

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMUDAHAN PENGGUNAAN
PRESENSI E-MOBILE SINAGA TERHADAP KINERJA ASN KANTOR
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH VII PROVINSI JAWA TENGAH
DI KABUPATEN SUKOHARJO DAN KOTA SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

oleh

WIRATNO

21130008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU
EKONOMI SURAKARTA**

2024

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMUDAHAN PENGGUNAAN
PRESENSI E-MOBILE SINAGA TERHADAP KINERJA ASN KANTOR
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH VII PROVINSI JAWA TENGAH
DI KABUPATEN SUKOHARJO DAN KOTA SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

oleh
WIRATNO
21130008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU
EKONOMI SURAKARTA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wiratno
NIM : 21130008
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemudahan
Penggunaan Presensi E-Mobile Sinaga Terhadap
Kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan
Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten
Sukoharjo dan Kota Surakarta

Disetujui dan Disahkan:

Hari : Senin
Tanggal : 25 November 2024

Pembimbing,



Ari Susanti, S.Pt., M.M.
NIDN.0323048302

Mengetahui

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M.
NIDN.0606069402

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wiratno
NIM : 21130008
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemudahan Penggunaan
Presensi E-Mobile Sinaga Terhadap Kinerja ASN Kantor Cabang
Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten
Sukoharjo dan Kota Surakarta

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan memenuhi gelar Sarjana Manajemen.

Hari : Kamis
Tanggal : 12 Desember 2024

Tim Penguji

Ketua : Ari Susanti, S.Pt., M.M.
Anggota : Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

Tanda Tangan

()

()

Mengetahui,
Ketua STIE Surakarta

Aditya Liliyan, S.M.B., M.M.
NIDN. 0606118902

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMUDAHAN PENGGUNAAN
PRESENSI E-MOBILE SINAGA TERHADAP KINERJA ASN KANTOR
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH VII PROVINSI JAWA TENGAH
DI KABUPATEN SUKOHARJO DAN KOTA SURAKARTA**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Surakarta, 12 Desember 2024.

Pembuat Pernyataan



Wiratno

MOTTO

“Usaha tidak akan pernah mengkhianati hasil!”

“Man Jadda Wa Jada.”

(Barang siapa bersungguh-sungguh, maka ia akan berhasil)

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah Maha Mengetahui, sedangkan kamu tidak mengetahui.”

(QS. Al-Baqarah: 216)

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).”

(QS. Al-Insyirah: 6 dan 7)

PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji syukur kepada Allah SWT atas segala anugrah-Nya serta dukungan dan doa dari orang-orang tercinta. Oleh karena itu dengan rasa syukur dan bahagia aku persembahkan karya yang sederhana ini kepada :

1. Alm. kedua orang tuaku tercinta, doa dan keridhoannya tersimpan ridho Allah yang membuat setiap urusanku berjalan dengan lancar dan indah. Semoga Allah ampuni segala khilaf dan dosanya , Allah tempatkan di jannahnya. Aamiin.
2. Istri saya yang telah memberikan support baik secara moril dan materil serta doa yang tiada hentinya sehingga terselesaikannya penelitian ini.
3. Ibu Ari Susanti, S.Pt.,M.M selaku dosen pembimbing skripsi terbaik, yang selalu sabar dan menyempatkan waktunya untuk membimbingku dalam menyelesaikan skripsi, sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
4. Para sahabatku yang selalu memberi dukungan dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang diharapkan
5. Almamaterku tercinta STIE Surakarta

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaykum warahmatullahi Wabarakatuh.

Segala puji dan syukur hanya untuk Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah, rahmat, ridho, serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemudahan Penggunaan Presensi E-Mobile Sinaga Terhadap Kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta ”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M, selaku Ketua STIE Surakarta.
2. Bapak Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M, Selaku Kaprodi S1 Manajemen STIE Surakarta
3. Ibu Ari Susanti, S.Pt.,M.M selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
4. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan STIE Surakarta.
5. Teman– teman ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII

Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga memberikan kebermanfaatan bagi semua. Apabila terdapat salah kata, mohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhiru Kata

Wassalamu ‘Alaykum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surakarta, 12 Desember 2024.



Wiratno

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	11
LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Teori	11
1. Motivasi Kerja	11
2. Disiplin Kerja	13
3. Kemudahan Penggunaan (<i>ease of use</i>)	15
4. Kinerja	16
5. Presensi <i>Finger Print</i>	18
B. Penelitian Terdahulu	20

C. Kerangka Pikir	22
D. Hipotesis	22
BAB III	25
METODE PENELITIAN.....	25
A. Obeyek Penelitian.....	25
B. Jenis dan Sumber Data.....	25
C. Populasi dan Sampel.....	26
D. Teknik Pengumpulan Data	28
1) Kuesioner.....	28
2) Studi Pustaka	28
E. Definisi Operasional	28
F. Teknik Analisis Data.....	30
1. Uji Kualitas Data / Instrumen Data	31
2. Uji Asumsi Klasik	32
3. Uji Hipotesis.....	34
BAB IV	37
ANALISIS DAN PEMBAHASAN	37
A. Identitas Responden.....	37
B. Analisis Data.....	40
C. Pembahasan	50
BAB V.....	53
PENUTUP	53
1. Kesimpulan.....	53
2. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN	59

DAFTAR TABEL

Table 1. Penelitian Terdahulu	20
Table 2 Definisi Operasional	29
Table 3 Skala Ordinal.....	31
Table 4 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Usia	37
Table 5. Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Table 6. Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Table 7 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	39
Table 8. Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Tempat Kerja.....	40
Table 9 Hasil Uji Validitas.....	41
Table 10. Hasil Uji Reabilitas	42
Table 11. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	43
Table 12. Hasil Uji Multikolinieritas	44
Table 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	45
Table 14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	46
Table 15. Hasil Uji Parameter Individual atau Parsial (t)	48
Table 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir.....	22
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Hasil Olah Data

1) Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas

b) Uji Reliabilitas

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

b) Uji Multikolinearitas

c) Uji Heterokedastisitas

3) Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Parsial (t)

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

ABSTRAK

WIRATNO 21130008, 60 Halaman. PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEMUDAHAN PENGGUNAAN PRESENSI E-MOBILE SINAGA TERHADAP KINERJA ASN KANTOR CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH VII PROVINSI JAWA TENGAH DI KABUPATEN SUKOHARJO DAN KOTA SURAKARTA.

Penelitian deskriptif kuantitatif ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan kemudahan penggunaan presensi E-mobile Sinaga terhadap kinerja ASN Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta. Penelitian ini melibatkan 97 responden dari ASN Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta berdasarkan rumus *Slovin*. Metode penelitian ini menggunakan teknik sampling *probability sampling* yaitu *simple random sampling*, yaitu teknik penelitian menyeleksi secara acak. Analisis data menggunakan metode uji kualitas/instrumen data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 25*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Disiplin dan Kemudahan penggunaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta. Hal ini dapat dilihat Uji signifikan Parsial (Uji *t*) dan Koefisien Determinasi nilai *R Square* sebesar 0.694 atau 69,4% dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti..

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Kemudahan Penggunaan dan Kinerja

ABSTRACT

WIRATNO 21130008, 60 Pages. THE INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE AND EASE OF USE OF SINAGA E-MOBILE PRESENCE ON THE PERFORMANCE OF ASN ASN EDUCATION SERVICES BRANCH OFFICE REGION VII CENTRAL JAVA PROVINCE IN SUKOHARJO DISTRICT AND SURAKARTA CITY.

This quantitative descriptive research aims to identify and analyze the influence of motivation, discipline and ease of use of the Sinaga E-mobile presence on the performance of ASN at the Region VII Education Service Branch in Sukoharjo Regency and Surakarta City. This research involved 97 respondents from ASN Region VII Education Service Branch in Sukoharjo Regency and Surakarta City based on the Slovin formula. This research method uses a probability sampling technique, namely simple random sampling, which is a random selection research technique. Data analysis uses data quality/instrument testing methods, classical assumption testing and hypothesis testing with the help of the IBM SPSS Statistics 25 program.

The results of the research show that the variables Motivation, Discipline and Ease of Use have a positive and significant influence on the ASN Performance of the Regional VII Education Service Branch in Sukoharjo Regency and Surakarta City. This can be seen from the Partial Significant Test (t Test) and the Coefficient of Determination R Square value of 0.694 or 69.4% which can be explained by the three independent variables amounting to 69.4% while the remaining 30.6% is influenced by other factors not examined.

Keywords: Motivation, Discipline, Ease of Use and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah garda terdepan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan negara, dan kinerja ASN yang optimal sangat penting untuk mewujudkan tujuan negara. Disiplin ASN diukur dengan mematuhi peraturan dan jam kerja, sedangkan motivasi ASN diukur dengan dorongan dan keinginan untuk bekerja dengan baik.

Pemerintah berkomitmen untuk meningkatkan disiplin dan semangat ASN. Salah satu upaya yang telah dilakukan adalah peluncuran aplikasi E-presensi, yang merupakan sistem presensi online yang menggunakan teknologi informasi untuk mencatat kehadiran ASN.

Sejalan dengan upaya pemerintah, (Azizah et al., 2022), “Organisasi pemerintahan yang fungsinya menghasilkan pelayanan publik dan pelayanan sipil tertentu berdasarkan kebijakan yang dirumuskan dengan mengkaji berbagai kemungkinan yang ada di lingkungannya” demikianlah definisi mereka tentang birokrasi pemerintahan. Untuk memenuhi kebutuhan pelayanan sipil dan publik secara tepat waktu, hemat biaya, adil, dan bertanggung jawab, Birokrasi pemerintah perlu diberdayakan dalam segala hal, didukung oleh sumber daya yang memadai khususnya aparat birokrasi yang berkualitas dan dilatarbelakangi oleh visi dan tujuan yang jelas. Didukung pula oleh pasal 2

huruf H. (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara), Artinya, setiap ASN wajib melaksanakan tugasnya tepat waktu dan sesuai dengan rencana, sasaran, dan sasaran yang telah ditetapkan. Efektivitas kerja adalah tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan keikhlasannya. Struktur organisasi yang mengatur penempatan individu dengan spesialisasi pekerjaan tertentu beserta tanggung jawab, wewenang, dan tugas masing-masing ASN merupakan salah satu contoh bagaimana karakteristik suatu organisasi dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Akan berdampak besar dan penting bagi instansi dan ASN itu sendiri ketika disiplin kerja diterapkan. Penerapan disiplin kerja ASN di lingkungan instansi akan menjamin terselesaikannya kegiatan secara tertib dan lancar sesuai standar operasional prosedur sehingga memberikan hasil yang terbaik. Menerapkan disiplin kerja juga akan berdampak besar pada tanggung jawab, moral, dan produktivitas ASN. Dalam hal ini, pihak berwenang dan pihak-pihak terkait perlu memahami bahwa, jika diterapkan secara konsisten dan adil, inisiatif disiplin kerja merupakan kekuatan strategis jangka panjang bagi seluruh lembaga pemerintah. Mempertahankan norma disiplin kerja yang ketat dapat memotivasi ASN untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan pribadi.

Sistem informasi manajemen menurut Robert G. Murdick dan Joel E. Ross dalam (Sunyoto, 2014), adalah suatu proses komunikasi dimana data masukan ditangkap, disimpan, dan diambil (diproses) untuk pilihan (*output*) yang berkaitan dengan operasi, perencanaan, dan pengawasan. Indikator yang digunakan untuk mengukur sistem informasi manajemen antara lain : kemudahan penggunaan, keandalan perangkat sistem, kecepatan pemrosesan data, tingkat kebenaran informasi yang dihasilkan, dan kemudahan penggunaan. Berdasarkan hasil penelitian (Sutiyadi, 2017) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh sistem informasi manajemen berbasis komputer pada Kantor Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.

Era internet *of things* yang serba digital dan canggih, salah satunya ditandai dengan kebangkitan Android, yang telah memberikan pengembang platform gratis untuk membuat aplikasi mereka kompatibel dengan berbagai perangkat seluler. Ponsel merupakan salah satu perangkat seluler tercepat, dan sebagai hasilnya, banyak aplikasi yang lebih cepat, akurat, dan cepat dikembangkan. Dengan situasi saat ini yang serba praktis, cepat dan canggih, maka skripsi ini akan mengkaji sistem presensi yang menggunakan Android berbasis GPS.

Di Indonesia sendiri, sejatinya inovasi ke arah *e-government* telah diperkenalkan sejak tahun 2001 melalui (Instruksi Presiden No.6 Tahun 2001 Tentang Telematika (Telekomunikasi, 2001) yang menyatakan bahwa aparat

pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung *good governance* dan mempererat demokrasi. Diterapkannya *e-government* di dalam program presensi Finger Print menjadi dasar efisiensi dalam hal penggunaan sistem identifikasi sidik jari, dengan adanya alat tersebut membuat instansi dapat menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan (Fitria, 2020). Ditetapkannya sejumlah kebijakan pemerintah terkait pemanfaatan *e-government*, ditambah dengan peluncuran (Peraturan Presiden Republik Indonesia No 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, 2018) semakin mengungkapkan bahwa sistem pemerintahan berbasis elektronik diperlukan untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas, andal, serta sistem pemerintahan yang transparan, akuntabel, efisien, dan bersih.

Bahasa Inggris (*Fingert Print*) adalah asal mula kata "sidik jari". Garis-garis pada ujung kulit jari disebut sidik jari. Tujuan dari sidik jari adalah untuk meningkatkan gesekan sehingga jari dapat menggenggam dengan lebih aman (Nugroho, 2009). Indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas dari finger print yaitu: perangkat keras (*hardware*), database, prosedur, personalia pengoperasian. Berdasarkan hasil penelitian dari (Kristin, Lia Sepda. Suputra, 2016) menemukan bahwa presensi *finger print* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang. Pentingnya pemanfaatan Android dalam organisasi ASN didasarkan pada temuan analisa kinerja sebelumnya yaitu Presensi ASN hanya menggunakan cara manual atau berbasis kertas . Dengan

munculnya presensi Android berbasisGPS maka kedisiplinan dan kehadiran ASN dapat terpantau. Dari aplikasi tersebut pula, dapat diketahui ketepatan waktu ASN ketika datang ke kantor, bekerja dan pulang. Selain disiplin dalam ketepatan waktu kehadiran, kecurangan presensi juga dapat dihindari lebih akurat sehingga rekapitulasi datakehadiran ASN dapat dilakukan dengan lebih efektif dan efisien. waktu kedatangan atau keberangkatan pegawai, kemungkinan hadir kembali di hari yang berbeda, dan kecenderungan pegawai untuk melakukan kesalahan. meninggalkan kehadiran mereka. kepada ASN lainnya. Kemudian,pada aplikasi pencatatan presensi ASN versi konvensional juga rawan munculnya beragam permasalahan yang sulit untuk diselesaikan. Salah satu contoh masalah yang sering muncul adalah kejujuran ASN dalam jumlahkehadiran, hal ini sulit diidentifikasi karena belum ada alat yang dapat mendeteksi jumlah akurat kehadiran. Jika pun ada pada saat itu (*Simple Finger Print*), dengan alat presensi manual, ketika terdapat masalah presensi seorang ASN, alat semacam Manual *Finger Print* tetap belum dapat mendeteksi tingkat akurasi jumlah presensi. Dari kondisi tersebut, banyak ASN yang beralasan kehadirannya bermasalah karena sidik jari tidak teridentifikasi, akibat jari yang lembab, kulit terkelupas, atau terkena minyak, dan pada akhirnya ASN mudah melakukan penipuan. Masalah inilah yang wajib diselesaikan. Tidak mengherankan jika kemudian masyarakat akan otomatis berpikiran negatif terhadap pemerintah dan menurunkan tingkat kepercayaan kepada pemerintah. Perlu menjadi catatanbagi pemerintah penilaian publik atau masyarakat dapat

dijadikan sebagai dasar alasan untuk menegakkan disiplin lingkungan instansi pemerintahan. Oleh karena itu, untuk mencegah penipuan dan/atau manipulasi data kehadiran pegawai, setiap instansi pemerintah harus memaksimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik. E-Presensi juga harus diintegrasikan dengan aplikasi lainnya dalam kerangka sistem pemerintahan Surat (Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara, 2016) tentang Optimalisasi Penggunaan Presensi Berbasis Elektronik di Lingkungan Instansi Pemerintah. Sejak tahun 2021, Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah yang berlokasi di Surakarta telah menerapkan Presensi E-Mobile Sinaga yang mencatat jam masuk dan keluar masing-masing ASN dan dapat dikonfirmasi dengan cepat dan tepat menggunakan perangkat lunak khusus. Sebagai alat pemantauan disiplin kerja ASN, rangkuman evaluasi kinerja, dan landasan pengambilan keputusan otoritas serta tindakan perbaikan melalui E-Presensi yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Selain mengunci perangkat agar tidak bisa digunakan bersama-sama, aplikasi smartphone Presensi E-Mobile Sinaga juga bisa mengunci lokasi ASN saat menggunakan lock GPS (*Global Positioning System*). Pegawai yang melanggar disiplin kehadiran akan teridentifikasi secara akurat, efektif, dan efisien dengan menggunakan E-Mobile Sinaga Presensi untuk merekapitulasi kehadiran setiap satu bulan sekali. Dengan penggunaan aplikasi E-Presensi ini

pula ASN akan sulit memanipulasi karena system pengolahan data lebih detail dan canggih dari perangkat presensi manual sebelumnya.

Suasana hati atau energi yang mendorong Pegawai untuk berkonsentrasi mencapai tujuan perusahaan dikenal sebagai motivasi. Dorongan karyawan untuk bekerja pada tingkat tertinggi didukung oleh pandangan mereka yang proaktif dan optimis terhadap tempat kerja

Disiplin kerja menurut Singodimedjo yang dikuatkan dalam penelitian (Tarigan, H.A.K. & Rustono, 2017) menegaskan bahwa kesediaan seseorang untuk mengikuti dan mentaati aturan-aturan yang berlaku di lingkungannya itulah yang dimaksud dengan disiplin. Suatu instansi tentu akan lebih mudah mencapai tujuannya jika para pegawainya disiplin dalam bekerja. Tentu saja kurangnya disiplin kerja akan menjadi hambatan dan mengganggu kemampuan lembaga dalam mencapai tujuannya

Salah satu ciri teknologi yang berinteraksi dengan komponen lain adalah kemudahan penggunaannya. Dari sudut pandang pengguna teknologi, usability dapat diartikan sebagai kemudahan penggunaan teknologi (Nielsen, 2012)

Kinerja menurut (Wirawan, 2019), kinerja diartikan menjadi keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Pembatasan ini memperjelas bahwa kinerja mengacu pada pencapaian individu sesuai dengan standar yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan memilih judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kemudahan Penggunaan presensi E-mobile sinaga terhadap Kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta?
2. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta?
3. Apakah Kemudahan Penggunaan Presensi E-Mobile Sinaga berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta?
4. Bagaimana pengaruh motivasi , disiplin dan kemudahan penggunaan presensi e-mobile sinaga terhadap tingkat kinerja ASN Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta dalam melaksanakan tugas?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan untuk :

1. Mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta
3. Mengetahui pengaruh kemudahan penggunaan presensi e-mobile sinaga terhadap kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta
4. Mengetahui motivasi , disiplin dan kemudahan penggunaan presensi e-mobile sinaga terhadap kinerja ASN Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta dalam melaksanakan tugas

D. Manfaat Penelitian

Penelitian akan bermanfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Selain untuk memberikan referensi dan memperluas pemahaman tentang unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi, kedisiplinan, dan produktivitas ASN, penelitian ini juga dapat membantu memajukan pengetahuan teoritis yang dibahas dalam mata kuliah di perguruan tinggi

2. Manfaat Praktis

- a. Menurut penulis, penelitian ini dapat menjadi landasan yang berguna untuk menerapkan temuan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di tempat kerja.
- b. Penelitian ini dapat membantu peneliti selanjutnya dalam mengembangkan teori tentang variabel yang mempengaruhi motivasi, disiplin, dan produksi pekerja.
- c. Bagi Pemerintah Penelitian ini dapat menjadi acuan pelaksanaan manajemen agar Kinerja ASN semakin meningkat, sehingga pelayanan terhadap masyarakat memuaskan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata “*motive*” atau dalam bahasa latin “*movere*” yang berarti menggerakkan (*to move*). Dalam hal ini, keadaan yang menginspirasi dukungan, keinginan, kekuatan, atau arahan baik dari dalam maupun luar diri seseorang selalu dikaitkan dengan motivasi. Menurut Edwin B. Flippo dalam (Tsauri, 2013), motivasi kerja adalah kemampuan untuk mendorong personel agar berhasil bekerja sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Penelitian yang dilakukan (Priadana, S., & Riswandi, 2013) lebih lanjut mendukung gagasan motivasi kerja dengan menyatakan bahwa motivasi seseorang yang dipengaruhi oleh tiga macam tuntutan akan menentukan tindakannya. Tuntutan tersebut adalah sebagai berikut: kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan keberhasilan (*need for achievement*).

Mangkunegaran (dalam Reynaldo, 2013) menunjukkan bahwa motivasi berasal dari sikap pegawai dalam menghadapi kesulitan kerja dalam organisasi (situasi). Motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka meningkat dengan pendekatan proaktif dan optimis terhadap

masalah terkait pekerjaan. Keadaan atau kekuatan yang mendorong orang-orang di bawah kepemimpinan atau arahan untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai motivasi.

Dimensi pengukuran motivasi juga dikembangkan oleh Sekaran (dalam Andiarung, 2013) meliputi perilaku digerakkan oleh kerja (*driven by work*), tidak suka bersantai (*unable to relax*), tidak suka ketidakefektifan (*impatience with ineffectiveness*), dan menyukai tantangan (*seeks moderate challenge*).

Berikut tujuan memotivasi pegawai menurut Gouzali Syaidam dalam (Tsauri, 2013) a) meningkatkan produktivitas dan efisiensi; b) meningkatkan prestasi kerja; c) meningkatkan akuntabilitas; d) meningkatkan output dan efisiensi; e) menumbuhkan rasa loyalitas terhadap organisasi; f) mengubah perilaku karyawan sesuai dengan kebijakan organisasi terkait; g) meningkatkan semangat kerja pegawai; dan h) meningkatkan semangat kerja karyawan.

Adapun indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Syahyuti, 2010) adalah sebagai berikut :

- a. Mencapai tujuan
- b. Semangat kerja
- c. Inisiatif dan kreativitas
- d. Memiliki rasa tanggung jawab

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai negeri sipil atau yang disebut juga sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut (Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, n.d.) Pelanggaran disiplin, baik yang terjadi pada saat jam kerja maupun di luar jam kerja, dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti perkataan, tulisan, atau tindakan yang tidak memenuhi tanggung jawabnya atau melanggar ASN (larangan norma disiplin bagi pejabat publik). Kapasitas pegawai negeri untuk melaksanakan pekerjaannya dengan tetap mematuhi batasan-batasan yang digariskan dalam undang-undang, peraturan, dan/atau ketentuan, yang jika dilanggar akan mengakibatkan tindakan disipliner yang dikenal sebagai pelanggaran disiplin.

Strauss dan Saylas (1985) mengutip hal-hal berikut sebagai contoh penerapan disiplin kerja yang baik: tiba di tempat kerja tepat waktu, mengikuti arahan atasan, dan tidak melakukan kekerasan, mabuk-mabukan, dan mencuri. Segala sesuatu yang menyimpang dari pedoman ini dianggap sebagai pelanggaran.

Disiplin kerja adalah sikap seorang individu atau sekelompok individu yang secara konsisten berperilaku sesuai dengan aturan dan pedoman (Sinungan, 2014) dalam (Afandi, M., 2020).

Disiplin kerja mengukur seberapa baik perusahaan menggunakan kontribusi atau kompetensinya saat ini, menurut (Presilawati, 2016) Hal ini

mendukung gagasan Mangkunegara untuk mencapai tujuan secara optimal dengan mematuhi segala batasan undang-undang yang telah ditetapkan.

Hal ini mendukung gagasan Mangkunegara untuk mencapai tujuan secara optimal dengan mematuhi segala batasan undang-undang yang telah ditetapkan

(Murti, Harry & Srimulyani, 2013) mendukung gagasan Handoko dengan menegaskan bahwa disiplin merupakan praktik manajemen yang digunakan untuk menjalankan norma-norma organisasi. Pada tingkat yang lebih dalam, disiplin menunjukkan bahwa seseorang mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tesis Payaman menyatakan bahwa karena disiplin memungkinkan pekerja untuk bekerja lebih baik, Oleh karena itu, peran operasional yang paling krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Hal ini didukung oleh (Naibaho, Kawet, 2016) Derajat kedisiplinan dapat dinilai baik dari kesadaran individu maupun ketaatan terhadap aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin menurut Singodimedjo dan didukung penelitian (Tarigan, H.A.K. & Rustono, 2017) adalah kesediaan seseorang untuk mentaati hukum-hukum yang berlaku di lingkungannya. Suatu instansi tentu akan lebih mudah mencapai tujuannya jika para pegawainya disiplin dalam bekerja. Tentu saja kurangnya disiplin kerja akan menjadi hambatan dan mempersulit organisasi dalam mencapai tujuannya.

Disiplin menurut (Hasibuan, 2018), adalah pengetahuan dan kesiapan untuk mematuhi semua norma sosial dan peraturan tempat kerja yang berlaku.

Indikator yang digunakan untuk disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2015) memiliki 4 (empat) komponen, yaitu sebagai berikut :

- a. Mematuhi peraturan,
- b. Menggunakan waktu secara efektif,
- c. Bertanggung jawab terhadap tugas dan
- d. Tingkat Presensi

3. Kemudahan Peggunaan (*ease of use*)

Kemudahan dalam penggunaan adalah salah satu hal yang menjadi pertimbangan bagi pengguna /konsumen. *Perceived ease of use* didefinisikan oleh Chin dan Todd (1995) dalam (Hardiawan, 2013), sebagai kemudahan dimana kemajuan terkini dalam teknologi komputer dapat dipahami, diperiksa, dan diterapkan. Penilaian pengguna terhadap kemudahan penggunaan berkorelasi dengan keyakinan mereka bahwa teknologi informasi tidak akan menyebabkan mereka mengalami masalah adaptasi mental dan fisik. Pengguna akan menghindari sistem yang sulit digunakan.

Menurut penelitian (Nielsen, 2012), kegunaan adalah sejauh mana suatu teknologi mudah digunakan dari sudut pandang orang yang menggunakannya..

Perceived easy of use atau persepsi kemudahan penggunaan, untuk mengetahui bagaimana seseorang percaya bahwa sistem informasi dapat dengan mudah dipahami dan digunakan. Menurut (Setyowati, Elizabeth Octaviana, 2017) Indikator *Perceiver ease of use* meliputi ;

- a. kemudahan untuk dipelajari (*easy to learn*),
- b. jelas dan mudah dipahami (*clear & understable*),
- c. bebas dari kesulitan (*easy become skillfull*), dan
- d. kemudahan penggunaan (*easy to use*)

4. Kinerja

Tindakan atau kelambanan karyawan merupakan kinerja mereka. Jika seseorang berketerampilan tinggi, termotivasi untuk bekerja, mempunyai gaji atau tunjangan yang cukup, dan mempunyai cita-cita di masa depan, maka ia akan berkinerja baik. Apabila perusahaan dapat memilih pekerja yang mempunyai motivasi, mempunyai kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya, dan berada dalam lingkungan yang memungkinkan mereka berfungsi secara maksimal, maka kinerja yang optimal akan tercapai (Bayu Aji Santosa, Verri Aji Sutriono, 2022)

Berdasarkan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen) tentang Guru dan Dosen yaitu menyatakan Kredensial akademik, kompetensi, sertifikat mengajar, kesejahteraan jasmani dan rohani, serta kemampuan mencapai tujuan pendidikan nasional merupakan empat (empat) syarat bagi guru. Kompetensi pedagogi,

kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi semuanya diperlukan bagi guru.

Kinerja adalah fondasi organisasi yang sebenarnya. Seluruh komponen dan tujuan organisasi tidak dapat tercapai tanpa adanya kinerja. Manajer atau pemimpin harus memanfaatkan kinerja sebagai dasar evaluasi. Kinerja menurut (Wirawan, 2019), adalah kemampuan berhasil menyelesaikan suatu tugas. Pembatasan ini memperjelas bahwa kinerja mengacu pada pencapaian individu sesuai dengan standar yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan. Ketika seorang karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, kinerjanya diukur dari segi kualitas dan kuantitas (penilaian kinerja). Metode di mana organisasi mengukur atau menilai kinerja karyawan disebut penilaian kinerja.

Indikator untuk mengukur penilaian kinerja pegawai setiap individu menurut (Mangkunegara, 2017) antara lain:

- a. Kualitas kerja, yaitu standar yang harus dipenuhi oleh output,
- b. Jumlah pekerjaan (kualitas kerja) adalah apa yang harus diselesaikan dan diselesaikan selama bekerja,
- c. Ketepatan waktu dan kecepatan, yang terutama digunakan oleh bisnis dengan proyek dengan tenggat waktu yang kaku. Kecepatan dan ketepatan waktu adalah indikator lebih lanjut dari produktivitas

kandidat. Rutinitas pekerjaan mereka semakin produktif semakin cepat mereka bekerja,

- d. Sikap positif tentang pekerjaan seseorang, organisasi, pekerjaan lain, dan rekan kerja.

Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu selama menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

5. Presensi *Finger Print*

Daftar waktu kedatangan dan keberangkatan karyawan, beserta informasi tambahan atau alasan kehadiran mereka, disebut kehadiran. Penerapan disiplin yang diputuskan oleh masing-masing instansi pemerintah juga sangat erat kaitannya dengan kehadiran. Sistem Presensi sejauh ini telah dimodifikasi oleh kemajuan teknis untuk mengatasi kelemahan sistem Presensi manual yang sering dimanipulasi dan beralih ke sistem elektronik berbasis sidik jari (Riyanti et al., 2023) Melacak kehadiran karyawan sangat penting untuk manajemen sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*), (Zulfani et al., 2023) Salah satu pemanfaatan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan adalah dengan meningkatkan kebiasaan kerja, khususnya penggunaan alat absensi sidik jari (*Finger print*). Tindakan karyawan yang menunjukkan ada atau tidaknya mereka dalam pekerjaan di suatu organisasi disebut dengan ketidakhadiran. Ketidakhadiran

berkaitan dengan bagaimana masing-masing lembaga menerapkan disiplinnya masing-masing. Menurut (Zukirah Ilmania, 2016) menjelaskan tentang mesin absensi sidik jari (*Finger print*) dan bagaimana teknologi dapat meningkatkan kualitas kerja, khususnya melalui peningkatan kedisiplinan. Proses ini dapat menghasilkan laporan yang akurat dan cepat karena sidik jari setiap orang bersifat unik dan tidak dapat diprogram untuk diubah sendiri. Berbagai teknologi biometrik digunakan dalam mesin sidik jari. Namun, karena akurasinya yang lebih tinggi dan biaya yang lebih rendah, teknologi sidik jari paling sering digunakan. Berikut indikator yang digunakan (Farisa Djubaini, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Praktis

- a. Teknologi sidik jari dapat dimanfaatkan untuk membuat absensi menjadi lebih bermanfaat.
- b. Dengan menggunakan *Finger Print*, trial error dapat dihindari dan keterlibatan masyarakat dapat dikurangi.
- c. Menggunakan sidik jari membuat absensi menjadi cepat dan sederhana..

2. Akurat

- a. Sidik jari sangat akurat ketika dibaca dan diverifikasi;
- b. Sistem pengenalan sidik jari mencatat data dengan sangat akurat.

3. Sekuritas Tinggi

- a. Sistem sidik jari paling tidak rentan terhadap manipulasi;
- b. Dimungkinkan untuk mengatur keamanan penggunaan sidik jari dari pihak yang tidak disetujui.

B. Penelitian Terdahulu

Kajian ini mengacu pada sejumlah penelitian yang dilakukan oleh berbagai peneliti, seperti :

Table 1. Penelitian Terdahulu

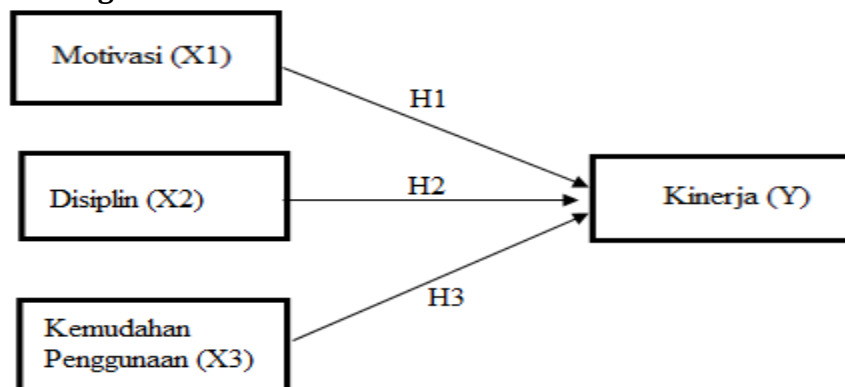
No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ajeng Rahayuningtyas, Budi Heryanto, Wahyu Dede Gustiawan, (2022)	Pengaruh Sistem Absensi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek	<i>Fingerprint</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan Disiplin pegawai
2	Siti Rokhayah, Ahadiati Rohmatiah, Mutmainah (2021)	Penerapan Absensi <i>Finger print</i> Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai di lingkungan Seketrariat Daerah Kota Madiun	Absensi <i>finger print</i> berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai
3	Ike Susanti (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.MMW di Sidoarjo	Disiplin kerja, pengawasan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja
4	Shinta, Trisninawati (2023)	Pengaruh Pemanfaatan Absensi <i>Finger print</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	<i>Finger print</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

		Pemerintah Kabupaten Banyuwasin	
5	Dian Dwi Purnakaryanto, Imam Baehaki (2022)	Pengaruh <i>E-Mobile</i> Presensi Jatim Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja ASN Di Lingkungan SMK Negeri 1 Suruh Kabupaten Trenggalek	<i>E-Mobile</i> Presensi Jatim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja dan Disiplin ASN.
6	Irwan Muin, M Ma'ruf Idris, Edy Jumady (2021)	Pengaruh Penerapan <i>Finger print</i> Terhadap Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai	<i>Finger print</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dan Produktifitas Pegawai
7	Putu Rima Yuliandewi, Ketut Agustini, I Made Ardwi Pradnyana (2016)	Analisis Penerimaan Sistem Absensi Wajah Dengan Menggunakan <i>Technology Acceptance Model</i> terhadap Kinerja Pegawai SMK 1 Singaraja	Kemudahan penggunaan <i>Technology Acceptance Model</i> berpengaruh terhadap kinerja Pegawai
8	Yulvida Putri Andini , Supriyono, Sumarji (2020)	Analisa Implementasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Berbasis Absensi Online Jathilan Terhadap Peningkatan Produktivitas Pertanian Di Kabupaten Ponorogo	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
9	Muhammad Nauval El Ghiffary, Tony Dwi Susanto, Anisah Herdiyanti (2018)	Analisis Komponen Desain Layout, Warna, dan Kontrol Pada Antarmuka Pengguna Aplikasi Mobile Berdasarkan Kemudahan Penggunaan	Komponen desain layout tidak berpengaruh terhadap kemudahan penggunaan.

10	Syafira Nurul Azizah, Berlentina Permatasari, Emi Suwarni (2022)	Pengaruh penerapan absensi <i>Finger print</i> terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung	Absensi <i>finger print</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung
----	--	--	--

Sumber : Data Skunder diolah tahun 2024

C. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber : Data Primer diolah tahun 2024

D. Hipotesis

Menentukan hubungan hipotesis antara variabel independen dan dependen merupakan tujuan penelitian ini. Hipotesis merupakan suatu kesimpulan jangka pendek tentang keterkaitan antara tiga variabel atau lebih, menurut (Siyoto, 2015). Berikut gagasan penelitian ini sejalan dengan keterbatasan dan uraian masalah yang telah dikemukakan:

1. Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

(Trisninawati, 2023) Menurut penelitian, Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu suatu cara

untuk menginspirasi pegawai agar berusaha sebaik-baiknya dengan menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Selaras dengan hasil penelitian (Susanti, 2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian (Yulvida Putri Andini, Supriyono, 2020) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta.

2. Disiplin (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Menurut (Azizah et al., 2022) Disiplin kerja adalah kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara tertib dan efisien dengan menyadari dan bersedia menaati seluruh aturan organisasi, norma sosial yang berlaku, dan peraturan yang harus dipatuhi oleh suatu instansi atau organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan (Azizah et al., 2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. dengan hipotesa sebagai berikut:

H₂ : Terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta

3. Kemudahan Pengguna (X3) terhadap Kinerja (Y)

Pendapat (Nauval El Ghiffary et al., 2018) ada korelasi substansial antara kesederhanaan penggunaan dan niat serta penggunaan sistem yang sebenarnya. Berdasarkan temuan penelitian, kinerja tidak dipengaruhi oleh keramahan pengguna..

Sedangkan kemudahan penggunaan berpengaruh terhadap kinerja merupakan hasil penelitian dari (Yuliandewi et al., 2016). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian terdahulu, dengan demikian penelitian ini dilakukan untuk menguji kemudahan pengguna terhadap kinerja .

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H3 : Terdapat pengaruh antara kemudahan pengguna terhadap kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta.
- 2) Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta.
- 3) Kemudahan penggunaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta

2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian memberikan saran bagi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII, yaitu:

- 1) Diharapkan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII untuk terus menggunakan teknologi elektronik yang memiliki fitur – fitur canggih lain yang mampu memotivasi juga mendisiplinkan Aparatur Sipil Negara

(ASN), misalnya pengadaan fitur *deadline* harian untuk masing-masing *jobdesc*.

- 2) Agar Aparatur Sipil Negara (ASN) lebih disiplin dan terpacu untuk bekerja tepat waktu, diharapkan kemudahan penggunaan kehadiran E-Mobile Sinaga dapat diterapkan pada jam kerja atau jam istirahat selain pencatatan kedatangan. dan waktu keberangkatan.
- 3) Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII diharapkan mampu memotivasi Aparatur Sipil Negera (ASN) untuk melakukan yang terbaik tidak hanya dengan menjadikan kehadiran E-Mobile Sinaga mudah digunakan, tetapi juga dengan memberikan umpan balik, insentif, atau pujian.

DAFTAR PUSTAKA

- A Muri Yusuf. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Afandi, M., & E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(2), 1–11.
- Azizah, S. N., Permatasari, B., & Suwarni, E. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology*, 2(1), 67–77. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/issue/archive>
- Bayu Aji Santosa, Verri Aji Sutriyono, W. H. A. (2022). “Pengaruh Sistem Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Trengginas Jaya Bandung. *Management Studies and Enterpreunership Journal (MSEJ)*.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan 1.). Gava Media.
- Farisa Djubaini. (2017). Pengaruh Penggunaan Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No 2(Juni 2017).
- Fitria, N. J. L. (2020). *Penerapan Work From Home Dan Work From Office Dengan Absensi Online Sebagai Implikasi E-Government Di Masa New Normal Implementation of Work From Home and Work From Office With Online Absence As an E-Government. Civil Service*. 14(1), 69–84.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : Universitas Diponegoro. 2012.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang : Semarang., 2018.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hardiawan, A. C. (2013). *Pengaruh Kepercayaan, Kemudahan, dan Kualitas Informasi Terhadap Keputusan Pembelian Secara Online*.
- Hasibuan, S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar* (Edisi Revi). Bumi Aksara.

- Instruksi Presiden No.6 Tahun 2001 Tentang Telematika (Telekomunikasi, media dan I. (2001). [https://jdih.esdm.go.id/storage/document/INPRES NO 6 TH 2001.pdf](https://jdih.esdm.go.id/storage/document/INPRES%20NO%206%20TH%202001.pdf)
- Kristin, Lia Sepda. Suputra, I. N. dan S. (2016). Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (Fingerprint) terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, Volume 2,(November 2016), Halaman 170 – 177.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Murti, Harry & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *Murti, Harry & Srimulyani, Veronika Agustini*, 1 (1): 10-.
- Naibaho, Kawet, K. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUP prof. Dr. R.D. Kandou, Manado. *Jurnal EMBA*, 16(No. 02Tahun 2016), 471–482.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/12560/12132>
- Nauval El Ghiffary, M., Dwi Susanto, T., & Herdiyanti, A. (2018). Analisis Komponen Desain Layout, Warna, dan Kontrol Pada Antarmuka Pengguna Aplikasi Mobile Berdasarkan Kemudahan Penggunaan (Studi Kasus: Aplikasi Olride). *Jurnal Teknik Its*, 7(1), 1–6.
- Nielsen, J. (2012). *Usability 101: Introduction to Usability*. Nielsen Norman Group. Retrieved 12 August 2020. <https://www.nngroup.com/articles/usability-101-introduction-to-usability/>.
- Nugroho, E. (2009). *Biometrika : Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*. Andi Offset: Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2019 tentang Pedoman Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. (2016). <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/info-terkini/surat-meteri-panrb-tentang-penggunaan-absensi-berbasis-elektronik-di-lingkungan-instansi-pemerintah>
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/5074/pp-no-53-tahun-2010>
- Peraturan Presiden Republik Indonesia No 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. (2018).
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/96913/perpres-no-95-tahun-2018>

- Presilawati. (2016). "PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 6 BANDA ACEH." *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6.
<https://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jimma/article/view/506/13>
- Priadana, S., & Riswandi, I. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(2), 52-63.
- Riyanti, A. S., Pramono, J., & ... (2023). Efektivitas Penerapan Sistem Presensi Finger Print Dalam Disiplin Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia *Solidaritas: Jurnal Ilmu ...*, 7(2), 1–17.
<https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/sldrts/article/download/9488/5375>
- Setyowati, Elizabeth Octaviana, . Agustini Dyah Respati. (2017). Persepsi Kemudahan Penggunaan, Persepsi Manfaat, Computer Self Efficacy, dan Kepuasan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi. *JRAK*, 13(1).
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2011). *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian*. cetakan 2(Jakarta).
- Siyoto, S. dan A. S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta:Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2014). *Sistem Informasi Manajemen, Perspektif Organisasi, CAPS (Center of Academic Publishing Service)*, Yogyakarta.
- Susanti, I. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Mmw Di Sidoarjo. *Jurnal Akuntansi*, 2(2), 13.
<https://doi.org/10.30736/jpensi.v2i2.100>
- Sutiyadi. (2017). Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2, No.1(Februari 2017), 53-62 ISSN 2527-7502.

- Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tarigan, H.A.K. & Rustono, A. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Angkasa Pura II Cabang Husein Sastranegara Bandung)*e-*Proceeding of Management*. ISSN : 2355-9357. Vol.4, No.(agustus 2017), halaman 1460.
- Trisninawati, S. (2023). Pengaruh Pemanfaatan Absensi Finger Print Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. *Edunomika*, 08(01), 22–31.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM : Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1 ed.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. (n.d.). *No Title*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. (2005.). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empa.
- Yuliandewi, P. R., Agustini, K., & ... (2016). Analisis Penerimaan Sistem Absensi Wajah dengan Menggunakan Technology Acceptance Model (TAM) Studi Kasus: SMK NEGERI 1 SINGARAJA. *Karmapati ...*, 5(3), 3. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/KP/article/view/8123>
- Yulvida Putri Andini , Supriyono, S. (2020). *Analisa Implementasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Berbasis Absensi Online Jathilan Terhadap Peningkatan Produktivitas Pertanian Di Kabupaten Ponorogo*. 20 no 2(2 Juli), ISSN : 1829-7889; e-ISSN : 2715-9086.
- Zukirah Ilmania. (2016). *Analisis perbandingan penerapan sistem absensi manual dan finger print terhadap disiplin pegawai negeri sipil di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa*. Makassar.
- Zulfani, A., Azhar, A. A., Komunikasi, I., Islam, U., & Sumatera, N. (2023). *Pengaruh Proses Rekrutmen Pegawai PPNPN Badan Narkotika Nasional Provinsi Jawa Barat Terhadap Kinerja Pegawai*. 5(6), 3188–3202. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.4637>

LAMPIRAN 1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/ibu Responden
Ditempat

Dengan Hormat, Dalam rangka penyelesaian Skripsi Jurusan Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta), saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kemudahan Penggunaan Presensi E-Mobile Sinaga Terhadap Kinerja ASN Kantor Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Sukoharjo dan Kota Surakarta**”. Berdasarkan hal tersebut saya mengajukan kuesioner.

Memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/saudari meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner tersebut sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan. Kerahasiaan identitas bapak/ibu/saudara/saudari akan saya jaga sesuai dengan etika penelitian.

Demikian surat permohonan saya, atas perhatian bapak/ibu/ saudara/i dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Wiratno

IDENTITAS RESPONDEN

Instruksi: Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia!

1. Unit Kerja :
2. Status Kepegawain : ☐ PNS
☐ PPPK
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki- Laki
☐ Perempuan
4. Usia : ☐ 20 - 25 tahun
☐ 26 - 30 tahun
☐ 31 - 35 tahun
☐ 36 - 40 tahun
☐ 41 - 45 tahun
☐ 46 - 50 tahun
☐ 51 - 55 tahun
☐ 56 - 59 tahun
5. Lama Bekerja :
6. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA sederajat
☐ Diploma (1,2 dan 3)
☐ S1
☐ S2
☐ S3
7. Tempat Kerja : ☐ Kota. Surakarta
☐ Kab. Sukoharjo

Deskripsi Jawaban.

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu-Ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Daftar Pernyataan Kuesioner

1. Variabel Motivasi (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya bekerja keras untuk mencapai tujuan					
2	Saya harus memotivasi diri dalam meningkatkan semangat kerja					
3	Saya harus Inisiatif dan kreativitas dalam bekerja					
4	Saya Memiliki rasa tanggungjawab dalam bekerja					

2. Variabel Disiplin (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya selalu mematuhi peraturan dalam bekerja					
2	Saya menggunakan waktu secara efektif					
3	Saya bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban dalam bekerja					
4	Saya melakukan presensi kehadiran sesuai jam kerja					

3. Variabel Kemudahan Penggunaan (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya mudah mempelajari fitur yang ada didalam aplikasi E-Mobile Singa					
2	Saya jelas dan mudah dalam memahami aplikasi E Mobile Sinaga					
3	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan aplikasi E Mobile Sinaga					
4	Saya dapat menggunakan Aplikasi E Mobile Sinaga dengan mudah					

4. Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya memahami bagaimana Kualitas kerja					
2	Saya mempunyai target jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan setiap hari.					
3	Saya harus menyelesaikan pekerjaan sesuai ketepatan waktu yang ditentukan					
4	Saya selalu bersikap positif terhadap hasil pekerjaan apapun itu hasilnya					