

PENGARUH APLIKASI ABSENSI *MOBILE* GPS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Farila Mayhuanika Arpyanti Nur Inayah¹), Kurniawati Hasanah²), Robby Sandhi Dessyarti³)

¹Universitas PGRI Madiun
farilamay@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun
robbeyvan@unipma.ac.id

Abstract

The goal of the research was to ascertain whether employee work discipline was impacted by mobile GPS attendance and motivation. The whole population served as the research sample for this study, which was carried out at the Office of PT PLN UP3 Madiun. Path analysis and the SPSS version 23 application are both employed in the quantitative research methodology. According to the study's findings, motivation and absence both have a good impact on workplace discipline.

Keywords: *Absence, Motivation, Discipline*

Abstrak

Tujuan dari *research* ini adalah untuk memastikan apakah *employee work discipline* dipengaruhi oleh kehadiran dan motivasi *mobile* GPS. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel untuk *research* ini yang dilaksanakan di Kantor PT PLN UP3 Madiun. Analisis jalur dan aplikasi SPSS versi 23 keduanya digunakan dalam metodologi penelitian kuantitatif. Menurut temuan penelitian, motivasi dan ketidakhadiran keduanya berdampak baik pada disiplin kerja.

Kata Kunci : Absensi, Motivasi, Disiplin

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam ensiklopedi bahasa Indonesia adalah salah satu Elemen yang sangat significant yang terkait erat dengan organisasi, termasuk institusi dan bisnis (Sumber Daya Manusia, 2020). Sekalipun teknologi saat ini masih belum mampu menggantikan SDM, mereka adalah aset paling berharga dalam sebuah perusahaan dan tidak dapat diubah oleh sumber daya lainnya. Karena begitu cepatnya ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang, keberadaan manusia berubah.

Setiap organisasi harus memiliki aturan yang harus diloyali oleh pekerja dan standar yang harus mereka capai. Karyawan adalah kunci modal inti perusahaan, sehingga bisnis tidak mungkin mencapai tujuannya tanpa mereka. Sumber daya paling utama untuk mencapai misi *organization* adalah orang-orangnya. Manusia adalah salah satu roda kehidupan. Oleh karena itu, sangat penting untuk melaksanakan dan mengembangkan SDM yang mampu dan tanggap dalam organisasi untuk menghasilkan SDM yang unggul dan mampu berdegung dalam kompetisi kontemporer ini.

Memanfaatkan SDM secara maksimal, perlu juga untuk menggali potensi diri dari setiap karyawan. Karyawan memegang peranan penting dalam instansi. Itu sebabnya mereka selalu berusaha mencapai kinerja puncak dan berusaha menjadi panutan di bidangnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, penerapan disiplin

yang tepat harus diperhatikan, biasanya orang baik itu yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

Disiplin kerja adalah pola pikir menaksir, memuliakan, loyal, dan loyal terhadap hukum yang berlaku, baik tersurat maupun tidak tersurat, serta kemampuan untuk melaksanakannya (Laura, 2019). Disiplin kerja sering terlihat ketika karyawan datang dan berangkat dari tempat kerja tepat waktu dan teratur, berpakaian profesional, dan memakai APD lengkap sesuai dengan aturan yang ditetapkan instansi. Seseorang atau individu termotivasi ketika mereka merasa terinspirasi dan terdorong untuk melaksanakan tugas dengan keikhlasan, kegembiraan, dan semangat agar konsekuensi dari tugas yang mereka lakukan menjadi positif dan berkualitas tinggi (Afandi, 2017). *Motivation* dapat dianggap sebagai keadaan batin dan sikap batin manusia yang memberi orang vitalitas, memotivasi mereka untuk melakukan sesuatu, dan memfokuskan perilaku mereka untuk memuaskan keinginan mereka atau menyeimbangkan vitalitas mereka. (Jufrizen, 2018).

Pemahaman dan keinginan dalam mengikuti kebijakan instansi dan standar social yang relevan adalah disiplin (Setiyadi, 2020). Menghadapi dinamika pergeseran kompetisi yang semakin ganas, kedisiplinan merupakan suatu keharusan yang harus dipraktikkan dan diloyali oleh seluruh anggota organisasi. Baik sikap karyawan itu sendiri terhadap disiplin maupun lingkungan tempat kerja mempengaruhinya. Namun, hanya perusahaan dengan SDM yang kuat yang dapat menerapkan disiplin.

Development program SDM dapat dilaksanakan dengan berbagai cara, seperti pemberian insentif, peningkatan karir, promosi dan mutasi, penghargaan atas prestasi kerja, serta pendidikan dan penataran. Pengembangan SDM yang berbasis kapabilitas akan meningkatkan output pegawai. Peningkatan kelayakan terhadap aturan perusahaan dan disiplin karyawan yang ketat adalah dua cara terbaik untuk meningkatkan kualitas SDM. Seseorang yang bertindak dengan mengikuti SOP, dan melaksanakan semua kewajiban yang dipercayakan kepadanya menunjukkan kesadaran. Manajemen senantiasa menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk mengawasi SDM organisasi. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya disiplin kerja bagi sebuah bisnis. Karena membuat pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih sederhana dan cepat.

Fenomena yang terjadi pada PT. PLN UP3 Madiun dilihat dari segi absensi sebagaimana masih banyak karyawan yang acuh pada peraturan yang berlaku, dampaknya pada turunya kedisiplinan karyawan yang jika masih terulang dan berkepanjangan akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Selain itu berdampak pada kedisiplinan kerja. Selanjutnya fenomena yang terjadi pada PT PLN UP3 Madiun dilihat dari segi motivasi sebagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan pemberian gaji yang sesuai, fasilitas kerja yang lengkap dan baik, serta adanya promosi untuk karyawan yang memiliki kinerja baik. Disiplin karyawan dapat ditingkatkan dengan motivasi yang kuat. Penulis tertarik untuk mengklaim judul tersebut karena seberapa significant isu tersebut “Pengaruh Absensi Mobile GPS dan *Work Motivation Work Discipline* Terhadap *Work Discipline* karyawan”.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pola pikir menaksir, memuliakan, loyal, dan loyal terhadap hukum yang berlaku, baik tersurat maupun tidak tersurat, serta kemampuan

untuk melaksanakannya (Laura, 2019). Pegawai yang datang dan berangkat dari kantor tepat waktu, berpakaian profesional, dan menggunakan APD lengkap sesuai aturan yang ditetapkan di lingkungan instansi pada umumnya menunjukkan disiplin kerja yang baik. Laura (2019), dalam penelitiannya pengukuran *work discipline* dapat diketahui dengan menggunakan tiga indikator, sebagai berikut:

1. Absensi

Indikator kehadiran harian karyawan di tempat kerja adalah ketidakhadiran mereka. Ketidakhadiran karyawan digunakan sebagai ukuran seberapa baik mereka mampu melakukan SOP yang berlaku.

2. Sikap dan Perilaku

Kecenderungan seseorang untuk bereaksi secara berbeda terhadap rangsangan lingkungan dikenal sebagai sikap mereka. Semua pengalaman dan kontak manusia dengan lingkungan menghasilkan perilaku, yang diungkapkan melalui pengetahuan, sikap, dan perilaku. Sejauh mana seorang karyawan mampu beradaptasi untuk melakukan semua tanggung jawab atasannya ditentukan oleh sikap dan tindakannya.

3. Tanggungjawab

Kebutuhan individu untuk mengambil tanggung jawab termasuk menyerap biaya dari semua risiko dan perbuatan. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam kaitannya dengan tanggung jawab yang didelegasikan kepadanya diukur.

Absensi Mobile GPS

Menurut P. Setiawan (2021) “ketidakhadiran” adalah tindakan setiap karyawan atau pekerja yang memasukkan jam kehadirannya pada kartu absensi, yang mungkin berdampak pada take-home pay atau kompensasi bersih bulanan mereka. Sebuah dokumen yang melacak jam kehadiran setiap karyawan disebut pencatat kehadiran atau kartu kehadiran (Haqi & Setiawan, 2019).

Teknik absensi terbaru, absensi GPS Lock, kini populer di kalangan bisnis dan organisasi lain. Agar berhasil memvalidasi kehadiran peserta acara, AbsenLoc dikembangkan menggunakan Android Studio dan Firestore, mencocokkan lokasi peserta dengan lokasi acara berdasarkan titik bujur dan lintang yang dipilih oleh bisnis atau instansi (Pribadi & Setiyawati, 2021). Menurut Shah (2004), ada beberapa penanda untuk absensi berbasis aplikasi online :

1) *Correctness* (Kebenaran)

Kebenaran adalah kondisi yang harus dipenuhi perangkat lunak untuk mencapai tujuan / misi klien. Perangkat lunak dianggap akurat jika dapat menampilkan hasil yang tepat untuk setiap skenario input pengguna, melalui langkah-langkah yang benar (tidak lebih dan tidak kurang diperlukan), dan secara matematis terbukti benar.

2) *Efficiency* (Efisiensi)

Efisiensi berkaitan dengan jumlah sumber daya perangkat lunak dan baris kode yang diperlukan untuk semua operasi.

3) *Integrity* (Integritas)

Integritas berkaitan dengan perlindungan sistem perangkat lunak terhadap data yang berasal dari individu tertentu. Persyaratan apa pun untuk hak akses perangkat lunak untuk setiap pengguna harus dipertimbangkan dengan cermat oleh pengembang.

4) *Realibility* (Keandalan)

Kemampuan program harus menunjukkan fitur yang memenuhi harapan pengguna. Ketika malfungsi perangkat lunak sedikit dan berdampak kecil pada tujuan pengguna, pengguna dapat mentolerirnya dan terus percaya bahwa sistem yang cacat dapat diandalkan.

5) *Usability* (Kegunaan)

Kegunaan perangkat lunak dapat dinilai dari seberapa sederhananya penggunaan dan pemahamannya. Disiplin akademik termasuk psikologi, ergonomi, dan faktor manusia adalah bagian dari kegunaan.

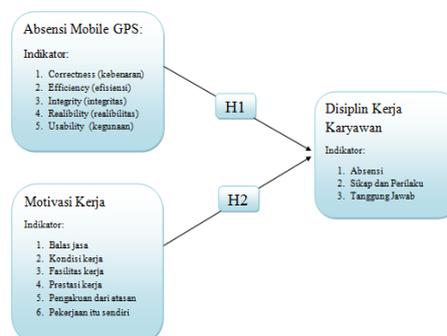
Motivasi Kerja

Seseorang atau individu termotivasi ketika mereka merasa terinspirasi dan terdorong untuk melaksanakan tugas dengan keikhlasan, kegembiraan, dan semangat agar konsekuensi dari tugas yang mereka lakukan menjadi positif dan berkualitas tinggi (Afandi, 2017). Menurut Jufrizen (2018), *work motivation* adalah situasi batin dan sikap batin yang menghasilkan vitalitas, mendorong perilaku, dan menyalurkannya menuju pemenuhan persyaratan yang mengarah pada pemenuhan atau ketidakseimbangan yang benar. Menurut Afandi (2018), terdapat beberapa penanda motivasi, antara lain sebagai berikut :

- 1) Pengembalian dana
apa pun yang diterima karyawan sebagai imbalan atas partisipasi mereka dalam bisnis, termasuk uang, komoditas, dan layanan.
- 2) Situasi di tempat kerja
Status atau keadaan lingkungan tempat kerja selama karyawan berada di sana. *Work environment* yang nyaman memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai rencana.
- 3) Fasilitas tempat kerja
Segala sesuatu perusahaan yang digunakan dan dirasakan karyawannya, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan mereka maupun untuk pelaksanaan tugas mereka secara efisien.
- 4) Produktivitas dalam bekerja
Semua personel mencari atau mencapai hasil. Ukuran bervariasi dari orang ke orang karena perbedaan individu.
- 5) *Recognition from superiors*
Pernyataan yang dibuat oleh atasan tentang apakah *employee* telah menggunakan *motivation* yang diberikan atau tidak.
- 6) *The Work Itself*
Independent employee memiliki potensi untuk memotivasi rekan-rekan mereka.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Kerangka pemikiran dapat digunakan untuk merumuskan variabel- variabel dalam penelitian ini berdasarkan uraian yang diberikan sebelumnya dan tinjauan pustaka :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Source: Memodifikasi penelitian dari Andry, (2018), Dahlan & Ariani, (2017)

Hipotesis dalam penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1 : Absensi Mobile GPS berpengaruh positive dan significant terhadap *Work Discipline* Karyawan.

H2 : *Work Motivation* Karyawan berpengaruh positive dan significant terhadap *Work Discipline* Karyawan

METODE PENELITIAN

Data kuantitatif merupakan jenis data dalam *research* ini. Satuan hitung dapat digunakan untuk mengungkapkan dan mengukur informasi kuantitatif, atau data yang berbentuk angka (Sugiyono, 2018). Partisipan *research* ini sejumlah 112 karyawan yang merupakan seluruh karyawan PT PLN UP3 Madiun. Teknik pengambilan *sample* dalam *research* ini adalah *purposive sampling*. *Regression* linier berganda akan digunakan dalam analysis data *research* ini, uji T akan digunakan untuk menguji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validity test

Validity test digunakan untuk menilai apakah pernyataan-pernyataan dalam suatu daftar benar-benar dapat digunakan untuk mendefinisikan suatu variable. Instrumen yang secara akurat mengungkapkan data dari variable yang diteliti dianggap valid (Sugiyono, 2017b). Oleh karena itu, penelitian dianggap asli apabila dapat mengungkap secara akurat fakta dan variable yang diteliti, yang merupakan kebenaran hakiki penelitian dari suatu instrumen, serta dapat mengukur apa yang diprediksikan. Uji reliabilitas korelasi product moment sebagai metode pengukuran dalam penelitian ini. Berikut temuan *validity test* data penelitian :

Table 1. Hasil *Validity test* Variable Absensi Mobile GPS (X1)

No.	Pertanyaan	R hitung	R table	Kesimpulan
		R hitung > R table		
1.	X _{1.1}	0,827	0,184	Valid
2.	X _{1.2}	0,909	0,184	Valid
3.	X _{1.3}	0,834	0,184	Valid
4.	X _{1.4}	0,894	0,184	Valid
5.	X _{1.5}	0,921	0,184	Valid
6.	X _{1.6}	0,768	0,184	Valid
7.	X _{1.7}	0,914	0,184	Valid
8.	X _{1.8}	0,766	0,184	Valid
9.	X _{1.9}	0,670	0,184	Valid
10.	X _{1.10}	0,921	0,184	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Jelas bahwa variable X1, yang mewakili Kehadiran Mobile GPS, menunjukkan validitas masing-masing dari 10 pertanyaan kuesioner. Dengan demikian seluruh item kuesioner dapat digunakan dan diandalkan sebagai data penelitian karena memenuhi kriteria $r \text{ hitung} > t \text{ table}$ (0,184) dan nilai significance 0,050. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sugiyono (2020) bahwa suatu kategori dikatakan sah apabila nilai r_{xy} hasil lebih besar dari r_{table} . Table berikut menunjukkan hasil pengujian untuk mengetahui validitas variable insentif kerja (X2) :

Table 2. Hasil Validity test Variable Motivasi Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	R hitung	R table	Kesimpulan
		R hitung > R table		
11.	X _{2.1}	0,703	0,184	Valid
12.	X _{2.2}	0,867	0,184	Valid
13.	X _{2.3}	0,806	0,184	Valid
14.	X _{2.4}	0,867	0,184	Valid
15.	X _{2.5}	0,822	0,184	Valid
16.	X _{2.6}	0,835	0,184	Valid
17.	X _{2.7}	0,878	0,184	Valid
18.	X _{2.8}	0,863	0,184	Valid
19.	X _{2.9}	0,697	0,184	Valid
20.	X _{2.10}	0,821	0,184	Valid
21.	X _{2.11}	0,878	0,184	Valid
22.	X _{2.12}	0,835	0,184	Valid

Sumber : Data Primer diolah (2023)

Table di atas menunjukkan validitas semua 12 item kuesioner yang berhubungan dengan variable X2, atau motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan standar, memiliki r hitung > r table (0,184) dan nilai signficance 0,050, memungkinkan penggunaan dan keandalan semua item kuesioner sebagai data penelitian. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sugiyono (2020) bahwa suatu kategori dikatakan sah apabila nilai r_{xy} hasil lebih besar dari r_{table} . Table berikut berfungsi sebagai uji validasi variable disiplin kerja pegawai (Y) :

Table 3 Hasil Validity test Variable Disiplin Kerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	R hitung	R table	Kesimpulan
		R hitung > R table		
1.	Y _{1.1}	0,842	0,184	Valid
2.	Y _{1.2}	0,836	0,184	Valid
3.	Y _{1.3}	0,823	0,184	Valid
4.	Y _{1.4}	0,863	0,184	Valid
5.	Y _{1.5}	0,797	0,184	Valid
6.	Y _{1.6}	0,871	0,184	Valid

Sumber : SPSS (2023)

Table di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan variable Y, termasuk hingga 6 pertanyaan tentang disiplin kerja karyawan adalah sah. Seluruh pertanyaan kuesioner dapat digunakan dan diandalkan sebagai data penelitian karena memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{table}$ (0,184) dan nilai signficance 0,05. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sugiyono (2020) bahwa kategori dikatakan sah jika hasil nilai $r_{xy} > r_{table}$.

Uji Reliabilitas Penelitian

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikasi suatu variable atau konstruk diukur dengan menggunakan *reliability test*. Karena instrumen tersebut dapat dianggap baik (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, *reliability test* digunakan untuk menentukan apakah suatu hasil pengukuran akan tetap konstan jika diulang dua kali atau lebih.

Dengan menguji *statistic* Cronbach Alpha berdasarkan skala Likert, reliabilitas diukur. Berikut pemaparan hasil uji reliabilitas terhadap data penelitian :

Table 4 Hasil *Reliability Test* Variable Absensi Mobile GPS (X1)

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		N of Items
.954		.954	10

Sumber: SPSS (2023)

Variable Absensi Mobile GPS (X1) dinyatakan lolos *reliability test* dimana nilai cronbach alpha sebesar $0,954 > 0,70$ yang termasuk dalam kelompok sangat reliabel. Menurut Sugiyono (2020), jika nilai alpha lebih dari besaran krusial maka masuk dalam kelompok dependable. Ini menunjukkan bahwa temuan penelitian sangat dapat dipercaya dan konsisten dengan kenyataan. Table berikut menunjukkan hasil *reliability test* pada variable insentif kerja (X2) :

Table 5 Hasil *Reliability Test* Variable Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		N of Items
.956		.957	12

Sumber : SPSS (2023)

Variable Insentif Kerja (X2) dinyatakan lulus *reliability test* dimana nilai cronbach alpha sebesar $0,956 > 0,70$ yang termasuk dalam kelompok sangat reliabel. Menurut Sugiyono (2020), jika nilai alpha lebih dari besaran krusial maka masuk dalam kelompok dependable. Ini menunjukkan bahwa temuan penelitian sangat dapat dipercaya dan konsisten dengan kenyataan. Table berikut menunjukkan hasil *Reliability Test* variable disiplin kerja pegawai (Y) :

Table 1 Hasil *Reliability Test* Variable Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		N of Items
.915		.916	6

Sumber : SPSS (2023)

Variable disiplin kerja karyawan (Y) dinyatakan dapat dipercaya berdasarkan hasil uji reliabilitas 4,14 karena nilai cronbach alpha $0,915 > 0,70$ yang tergolong sangat reliabel. Menurut Sugiyono (2020), jika nilai alpha lebih dari besaran krusial maka masuk dalam kelompok dependable. Ini menunjukkan bahwa temuan penelitian sangat dapat dipercaya dan konsisten dengan kenyataan.

Normality Test

Apakah data terdistribusi teratur atau tidak, *normality test* digunakan untuk memeriksa normalitas variable yang diteliti. Hal ini penting karena statistik parametrik tidak dapat digunakan untuk pengujian hipotesis jika data tiap variable

tidak normal (Sugiyono, 2017). Tes satu sampel Kolmogorov Smirnov, yang dijelaskan sebagai berikut, dapat digunakan untuk menentukan apakah data normal :

Table 7 Normality Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.79593889
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.113
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: SPSS (2023)

Keempat variabel yang diteliti yaitu Absensi Mobile GPS, *Work Motivation*, dan *Employee Work Discipline* memiliki nilai Asymp yang dapat dilihat dari hasil uji normalitas pada table. Ketiga variable dalam penelitian ini berdistribusi normal dengan Sig. (2-ekor) > 0,050. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sugiyono (2020) bahwa data berdistribusi teratur jika nilai *significant* lebih besar dari 0,050.

Multicollinearity Test

Multicollinearity test menurut Sugiyono (2020) mencoba untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya hubungan antar variable independent. Seharusnya tidak ada hubungan antara variable independent dalam *regression models* yang sesuai. *Multicollinearity test* ini dirancang untuk mengetahui apakah *independent variable* dalam *regression models* memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna.

Nilai Tolerance and *Variance Inflation Factors* (VIF) mengungkapkan apakah terjadi multikolinearitas atau tidak. Tabel berikut menunjukkan hasil *Multicollinearity test* ini :

Table 8 Hasil *Multicollinearity Test*

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Absensi Mobile GPS	.730	3.557
	Motivasi Kerja	.730	3.557

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan

Sumber: SPSS (2023)

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas pada table, kedua variable yang digunakan sebagai variable independent dalam penelitian ini Kehadiran Mobile GPS dan Motivasi Kerja memiliki Nilai Toleransi (TV) lebih besar dari 0,10 dan Faktor

Inflasi Varians (VIF) lebih kecil dari 10, menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara kedua variable.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Sugiyono (2020), *heteroscedasticity test* digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan *variance* antara *residual one observation* dengan *observation* lainnya dalam *regression models*. Uji Glejser digunakan dalam uji autokorelasi penelitian ini. Berdasarkan temuan analisis uji heteroskedastisitas :

Table 9 Hasil *Heteroscedasticity Test*

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.515	.393		1.311	.170
Absensi Mobile GPS	.083	.067	.120	1.240	.193
Motivasi Kerja	.057	.057	.092	.996	.285

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan

Sumber: SPSS (2023)

Nilai significance kedua variable independent dalam penelitian ini yaitu kehadiran Mobile GPS dan *work motivation* memiliki *residual absolute value* > 0,05 yang ditunjukkan dari hasil analisis heteroskedastisitas pada table 4.15 membuktikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hal ini sejalan dengan penilaian Sugiyono (2020). Tidak ada masalah heteroskedastisitas jika nilai significance antara variable independent dan residual absolut > 0,050.

Uji Autokorelasi

Sugiyono, (2020) menggunakan uji autokorelasi untuk mengetahui ada atau tidaknya kondisi serial antara variable perancu dalam *regression equation*. Jika datanya adalah data time series, uji autokorelasi dalam *linear regression models* harus dijalankan. Menggunakan uji Durbin Watson (Dw), *autocorrelation* dalam *research* ini diperiksa. Table di bawah menampilkan nilai-nilai Durbin Watson yang ditemukan selama analisis :

Table 10 Hasil Analisis Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 ^a	.858	.856	1.80321	1.905

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Absensi Mobile GPS
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan

Sumber : SPSS(2023)

Berdasarkan hasil analisis autokorelasi pada table diketahui nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,905. Nilai ini kemudian akan dibandingkan dengan nilai significant 5%, jumlah sampel 112, dan terdapat 2 variable independent, sehingga diperoleh nilai DU sebesar 1,704 (nilai Durbin Watson yang menjadi sumber nilai DU). Tidak ada autokorelasi karena nilai DW 1,905 < (4-du) 4 - 1,704 = 2,296 dan

lebih dari batas atas (DU) yaitu 1,704. Hal ini sejalan dengan penilaian Sugiyono (2020). Tidak ada autokorelasi jika nilai $d > 4 - du$.

Multiple Linear Regression Analysis

Menurut Sugiyono (2020), peneliti menggunakan *multiple linear regression analysis* untuk meramalkan bagaimana kondisi *variable dependent* (kriteria) akan bervariasi jika dua atau lebih *independent variable* diubah nilainya. Untuk memastikan arah dan derajat pengaruh faktor *independent* terhadap *variable dependent*, digunakan *multiple linear regression analysis*. Table berikut menunjukkan *linear regression* untuk penyelidikan ini.

Table 11 Hasil *Multiple Linear Regression*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.935	.393		2.380	.016
	Absensi Mobile GPS	.393	.067	.660	5.840	.000
	Motivasi Kerja	.163	.057	.322	2.847	.005

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan

Sumber: SPSS (2023)

Multiple linear regression line equation dituliskan dibawah ini :

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$\hat{Y} = 0,935 + 0,393X_1 + 0,1639X_2 + e_i$$

Maka *regression models* tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 0,935 adalah nilai konstanta. Nilai positive 0,935 ditampilkan untuk nilai konstanta. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai PT PLN UP3 Madiun sebesar 0,935 jika kehadiran Mobile GPS, motivasi kerja, dan e_i (variable lain yang tidak dianalisis) tetap konstan (0).
- Dengan kata lain, jika nilai variable Absensi Mobile GPS (X_1) bertambah satu poin sedangkan variable independent lainnya tetap konstan, maka disiplin kerja pekerja PT PLN UP3 Madiun meningkat sebesar 0,393 poin.
- Nilai koefisien $b_2 = 0,163$ menunjukkan bahwa disiplin kerja pekerja PT PLN UP3 Madiun mengalami peningkatan sebesar 0,163 poin jika nilai variable *work motivation* (X_2) bertambah satu poin sedangkan variable independent lainnya tidak berubah.

Uji T

Table 12 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.935	.393		2.380	.016
	Absensi Mobile GPS	.393	.067	.660	5.840	.000
	Motivasi Kerja	.163	.057	.322	2.847	.005

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan

Source: Primary Data (2023)

Berdasarkan hasil *analysis* dari *table* data di atas, dapat dikatakan sebagai berikut:

- Variable Absensi Mobile GPS (X_1) $t_{hitung} > t_{table}$, $5,840 > 1,984$, dengan signifiacnce $0,000 < 0,050$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Itu menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai PT PLN UP3 Madiun dipengaruhi secara positive dan significant oleh variable Absensi Mobile GPS (X_1). Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan PT PLN UP3 Madiun akan meningkat dengan peningkatan Absensi Mobile GPS.
- Variable Insentif Kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{table}$ sebesar $2,847 > 1,984$ dengan tingkat signifiacnce $0,005 < 0,050$, menolak H_0 dan menerima H_a . Itu menunjukkan bahwa variable *work motivation* (X_2) berpengaruh baik dan perlu diperhatikan terhadap *work discipline* karyawan PT PLN UP3 Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai PT PLN UP3 Madiun akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat motivasi kerjanya.

Coefficient of Determination (R^2)Table 13 Hasil *Coefficient of Determination* (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 ^a	.858	.856	1.80321	1.905
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Absensi Mobile GPS					
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan					

Source : Primary Data (2023)

Terlihat dari table di atas bahwa uji koefisien determinasi yaitu dilihat dari *Rsquare* sebesar 0,858. Itu menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh Absensi Mobile GPS dan *work motivation* terhadap *work discipline* karyawan PT PLN UP3 Madiun sebesar 85,8%. sedangkan sisanya yaitu 14,5% dipengaruhi variable independent lain yang tidak diteliti dalam *research* ini. Menurut Sugiyono (2020) Jika *Adjusted R²* mendekati 1, berarti ada pengaruh yang *strong* antara variabel independent dengan variabel dependent.

PEMBAHASAN**Pengaruh Absensi Mobile GPS terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Pembahasan pertama yaitu mengenai pengaruh Absensi mobile GPS terhadap *work discipline* karyawan pada PT. PLN UP3 Madiun. Variable Absensi Mobile GPS (X_1) $t_{hitung} > t_{table}$, $5,840 > 1,984$, dengan significance $0,000 < 0,050$. Itu menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai PT PLN UP3 Madiun dipengaruhi secara positive dan significant oleh variable Absensi Mobile GPS (X_1). Itu menunjukkan bahwa etos kerja karyawan PT PLN UP3 Madiun akan meningkat dengan peningkatan Absensi Mobile GPS.

Berdasarkan temuan penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan cara kehadiran mobile GPS di PT. PLN UP3 Madiun berpengaruh terhadap *work discipline* pegawai menunjukkan bahwa absensi Mobile GPS dapat menentukan titik letak lokasi dan sudah sesuai dengan area yang sudah ditentukan. Dengan menggunakan Absensi Mobile GPS, dapat mempermudah karyawan sehingga absensi menjadi lebih cepat dan lebih fleksibel. Penggunaan Absensi Mobile GPS dapat terjamin keamanannya karena penggunaan Absensi Mobile GPS hanya bisa diakses oleh karyawan. Absensi Mobile GPS berjalan dengan tepat sesuai fungsi dan memiliki ketelitian yang tinggi dan implementasi Absensi Mobile GPS mudah digunakan dan mudah dipahami.

Kunci Sistem absensi berbasis GPS menggunakan satelit untuk menentukan lokasi navigasi di seluruh dunia. Jika karyawan berada di luar radius tersebut, mereka tidak akan menyadari keberadaannya. Oleh karena itu, karyawan harus benar-benar berada di unit kerjanya untuk melakukan pengecekan kehadiran. Adanya Absensi mobile GPS mampu menumbuhkan kedisiplinan kerja pada karyawan PT. PLN UP3 Madiun. Absensi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi nilai kedisiplinan karyawan. Oleh karena itulah pihak PT. PLN UP3 Madiun sangat memperhatikan absensi karyawan. Dengan digunakannya Absensi mobile GPS tersebut diharapkan

karyawane menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Oleh karena itulah Absensi mobile GPS memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. PLN UP3 Madiun

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pembahasan kedua yaitu mengenai pengaruh *work motivation* terhadap *work discipline* karyawan pada PT. PLN UP3 Madiun. Variable Insentif Kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{table}$ sebesar $2,847 > 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$. Itu menunjukkan bahwa variable *work motivation* (X2) berpengaruh baik dan perlu diperhatikan terhadap *work discipline* insan PT PLN UP3 Madiun. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai PT PLN UP3 Madiun akan meningkat berbanding lurus dengan tingkat motivasi kerjanya.

Berdasarkan temuan penelitian, khususnya mengenai pengaruh *work motivation* terhadap disiplin kerja karyawan di PT. PLN UP3 Madiun, terbukti bahwa karyawan mendapatkan kompensasi yang memadai sehingga memotivasi mereka untuk berprestasi lebih baik dan membuat mereka senang ketika menerima bonus berdasarkan penilaian mereka terhadap hasil kerja mereka sendiri. Suasana yang mendorong aktivitas kerja dan menyenangkan, selain menyediakan sarana bagi karyawan untuk bekerja, memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, bisnis sering kali memberikan insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menawarkan rute karier kepada karyawan yang memenuhi syarat. Hal ini dilakukan untuk mendorong disiplin yang lebih baik di kalangan pekerja. Selain itu, karyawan mungkin senang melakukan tugas yang menantang dan merasa bahwa tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan tingkat dan tingkat keterampilan mereka.

Supaya karyawan memenuhi kebutuhan organisasi, perlu memahami bagaimana motivasi karyawan bekerja. Hal ini dikarenakan motivasi menentukan perilaku karyawan PT. PLN UP3 Madiun. Untuk meningkatkan disiplin karyawan PT. PLN UP3 Madiun diperlukan dorongan untuk menumbuhkan sikap dari dalam diri atas kesadaran diri karyawan agar terciptanya gairah terhadap apa yang dilakukan karyawan. Salah satu cara untuk menumbuhkan gairah *work discipline* yaitu dengan memberikan motivasi terhadap karyawan. Oleh karena itulah motivasi kerja berpengaruh terhadap *work discipline* karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Temuan *research* dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terhadap pengaruh positive dan significant absensi mobile GPS terhadap *work discipline* karyawan PT PLN UP3 Madiun. Itu menunjukkan bahwa semakin tinggi absensi maka *work discipline* karyawan PT PLN UP3 Madiun akan mengalami peningkatan.
2. Terdapat pengaruh yang positive dan significant *work motivation* terhadap *work discipline* karyawan PT PLN UP3 Madiun. Itu menunjukkan bahwa semakin tinggi *work motivation* maka *work discipline* karyawan PT PLN UP3 Madiun akan mengalami peningkatan.

Saran

1. Bagi pihak PT PLN UP3 Madiun
 - a. Hendaknya semakin memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
 - b. Harus menawarkan beberapa instruksi untuk mempromosikan disiplin kerja
2. Bagi karyawan,
 - a. Harus tiba di tempat kerja segera.
 - b. Harus mampu menyelesaikan tugas di bawah kondisi yang diberikan.

3. Bagi peneliti lain agar memperhitungkan dampak tambahan variable independent yang tidak tercakup dalam penelitian ini tetapi berdampak pada disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. C., & Wajdi, F. (2011). Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dengan kinerja pegawai. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 12(1), 1–11.
- Abdul. (2010). *Quality of Psychology Test Between Likert Scale 5 and 6 Points*. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 399–403. <https://doi.org/10.3844/jssp.2010.399.403>
- Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Penataran Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Bian M. Nurhasanah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ternate. *Skripsi*, 3, 617–629.
- Chang, L. (1994). A Psychometric Evaluation of 4-Point and 6-Point Likert-Type Scales in Relation to Reliability and Validity. *Applied Psychological Measurement*, 18(3), 205–215. <https://doi.org/10.1177/014662169401800302>
- Chyung, S. Y. Y., Roberts, K., Swanson, I., & Hankinson, A. (2017). Evidence-Based Survey Design: The Use of a Midpoint on the Likert Scale. *Performance Improvement*, 56(10), 15–23. <https://doi.org/10.1002/pfi.21727>
- City, S., Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). *The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict , The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai K. August*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Dahlan, M., & Ariani, R. (2017). Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin dan Kinerja PNS di Kabupaten Kutai Kartanegara. *Balitbangda Kab. Kukar*, 11(1), 19–29.
- Darmadi, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Diah Puspaningrum1, Setyo Adji2, N. K. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Fingerprint*, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3 No. 2.
- Dinas, P., Dan, P., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2022). *Pengaruh Aplikasi Absensi Siap (Sistem Informasi Absensi Pegawai) dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kabupaten Karawang*. 2(3), 575–587.

- Gilang, M., Taohid, R., & Student, P. (2021). *Issn 2616 - 7107*.
<https://doi.org/10.31520/2616>
- Haqi, B., & Setiawan, H. S. (2019). *Aplikasi Absensi Dosen Dengan Java dan Smartphone Sebagai Barcode Reader*. Elek Media Komputindo.
- Hendra, K., Tri Palupi, L. E., & Sujana, N. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pt. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 210.
<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Hidayahati, A. F., & Rachmawati, I. K. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada bumdes maju bersama Singosari - Kabupaten Malang. *Jpro*, 2(2), 60–67.
- Iskandar, & Risman. (2022). Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. XY Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja sebagai Variable Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Rajawali pers.
- Lancang, U., Jl, K., Sudarso, Y., & Rumbai, K. M. (n.d.). *Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau Trio Saputra A . Pendahuluan Perkembangan dan teknologi ilmu pengetahuan pesat , dalam lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan masyarakat luas . Agar eksistensi diri*.
- Laura, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Penerapan Model Absensi Fingerprint Terhadap Produktivitas Kerja dengan Disiplin Kerja sebagai Variable Moderating. *Business Management Journal*, 15(1), 29–40.
<https://doi.org/10.30813/bmj.v15i1.1562>
- Mangkunegara, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurmalasari, H. (2018). Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hillconjaya Sakti Jakarta. *Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*, 1(1), 55–60.
- Pratama, R. dan N. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kelurahan Sukakarya Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 07, 10–19.

- Pribadi, J. A., & Setiyawati, N. (2021). AbsenLoc: Aplikasi Absensi Mobile Berbasis Lokasi. *Jurnal Sistem Dan Teknologi Informasi (Justin)*, 9(1), 33. <https://doi.org/10.26418/justin.v9i1.41103>
- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). *International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Setiawan, E. B., & Ramdany, A. T. (2019). *Membangun Aplikasi Android Web Dan Web Service*. Informatika.
- Setiawan, P. (2021). *Pengertian Absensi – Jenis, Tujuan, Efektivitas, Sidik Jari, Catatan Tangan, Almano, Teknologi*.
- Setiyadi, B., & Febrianto, F. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Jambi*.
- Setiyadi, B., Febrianto, F., Kota, J. L., Darat, M., & Jambi, K. M. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja the effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Work Discipline of Dinas Kepemudaan dan Olahraga*. 2, 17–30.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah. Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumber daya manusia*. (2020). Wikipedia.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- suwandi et all. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja pada PT.TELKOM Indonesia Jakarta. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1 no. 2.
- 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