedisiplinan karyawan (Y)

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4000	4.5429	4.5143	4.2286	4.4286	4.3714	4.4571	4.2286	4.2000	4.2571
Minimum		3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	2.9	2.9	2.9
	SETUJU	19	54.3	54.3	57.1
	SANGAT SETUJU	15	42.9	42.9	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	16	45.7	45.7	45.7
	SANGAT SETUJU	19	54.3	54.3	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	17	48.6	48.6	48.6
	SANGAT SETUJU	18	51.4	51.4	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	2.9	2.9	2.9
	SETUJU	25	71.4	71.4	74.3
	SANGAT SETUJU	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	20	57.1	57.1	57.1
	SANGAT SETUJU	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	22	62.9	62.9	62.9
	SANGAT SETUJU	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	19	54.3	54.3	54.3
	SANGAT SETUJU	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.9	2.9	2.9
	SETUJU	24	68.6	68.6	71.4
	SANGAT SETUJU	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	2.9	2.9	2.9
	SETUJU	26	74.3	74.3	77.1
	SANGAT SETUJU	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	26	74.3	74.3	74.3
	SANGAT SETUJU	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



X8	Pearson Correlation	.614**	.327	.450**	.251	.284	.251	.412*	1	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.055	.007	.146	.098	.146	.014		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.726**	.590**	.629**	.336*	.410*	.414*	.611**	.791**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.048	.014	.013	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35



Y9	Pearson Correlation	.135	.025	.172	.051	.248	.305	.222	-.166	1	.028	.348*
	Sig. (2-tailed)	.439	.888	.324	.772	.151	.075	.201	.340		.873	.040
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y10	Pearson Correlation	.528*	.015	.049	.669**	.415*	.495**	.379*	.215	.028	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.001	.932	.782	.000	.013	.003	.025	.214	.873		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.557*	.398*	.368*	.710**	.727**	.793**	.479**	.476**	.348*	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.030	.000	.000	.000	.004	.004	.040	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35



Lampiran 6
Uji Reliabilitas
Presensi Online (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	8

Intensitas kedisiplinan Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	10



Lampiran 7
Uji Regresi Linear Sederhana

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.587 ^a	.344	.324	2.29103

a. Predictors: (Constant), PRESENSI ONLINE

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.643	6.254		2.821	.008
	PRESENSI ONLINE	.728	.175	.587	4.163	.000

a. Dependent Variable: INTENSITAS KEDISIPLINAN KARYAWAN



Lampiran 8

Dokumentasi


PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 481/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG DAYA MAKASSAR
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3246/05/C.4-VIII/1445/2024 tanggal 08 Januari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: ANISA APRILIANI MALIK
Nomor Pokok	: 105721114720
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Slt Alauddin No. 259 Makassar PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH PRESENSI ONLINE TERHADAP INTENSITAS KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO) CABANG DAYA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **10 Januari s/d 10 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 08 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Pegadaian

Nomor : 006/11359/2024
Lampiran : Berkas
Urgensi : SS

Makassar, 09 Januari 2023

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu
Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan
Di
Tempat

Hal : **Persetujuan Izin Penelitian an Anisa Apriliani Malik**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat masuk dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor : 481/S.01/PTSP/2024 tgl 08 Januari 2024 perihal Ijin Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi mahasiswi atas nama ANISA APRILIANI MALIK dengan judul " Pengaruh Presensi Online Terhadap Intensitas Kedisiplinan Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Daya Makassar(studi kasus pada Kantor Pegadaian Cabang Daya).

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan mendapat izin untuk melaksanakan penelitian yang dimaksud di Pegadaian Cabang Daya.
2. Izin melakukan penelitian diberikan semata-mata untuk keperluan akademik.
3. Waktu pengambilan data dilakukan selama 60 hari tmt 10 Januari 2024 s/d 10 maret 2024.

Demikian surat balasan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebaik-baiknya.

PT. Pegadaian
Pemimpin Cabang Daya

DASWAN ASDAR
Nik. P.81191

PT Pegadaian (Persero) - Kantor Cabang Daya
Jl. Kapasa Raya No.4
Makassar, Sulawesi Selatan

T: (0411-516151)

www.pegadaian.co.id



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

di Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra II. 8 | e-mail: pvd.feb@uhm.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
PENELITIAN KUANTITATIF

NAMA MAHASISWA	Anisa Apriliani Malik			
NIM	105721114720			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Presensi Online Terhadap Intensitas kedisiplinan karyawan Pada PT. Pegadalan (Persero) Cabang Daya Makassar			
NAMA PEMBIMBING 1	Sri. Andayaniingsih, S.E., MM			
NAMA PEMBIMBING 2	Drs. H. A. Muhiiddin Daweng., MM			
NAMA VALIDATOR	Dr. Siti Nurbaya, S.Pd.,M.M			
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	01-03 2024	Terdapat Instrumen Pengumpulan data (data primer) berupa kuisioner	
2	Sumber data (data sekunder)	01-03 2024	Tidak terdapat sumber data (data sekunder)	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	01-03 2024	Terdapat tabulasi data	
4	Hasil Statistik deskriptif	01-03 2024	Terdapat Hasil Statistik deskriptif	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	01-03 2024	Terdapat hasil uji validitas dan reabilitas instrumen	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	01-03 2024	Tidak Terdapat Hasil Uji asumsi klasik (Regresi Sederhana)	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	01-03 2024	Terdapat hasil analisis data/uji hipotesis	
8	Hasil interpretasi data	01-03 2024	Terdapat Hasil interpretasi sesuai dengan olah data	
9	Dokumentasi	01-03 2024	Terdapat dokumentasi proses penelitian	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra It. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Anisa Apriliani Malik			
NIM	105721114720			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Presensi Online Terhadap Intensitas kedisiplinan Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar			
NAMA PEMBIMBING 1	Sri Andyaningsih, S.E, MM			
NAMA PEMBIMBING 2	H.A Muhidding Daweng, MM			
NAMA VALIDATOR	M. Hidayat, S.E, MM			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	19 Maret 2024	1. Penulisan (terlampir pada catatan dapat dilihat dengan cara, <i>open word->review->show markup</i>)	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar 90221 Telp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Anisa Apriliani Malik

Nim : 105721114720

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	11 %	25 %
3	Bab 3	2 %	10 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 21 Maret 2024

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.umm.ac.id
E-mail : perpustakaan@umh.ac.id

BAB I Anisa Apriliani Malik 105721114720

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.unm.ac.id

Internet Source

2

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

3

repository.unim.ac.id

Internet Source

4

www.impiannews.com

Internet Source



2%

2%

2%

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches < 2



BAB II Anisa Apriliani Malik 105721114720

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

5%

2

Submitted to Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Student Paper

3%

3

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

2%



Exclude quotes
 Exclude bibliography

Exclude matches

BAB III Anisa Apriliani Malik 105721114720

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Diponegoro
Student Paper

2%



Exclude quotes ON
Exclude bibliography OFF

Exclude matches < 2%



BAB IV Anisa Apriliani Malik 105721114720

ORIGINALITY REPORT

4%	6%	2%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.nobel.ac.id Internet Source		2%
2	repository.uinsu.ac.id Internet Source		2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



AB V Anisa Apriliani Malik 105721114720

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

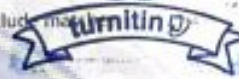
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches







BIOGRAFI PENULIS



Anisa Apriliani Malik panggilan Nisa lahir di Tangerang pada tanggal 29 April 2001 dari pasangan suami istri bapak Zaenuddin Malik dan Ibu Yeni Hidayani. Peneliti adalah anak satu-satunya. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD IT Al-Akhyar Pondok Madinah lulus tahun 2013, SMP Negeri 12 Makassar lulus tahun 2016, SMA Negeri 15 Makassar lulus tahun 2019, Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang Mahasiswa dengan judul “**Pengaruh Presensi Online Terhadap Intensitas Kedisiplinan karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Daya Makassar.**”