

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM
PRESENSI *SIPEDRO* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA
(Pada Tenaga Pengajar SDN Gugus I Slamet Riyadi Kecamatan
Laweyan Kota Surakarta)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

AYUNI SILVIRA PUTRI

B100190085

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM PRESENSI *SIPEDRO*
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PADA TENAGA PENGAJAR SDN GUGUS I SLAMET RIYADI
KECAMATAN LAWEYAN KOTA SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

AYUNI SILVIRA PUTRI
B 100 190 085

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



(Kusdivanto, S.E., M.Si.)

NIK/NIDN. 674/ 0601036001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM PRESENSI *SIPEDRO*
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
PADA TENAGA PENGAJAR SDN GUGUS I SLAMET RIYADI
KECAMATAN LAWEYAN KOTA SURAKARTA**

OLEH

AYUNI SILVIRA PUTRI

B 100 190 085

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 22 Desember 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Kusdiyanto, S.E., M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Edy Purwo Saputro, S.E., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Rini Kuswati, S.E., M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

Prof. Dr. Anton Agus Setyawan, S.E., M.Si.

NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Desember 2022

Penulis



AYUNI SILVIRA PUTRI

B 100 190 085

**PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM PRESENSI *SIPEDRO*
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
(Pada Tenaga Pengajar SDN Gugus I Slamet Riyadi Kecamatan Laweyan
Kota Surakarta)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas penerapan sistem presensi *sipedro* dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Untuk teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, kemudian peneliti melakukan analisis menggunakan aplikasi SPSS 26. Objek yang diteliti bertempat di SDN. Panularan yang terdiri dari 21 pegawai, SDN. Tegalayu yang terdiri dari 13 pegawai, SDN. Mangkubumen Kidul No.16 Surakarta yang terdiri dari 27 pegawai, dan SDN. Purwotomo yang terdiri dari 12 pegawai, dengan total keseluruhan populasi yang berjumlah 73 responden dilihat dari total data pegawai. Jenis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti secara langsung dari narasumber. Untuk metodologi penelitian yang digunakan yaitu metode angket atau kuesioner. Untuk menganalisa pengaruh variable independent (Efektivitas dan Budaya Organisasi) terhadap variable dependent (Disiplin Kerja). Hasil penelitian dan pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa, penerapan efektivitas sistem presensi *sipedro* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja hal ini dibuktikan dengan hasil nilai t_{hitung} (2,644) $> t_{tabel}$ (1,993) dengan hasil signifikansi $0,010 \leq 0,05$ dan koefisien regresi X_1 sebesar (0,435). Budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang diperoleh nilai t_{hitung} (2,530) $> t_{tabel}$ (1,993) dengan hasil signifikansi $0,014 \leq 0,05$ dan koefisien regresi X_2 sebesar (0,177). Sehingga secara bersama-sama kedua variable tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Tenaga Pengajar Gugus I Slamet Riyadi Kecamatan Laweyan Kota Surakarta.

Kata Kunci : efektivitas, budaya organisasi, disiplin kerja.

Abstrack

This study aims to determine the effect of the effectiveness of the application of the *sipedro* attendance system and organizational culture on work discipline. For the sampling technique in this study is a saturated sample, where all members of the population are used as samples, then the researcher performs an analysis using the SPSS 26 application. The object under study is located at SDN. Panularan consisting of 21 employees, SDN. Tegalayu which consists of 13 employees, SDN. Mangkubumen Kidul No.16 Surakarta which consists of 27 employees, and SDN. Purwotomo which consists of 12 employees, with a total population of 73 respondents, seen from the total employee data. For the data collection method used in the study, namely the method of questionnaires or questionnaires. To analyse the effect of the independent variable (Effectiveness and Organizational Culture) on the dependent variable (Work Discipline). The results of the research and processing of questionnaire data show that the application of the effectiveness of the *Sipedro*

presence system has a positive and significant effect on work discipline. This is evidenced by the results of the $t_{count} (2,644) > t_{table} (1,993)$ with a significance result of $0.010 \leq 0.05$ and the regression coefficient X_1 is (0.435). Organizational culture also has a positive effect on work discipline, this is evidenced by the research results obtained by the value of $t_{count} (2.530) > t_{table} (1,993)$ with a significance result of $0.014 \leq 0.05$ and a regression coefficient X_2 of (0.177). So that together the two variables have a positive and significant effect on the work discipline of SDN employees. Gugus I Slamet Riyadi Kecamatan Laweyan Surakarta.

Keywords : effectiveness, organizational culture, work discipline.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perkembangan teknologi menjadi salah satu hal yang sangat penting dan harus diterapkan oleh semua orang. Dengan adanya perkembangan teknologi, mengharuskan semua orang dapat menggunakan aplikasi digital. Penggunaan aplikasi digital dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja karena jika individu yang bersangkutan dapat menguasai teknologi yang digunakan di tempat mereka bekerja, pekerjaan mereka dapat terselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan kendala yang lebih kecil sehingga kapasitas dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan menjadi lebih besar (Choirinisa et al., 2022).

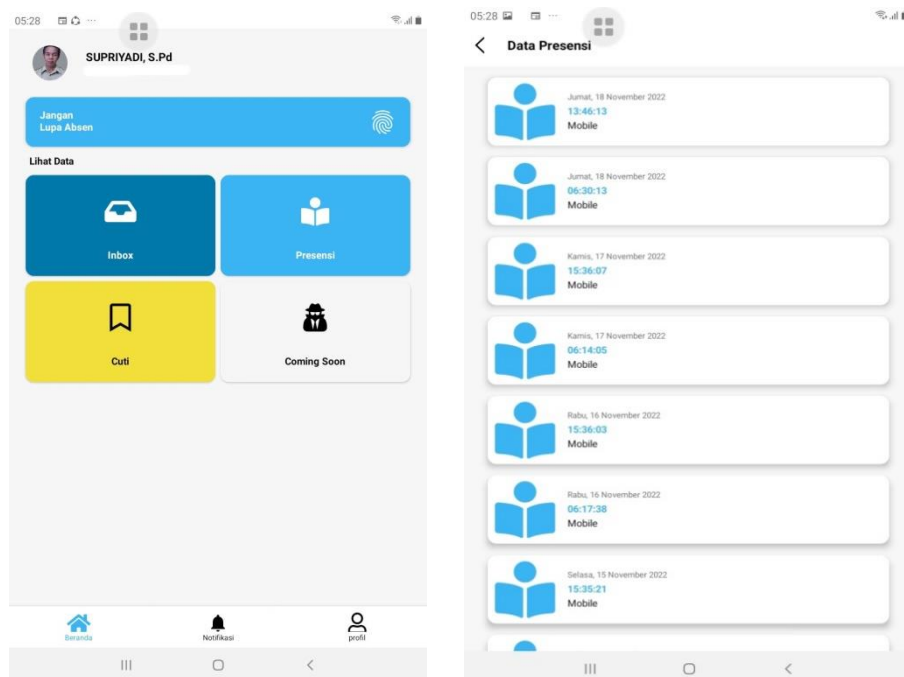
Salah satu penggunaan aplikasi digital ini berbentuk presensi yang digunakan oleh para tenaga pengajar dalam melakukan segala aktivitasnya. Absensi online merupakan suatu program atau kebijakan dari pemerintah dengan menghubungkan pengelolaan data kehadiran pegawai dengan internet (Arifin et al., 2021). Absensi online merupakan pencatatan kehadiran dengan sistem cloud yang terhubung dengan database secara realtime (Arifin et al., 2021). Presensi digital memiliki keunggulan dalam proses pengolahan data dan penyajian informasi yang lebih cepat dan tepat. Presensi digital menciptakan sebuah produktivitas kerja serta disiplin dalam bekerja. Untuk mencapai produktivitas kerja pegawai yang baik adalah dengan disiplin kerja pegawai (Mamminanga, 2020). Disiplin kerja pegawai dimulai dari kedisiplinan pegawai dalam mengikuti aturan waktu kerja (Mamminanga, 2020). Salah satu cara meningkatkan disiplin waktu kerja pegawai yaitu dengan menerapkan sistem presensi melalui android. Dimana yang awalnya harus datang ke kantor untuk melakukan presensi dalam bentuk tanda tangan atau

manual, sekarang hanya melalui android yang bisa dilakukan dengan mudah. Adanya aplikasi digital presensi menjadikan para pegawai lebih bisa meningkatkan sikap disiplin yang harus mereka tingkatkan.

Presensi digital ini telah diterapkan oleh Tenaga Pengajar SDN Gugus I Slamet Riyadi Kecamatan Laweyan Kota Surakarta yang terdiri dari SDN. Panularan, SDN. Mangkubumen Kidul No. 16, SDN. Tegalayu dan SDN. Purwotomo. Aplikasi presensi digital yang digunakan bernama *Sipedro*, dimana para tenaga pengajar diharuskan untuk mengisi presensi melalui android sebelum kegiatan mengajar dimulai. Penerapan sistem ini tidak hanya digunakan untuk itu saja, melainkan masih banyak lagi kegiatan yang dapat terdeteksi dengan mudah dan akurat dengan penggunaan aplikasi tersebut. Dengan adanya penggunaan presensi digital ini dapat menciptakan sebuah efektivitas dan budaya organisasi baru terhadap disiplin kerja pegawai. Efektivitas kerja menggambarkan keberhasilan suatu organisasi dalam menggunakan sumber dayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Choirinisa et al., 2022). Efektivitas kerja berkaitan dengan bagaimana seorang pegawai secara maksimal menggunakan fasilitas yang telah disediakan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dijalani, untuk menciptakan hal tersebut tenaga pengajar harus bisa untuk melakukan dan menerapkannya agar mencapai keberhasilan tujuan yang dibentuk.

Tujuan dari penggunaan presensi digital *Sipedro* ini untuk memberikan ruang bagi para tenaga pengajar, untuk lebih bisa mengikuti perkembangan teknologi di masa sekarang, karena itu merupakan salah satu tuntutan yang harus dilakukan demi mencapai keberhasilan organisasi. Tuntutan ini muncul ketika pandemi Covid-19 melanda, sehingga mau tidak mau semua orang harus bisa mengakses segala macam situs web. Penerapan ini sudah banyak dilakukan oleh berbagai institusi baik itu pemerintahan maupun non pemerintahan. Sehingga penggunaan aplikasi digital presensi bisa dikatakan membantu dalam melakukan pekerjaan. Selain efektivitas tercipta dalam penggunaan aplikasi presensi digital, budaya organisasi barupun mulai terbentuk. Transformasi teknologi dapat mengubah budaya dalam kesehariannya. Pandangan mengenai budaya organisasi pada umumnya memfokuskan pada pentingnya nilai-nilai yang secara umum

dipersatukan dan menjadi penghubung antar setiap anggota organisasi. Budaya organisasi mampu mengubah kebiasaan lama menjadi kebiasaan baru, dimana sebelum adanya Covid-19 semua orang belum terlalu mengenal aplikasi digital yang bisa diakses dimana saja dan kapan saja, tetapi dengan adanya kejadian tersebut semua orang bisa mengakses apa saja melalui digital. Selain presensi digital online, pelayanan berbentuk digital online juga tersedia, tidak perlu datang ke kantor untuk mendapatkan sebuah layanan yang lama, hanya mengisi dari rumah layanan dapat tersedia dan cepat dalam proses penyelesaiannya.



Gambar 1. Tampilan Absensi berbasis Aplikasi Mobile *Sipedro*

Presensi digital atau *Sipedro* ini akan membentuk sebuah budaya organisasi yang baru bagi tenaga pengajar. Salah satu bentuk budaya yang sudah terlihat yaitu perubahan dari setiap individu, dimana mereka lebih mentaati dan lebih bisa meningkatkan kedisiplinan melalui aplikasi tersebut. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keefektivan kinerja. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu (Azahry dan Pradana, 2021). Budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai identitas, penambah komitmen, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi

dan mekanisme kontrol perilaku (Azahry dan Pradana, 2021). Dengan adanya sebuah budaya organisasi yang baru, kinerja tenaga pengajar akan menjadi lebih baik dan optimal.

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas penerapan sistem presensi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada pegawai dalam menggunakan sistem presensi digital *Sipedro*. Perubahan-perubahan yang terjadi di dalam suatu organisasi membuat penulis ingin lebih tau secara mendalam. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Presensi *Sipedro* dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Pada Tenaga Pengajar SDN Gugus I Slamet Riyadi Kecamatan Laweyan Kota Surakarta)”.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti termasuk penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode angket atau kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Nurjaya et al., 2021). Populasi yang ada didalam penelitian yaitu seluruh Tenaga Pengajar SDN Gugus I Slamet Riyadi Kecamatan Laweyan Kota Surakarta yang berjumlah 73 responden, yang terdiri dari SDN Panularan dengan jumlah 21 pegawai, SDN. Mangkubumen Kidul No. 16 dengan jumlah 27 pegawai, SDN. Tegalayu dengan jumlah 13 pegawai dan SDN. Purwotomo dengan jumlah 12 pegawai. Metode analisa data penelitian ini adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda.

Tabel 1. Variabel dan Indikator

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Efektivitas	Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan maupun	Indikator-indikator menurut teori Budiani (2009) dalam (Astuti et al., 2022) : 1. Penggunaan presensi <i>sipedro</i> dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan saya.

		program (Astuti et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 2. Sosialisasi yang diberikan cukup dimengerti untuk saya. 3. Penerapan presensi <i>sipedro</i> mengarah pada tujuan organisasi. 4. Presensi <i>sipedro</i> menghasilkan data yang akurat.
2.	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi (Tintami et al., 2012).	<p>Indikator-indikator menurut Robbins (2001) dalam (Nel Arianty, 2014) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan. 2. Saya memperhatikan hal detail dalam bekerja. 3. Saya dapat meningkatkan efektivitas cara kerja untuk memperoleh hasil yang maksimal. 4. Saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. 5. Saya memiliki rasa kepercayaan antar sesama rekan kerja. 6. Saya berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan. 7. Saya dengan pegawai yang lain merasa seperti keluarga.
3.	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Jufrizen & Hadi, 2021).	<p>Indikator-indikator menurut Sastrohadiwiryono dalam (Saleh & Utomo, 2018) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja. 2. Kepala sekolah memberikan sanksi apabila ada pegawai yang terlambat. 3. Saya selalu mengenakan pakaian kerja atau sragam

			<p>yang telah ditetapkan oleh instansi.</p> <p>4. Saya pulang bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.</p> <p>5. Saya dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik.</p>
--	--	--	---

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,099	0,073	Sebaran normal

Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada model regresi sebesar 0,073, yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi model penelitian ini mempunyai data sebaran yang normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Efektivitas	0,878	1,139	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,878	1,139	Tidak terjadi multikolinearitas

Hasil dari tabel 3 dapat dilihat bahwa setiap variabel mempunyai nilai VIF masing-masing lebih kecil dari 10,00 dan mempunyai nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Sig</i>	Keterangan
Efektivitas	0,565	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,058	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Pada tabel diatas didapatkan hasil *p-value* > 0,050 dengan demikian dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.2 Uji Ketetapan Model

Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,477 ^a	0,227	0,205	6,652

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai R Square sebesar 0,205. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu efektivitas dan budaya organisasi mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 20,5% dan sisanya 79,95% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji F

No	Nilai F	Signifikansi	Keterangan
1.	10,289	0,000	Bersama-sama berpengaruh

Hasil perhitungan pada tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi pengaruh Efektivitas penerapan sistem presensi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) secara simultan terhadap disiplin kerja (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 10,289 lebih besar dari nilai Ftabel 3,35, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara efektivitas penerapan sistem presensi (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap disiplin kerja (Y).

3.3 Uji Hipotesis

Tabel 7. Koefisien Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	14,971	3,485		4,296
Efektivitas	,435	,165	,297	2,644
Budaya Organisasi	,177	,070	,284	2,530

Berdasarkan hasil uji pada tabel 7 dengan program SPSS 26 dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 14,971 + 0,435 X_1 + 0,177 X_2 \quad (1)$$

Analisis persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan koefisien setiap variabel sebagai berikut:

Konstanta = 14,971, Koefisien konstanta diperoleh nilai positif 14,971 artinya apabila tidak ada variabel Efektivitas penerapan sistem presensi (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) yang mempengaruhi Disiplin Kerja, maka konstanta sebesar 14,971.

$b_1 = 0,435$, Artinya jika variabel Efektivitas Penerapan Sistem Presensi meningkat sebesar satu satuan maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,435 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

$b_2 = 0,177$, bernilai positif 0,177 menjelaskan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi meningkat sebesar satu satuan maka Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,177 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,971	3,485		4,296	,000
Efektivitas	,435	,165	,297	2,644	,010
Budaya Organisasi	,177	,070	,284	2,530	,014

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh Efektivitas penerapan sistem presensi terhadap Disiplin Kerja
Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem presensi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel efektivitas penerapan sistem presensi diketahui menunjukkan nilai t_{hitung} (2,644) lebih besar daripada t_{tabel} (1,993) atau dapat dilihat dari hasil perolehan signifikansi (0,010) kurang dari (0,05). Maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel efektivitas penerapan sistem presensi merupakan hal penting dalam meningkatkan disiplin kerja dengan adanya sistem presensi *sipedro* yang terintegrasi hal ini mendorong PNS menjadi disiplin dan tepat waktu dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nizar Zakaria, 2016) dengan hasil penelitian memperoleh hasil efektivitas sistem presensi *EDC* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Qotrunnada Oktariani et al., (2021) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil efektivitas

penerapan aplikasi *SIAP* terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil sejalan dengan penelitian oleh Arifin et al., (2021) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan memperoleh hasil efektivitas penerapan absensi online terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di kantor imigrasi kelas I khusus TPI Surabaya. Berdasarkan Hal tersebut didukung oleh penelitian (Syahputri, 2017), (Masykuri dan Aulia, 2021), (Habibullah et al., 2022) dan (Alvin Ardiyanto, Abd Rahman, 2022) menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem presensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

3.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil keseluruhan analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel budaya organisasi dalam analisis data didapatkan menunjukkan nilai t_{hitung} (2,530) lebih besar daripada t_{tabel} (1,993) atau dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi sebesar (0,014) kurang dari (0,05). Hasil tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi sangat penting dalam melakukan peranan untuk meningkatkan disiplin kerja pada sebuah perusahaan atau instansi.

Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian yang pernah dilakukan oleh (Nizar Zakaria, 2016) berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pribadi dan Herlena, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya organisasi dengan variabel disiplin kerja. Selain itu (Wibowo, 2018) telah melakukan penelitian dengan hasil yang sama, dimana variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Efektivitas penerapan sistem presensi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil nilai sebesar $t_{hitung} (2,644) > t_{tabel} (1,993)$ atau hasil nilai signifikansi $0,010 < = 0,05$. Jadi hipotesis pertama yang menyatakan bahwa efektivitas penerapan sistem presensi diduga berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja terbukti kebenarannya.
- b. Terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang diperoleh nilai $t_{hitung} (2,530) > t_{tabel} (1,993)$ atau hasil nilai signifikansi $0,014 < = 0,05$. Jadi hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi diduga berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja terbukti kebenarannya.

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian diatas, maka penulis menyajikan saran sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan jumlah sampel yang jumlahnya lebih dari 73 responden.
- b. Penulis berharap bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambahkan variabel yang diteliti tidak 2 variabel bebas saja selain itu dapat meneliti pengaruh tidak langsung dari variabel disiplin kerja.
- c. Peneliti selanjutnya sebaiknya perlu mempertimbangkan untuk meneliti dengan wawancara atau observasi secara langsung agar informasi yang diperoleh lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvin Ardiyanto, Abd Rahman, Y. L. (2022). *Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)*. 2(September), 80–90.
- Arifin, M., Widiyarta, A., Covid-, S. P., Arifin, M., & Widiyarta, A. (2021). *Efektifitas absensi online dalam disiplin kerja di kantor imigrasi kelas i khusus tpi surabaya saat pandemi covid-19*. 9(1), 35–57.
- Astuti, V. S., Rahmadi, A. N., & Dinda Sandy. (2022). *EFEKTIVITAS E-GOVERNMENT SIAP PEMKOT PROBOLINGGO DALAM*

MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN WONOASIH. 1(12), 1585–1590.

- Azhary, M. H., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Digital Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Digitalisasi Bisnis Dan Pengembangan Nilai Teknologi Digital Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah X Bandung). *E-Proceeding of Management*, 8(5), 5793–5798.
- Choirinisa, A. A., Ikhwan, K., Ekonomi, F., & Magelang, U. T. (2022). PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI DIGITAL TERHADAP. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483–492.
- Habibullah, A., Ferawati, D., Pemerintah, S. I., & Tengah, J. (2022). *khususnya dalam hal ketepatan scanner dalam membaca sidik jari dan radius jarak presensi. 10(November)*, 120–135.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Mamminanga, I. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Elektronik Sidik Jari Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2(1), 11–23. <https://ojs.lppmuniprima.org/index.php/jiapb>
- Masykuri, R., & Aulia, P. (2021). *Pegawai Di Kantor Yayasan Pendidikan Telkom the Effect of Application of Rfid Absence on Employee Work Discipline in Telkom ' S Education Foundation Office. 8, No.3, 1–9.*
- Nel Arianty. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. 14(c)*, 144–150.
- Nizar Zakaria. (2016). *PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM PRESENSI ELECTRONIC DATA CAPTURE (EDC) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG PARE. 5(September)*, 1–23.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225–234. <https://doi.org/10.15575/psy.v3i2.1112>

- Qotrunnada Oktariani, T., Purwanti, D., Mulyadi, A., Studi, P., Publik, A., Administrasi, I., & Humaniora, D. (2021). Influence of Effectiveness of Civil Servant Presence Information System on Civil Servant Discipline. *Jurnal Governasi*, 7(2), 81–88.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- 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)
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon Ii Pt. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–8. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1634>
- Wibowo, 2016. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 155–162. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/3648>