

The Effect Of The Implementation Of Electronic Absence And Work Discipline On Employee Performance At The Talang Kelapa Sub-District Office, Banyuasin Regency

Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

Rizma Zusica Amelia¹, Hamid Halin², Emilda³

Universitas Indo Global Mandiri Palembang^{1,2,3}

hamidhalin@uigm.ac.id¹, Emilda@uigm.ac.id¹

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of the implementation of electronic attendance and work discipline on employee performance at the Talang Kelapa Subdistrict Office Banyuasin Regency. The research employed a quantitative approach using a survey method involving 57 employees, selected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26, supported by validity, reliability, and classical assumption tests. The hypothesis testing results indicate that H1 is accepted, where electronic attendance has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $3.913 > t\text{-table } 2.00488$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $3.179 > t\text{-table } 2.00488$ and a significance value of $0.002 < 0.05$; therefore, H2 is accepted. The simultaneous test (F-test) shows an F-value of $42.802 > F\text{-table } 4.020$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that H3 is accepted. The coefficient of determination (R Square) of 0.599 indicates that 59.9% of the variation in employee performance can be explained by electronic attendance and work discipline, while the remaining 39.9% is influenced by other factors outside this study. Thus, the effective implementation of electronic attendance and strong work discipline significantly improves employee performance.

Keywords: Electronic attendance, work discipline, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan absensi elektronik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 57 pegawai yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh (sensus). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 26, serta melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H1 diterima, yang dimana absensi elektronik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung $3,913 > ttabel 2,00488$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung $3,179 > ttabel 2,00488$ dan signifikansi $0,002 < 0,05$, sehingga H2 diterima. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai Fhitung sebesar $42,802 > Ftabel 4,020$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,599 menunjukkan bahwa 59,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh absensi elektronik dan disiplin kerja, sedangkan 39,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, penerapan absensi elektronik dan disiplin kerja yang baik terbukti meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kata kunci: Absensi elektronik, disiplin kerja, kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Transformasi digital dalam tata kelola pemerintahan mendorong pemanfaatan teknologi informasi guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas kinerja aparatur sipil negara. Sebagian besar instansi pemerintah daerah telah mengadopsi sistem absensi digital untuk mendukung transparansi dan kedisiplinan pegawai. Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sebagai instansi pelayanan publik juga telah menerapkan sistem absensi elektronik berbasis fingerprint untuk mencatat kehadiran pegawai secara akurat dan

meminimalkan manipulasi data. Penerapan ini sejalan dengan regulasi pemerintah terkait disiplin pegawai dan sistem pemerintahan berbasis elektronik.

Meskipun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan, seperti pegawai yang hanya melakukan absensi tanpa menjalankan tugas secara optimal selama jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem absensi elektronik belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam terkait pengaruh absensi elektronik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penerapan absensi elektronik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh absensi elektronik terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pemanfaatan teknologi dan perilaku kerja, serta secara praktis sebagai bahan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan efektivitas sistem absensi dan kedisiplinan pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Tinjauan Teori

1. Manajemen

Manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur serta mengoordinasikan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam praktiknya, manajemen tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga menekankan kemampuan individu dalam mengelola sumber daya secara optimal.

2. Fungsi Manajemen (POAC)

Fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Perencanaan menjadi dasar dalam menentukan tujuan organisasi, pengorganisasian berkaitan dengan pembagian tugas dan pengelolaan sumber daya, pengarahan berfokus pada upaya memotivasi dan menggerakkan pegawai, sedangkan pengendalian bertujuan memastikan seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. (Akbar, 2025)

3. Organisasi

Organisasi adalah sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Unsur utama organisasi meliputi adanya anggota, interaksi atau kerja sama, serta tujuan yang ingin dicapai. Dalam konteks ini, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem absensi elektronik dan disiplin kerja berperan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

2.2 Absensi Elektronik

1. Pengertian Absensi Elektronik

Absensi elektronik merupakan sistem pencatatan kehadiran berbasis komputer atau aplikasi online yang memudahkan pengelolaan data secara akurat, efisien, dan dapat diakses kapan saja. Sistem ini membantu organisasi dalam memantau kehadiran pegawai secara lebih transparan. (Krstiana, 2020)

2. Faktor-faktor Absensi Elektronik

Faktor yang memengaruhi penggunaan absensi elektronik meliputi kenyamanan,

keamanan, efektivitas waktu, dan efisiensi biaya. Sistem berbasis sidik jari dinilai lebih aman karena sulit dimanipulasi, lebih cepat dalam proses pencatatan, serta mengurangi biaya operasional dibandingkan metode manual.

3. Indikator Absensi Elektronik

Indikator absensi elektronik mencakup perangkat sistem (hardware dan software), pengelolaan database, metode penggunaan, personel pengelola, serta ketepatan waktu operasional. Keseluruhan indikator ini menentukan efektivitas penerapan sistem absensi elektronik dalam organisasi.

2.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja karena pegawai bekerja secara lebih teratur, bertanggung jawab, dan tepat waktu.

2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tujuan dan kemampuan pegawai, keteladanan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan, serta hubungan kerja. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam membentuk perilaku disiplin pegawai di dalam organisasi. (Hamid, 2023)

3. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja meliputi ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, pemanfaatan sarana secara tepat, serta ketepatan waktu. Indikator ini digunakan untuk menilai tingkat kedisiplinan pegawai.

2.4 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal. (Emilda, 2024)

2. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

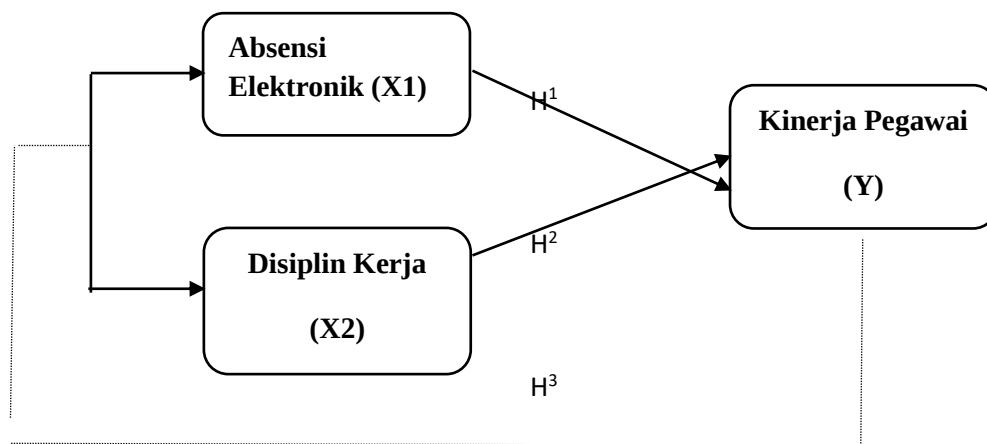
Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu seperti kemampuan dan motivasi, faktor kepemimpinan, faktor tim kerja, serta faktor sistem organisasi. Keempat faktor ini berperan penting dalam menentukan tingkat keberhasilan kerja pegawai.

3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai meliputi prestasi kerja, kerja sama, keterampilan, kualitas kerja, dan kuantitas kerja. Indikator tersebut digunakan untuk mengukur sejauh mana pegawai mampu mencapai target dan tujuan organisasi.

2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yakni variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Dimana penerapan absensi elektronik, disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

1. H₁: Diduga bahwa penerapan absensi elektronik dapat meningkatkan kinerja pegawai..
2. H₂: Diduga bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. H₃: Diduga bahwa penerapan absensi elektronik dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, menggunakan metode survei dengan data primer. Variabel penelitian terdiri dari dua variabel independen (absensi elektronik dan disiplin kerja) serta satu variabel dependen (kinerja pegawai).

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 5 bulan di Kantor Camat Talang Kelapa, Banyuasin, Sumatera Selatan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan meliputi:

1. Data kuantitatif berupa hasil kuesioner berbasis Google Form.
2. Data kualitatif berupa gambaran umum lokasi dan fenomena penelitian.

Sumber data terdiri dari data primer (kuesioner pegawai) dan data sekunder (dokumen instansi, literatur, dan penelitian terdahulu).

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Camat Talang Kelapa sebanyak 57 orang. Teknik sampling menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. (Sugiono, 2022)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui kuesioner online dengan skala Likert (1–5) untuk mengukur tingkat persetujuan responden. (Sugiono, 2022)

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26 melalui tahapan:

1. Uji validitas dan reliabilitas.
2. Uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas).
3. Analisis regresi linear berganda.
4. Uji hipotesis (uji t dan uji F).
5. Uji koefisien korelasi (R) dan determinasi (R^2).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian meliputi:

1. Absensi elektronik (X1) dengan indikator sistem, kenyamanan, keamanan, dan ketepatan waktu.
2. Disiplin kerja (X2) dengan indikator kepatuhan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu.
3. Kinerja pegawai (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, kerja sama, keterampilan, dan prestasi kerja.

Seluruh variabel diukur menggunakan skala ordinal.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah profil responden yang menggambarkan objek penelitian. Responden merupakan individu atau kelompok yang memberikan jawaban atau tanggapan terhadap pertanyaan dalam penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk deskriptif data yang diperoleh dari hasil penelitian melalui kuesioner. Dalam penelitian ini, responden dalam penelitian adalah sebanyak 57 Pegawai Kantor Camat Talang Kelapa sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil klasifikasi data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin disajikan oleh peneliti dalam tabel berikut:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	25	43,9
Perempuan	32	56,1
Total	57	100

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 57 orang, yang terdiri dari 25 responden berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 43,9 persen dan 32 responden berjenis kelamin perempuan atau sebesar 56,1 persen. Data tersebut menunjukkan bahwa responden perempuan lebih mendominasi dibandingkan responden laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil klasifikasi data responden berdasarkan karakteristik usia disajikan oleh peneliti dalam tabel berikut:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<25 Tahun	4	7,0
26-35 Tahun	23	40,4
36-45 Tahun	18	31,6
>46 Tahun	12	21,1

Total	57	100
--------------	-----------	------------

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 4.2, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa kelompok usia 26-35 tahun merupakan kelompok terbanyak dengan jumlah 23 responden atau sebesar 40,4 persen. Selanjutnya, responden dengan usia 36-45 tahun berjumlah 18 orang atau sebesar 31,6 persen, diikuti oleh responden usia di atas 46 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 21,1 persen. Sementara itu, responden dengan usia di bawah 25 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 7,0 persen. Dominasi pegawai pada usia produktif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat kematangan dan pengalaman kerja yang memadai, sehingga diharapkan mampu beradaptasi dengan penerapan absensi elektronik serta menunjukkan disiplin kerja yang baik dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil klasifikasi data responden berdasarkan karakteristik Pendidikan terakhir disajikan oleh peneliti dalam tabel berikut:

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/Sederajat	13	22,8
Diploma (D3)	13	22,8
Sarjana (S1)	25	43,9
Sarjana (S2)	6	10,5
Total	57	100

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) merupakan kelompok terbanyak, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 43,9 persen. Selanjutnya, responden dengan pendidikan SMA/ sederajat dan Diploma (D3) masing-masing berjumlah 13 orang atau sebesar 22,8 persen. Sementara itu, responden dengan pendidikan Sarjana (S2) berjumlah 6 orang atau sebesar 10,5 persen. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang relatif tinggi, yang dapat mendukung pemahaman terhadap sistem absensi elektronik serta penerapan disiplin kerja secara optimal, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Hasil klasifikasi data responden berdasarkan karakteristik status kepegawaian disajikan oleh peneliti dalam tabel berikut:

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
PNS	25	43,9
PPPK	18	31,6
Tenaga Honorer	14	24,6
Total	57	100

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan Tabel 4.4, diketahui bahwa responden dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 25 orang atau sebesar 43,9 persen, yang merupakan kelompok terbesar. Selanjutnya, responden dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) berjumlah 18 orang atau sebesar 31,6 persen, dan tenaga honorer berjumlah 14 orang atau

sebesar 24,6 persen. Variasi status kepegawaian ini menunjukkan adanya perbedaan sistem kerja, tanggung jawab, serta tingkat kepatuhan terhadap aturan organisasi, termasuk penerapan absensi elektronik dan disiplin kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

4.2 Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.5 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,303	2,435		1,356	,181
Absensi Elektronik	,326	,083	,467	3,913	,000
Disiplin Kerja	,264	,083	,380	3,179	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 4.5, diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel Absensi Elektronik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3,303 + 0,326X_1 + 0,264X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,303 menunjukkan nilai Kinerja Pegawai ketika variabel Absensi Elektronik dan Disiplin Kerja belum memberikan pengaruh. Artinya, apabila Absensi Elektronik dan Disiplin Kerja bernilai nol, maka Kinerja Pegawai berada pada nilai 3,303.
2. Nilai koefisien regresi Absensi Elektronik (X₁) sebesar 0,326 menunjukkan bahwa variabel Absensi Elektronik berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan dalam penerapan Absensi Elektronik akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,326, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,264 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,264, dengan asumsi variabel Absensi Elektronik tidak mengalami perubahan.

4.3 Uji Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yaitu Absensi Elektronik (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai signifikansi 0,05. Nilai t_{tabel} pada penelitian ini dapat dilihat pada lampiran. Adapun rumus mencari ttabel yaitu $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 57-2-1) = (0,025 ; 54)$ dan mendapatkan hasil 2,00488. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel (X) dengan variabel (Y). Begitupun sebaliknya, berikut hasil uji parsial menggunakan program SPSS:

Tabel 4. 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,303	2,435		1,356	,181
Absensi Elektronik	,326	,083	,467	3,913	,000
Disiplin Kerja	,264	,083	,380	3,179	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji t (parsial), maka dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Absensi Elektronik (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $3,913 > ttabel 2,00488$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa variabel Absensi Elektronik (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Selanjutnya, nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $3,179 > ttabel 2,00488$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Absensi Elektronik dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

4.4 Uji Simultan (f)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh secara bersamaan atau simultan terhadap variabel dependen. Nilai F_{tabel} yang digunakan dapat dilihat pada lampiran penelitian. Perhitungan derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $df = n - k - 1$, dengan n merupakan jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen, dan angka 1 sebagai penyesuaian. Berdasarkan rumus tersebut, df dalam penelitian ini adalah $57 - 2 - 1 = 54$, sehingga F_{tabel} yaitu sebesar 4,020. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Begitupun sebaliknya, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil uji F yang diperoleh dari perhitungan statistik menggunakan SPSS:

Tabel 4. 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446,427	2	223,213	42,802	,000 ^b
	Residual	281,608	54	5,215		
	Total	728,035	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Absensi Elektronik

Sumber: Diolah Peneliti Menggunakan SPSS V.26

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada Tabel 4.7, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Absensi Elektronik (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung sebesar $42,802 > Ftabel 4,020$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti bahwa variabel Absensi Elektronik dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi elektronik yang baik serta tingkat disiplin kerja yang tinggi secara simultan mampu meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin.

4.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur persentase perubahan pada variabel independen (X). Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya mampu menjelaskan variabel dependen secara terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang

mendekati angka 1 menunjukkan bahwa variabel variabel independen hampir sepenuhnya dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen, sehingga hampir memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel tersebut. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (uji R^2) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,783 ^a	,613	,599	2,284	1,734
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Absensi Elektronik					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,599. Menunjukkan bahwa variabel bebas pada penelitian ini mempunyai kemampuan untuk menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat sebesar 59,9%. Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 39,9% menunjukkan bahwa terdapat faktor atau variabel lain di luar penelitian ini yang bisa mempengaruhi variabel terikat tetapi tidak di bahas dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan

a. Pengaruh Absensi Elektronik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa absensi elektronik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan sistem seperti fingerprint meningkatkan disiplin, ketepatan waktu, serta meminimalkan manipulasi kehadiran melalui transparansi dan akurasi data. Hal ini mendorong peningkatan tanggung jawab kerja dan berdampak pada kinerja. Temuan ini konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa absensi elektronik berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu mencerminkan profesionalisme yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

c. Pengaruh Absensi Elektronik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa absensi elektronik dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi sistem absensi sebagai alat kontrol dan disiplin kerja sebagai perilaku kerja menciptakan sistem kerja yang tertib dan efektif. Temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Absensi elektronik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin baik penerapannya, semakin meningkat disiplin dan tanggung jawab kerja.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana tingkat kepatuhan terhadap aturan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja.

3. Secara simultan, absensi elektronik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga keduanya menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja secara optimal.

Daftar Pustaka

- Afrianto. 2022. "Pengaruh Absensi Fingerprint , *Punishment* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 2(3).
- Aida. 2025. "Jenis Data Penelitian Kuantitatif." 10(1): 31–40.
- Akbar. 2025. "Pengaruh Absensi Fingerprint, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Djarum Kudus." 1(2): 49–56.
- Andriani. 2025. "Kepemimpinan Transformasional , Disiplin Kerja , Dan Perencanaan Pembangunan Daerah Sidoarjo." 12(1): 7–17.
- Aprianti, Tika. 2023. "Efektivitas Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar." 2(3).
- Asman. 2021. "Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo." 1.
- Asri. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 12: 3–8.
- Atikah. 2024. "Pengaruh Absensi Elektronik Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Satpolpp Oku Selatan." 19(1978): 4707–14.
- Emilda. 2024. " Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang". 10(2):1282-1291.
- Hamid Halin. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Puskesmas Keramasan Palembang" 14(1):26-32.
- Hamka. 2025. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bantaeng." (1).
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." 10(1): 81–91. doi:10.32502/jimn.v10i1.2929.
- Kamal. 2020. "Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap." 16(2).
- Kristiana. 2020. "Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Di Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan Dan Aset Daerah (Bppkad) Kabupaten Brebes." 1(01): 23–32.
- Kurdi. 2020. "Penerapan Sistem Absensi *Finger Print* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep." 3(2): 404–10.
- Kurniawan, Anton, and Lasmiana Usuluddin. 2021. "Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan Palembang." 1(3): 92–97.
- Lubis. 2022. "*The Effect Of Electronic Attendance , Dicipline , Remuneration , Organizational Culture , And Work Motivation To Employees Performance In Government Banjar City.*" doi:10.4108/eai.10-8-2022.2320893.
- Mauliza, Putri. 2020. "Pengaruh Pengawasan , Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh." : 71–81.
- Melati, Lifera Elok, and Alfato Yusnar Kharismasyah. 2023. "Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja , *Locus Of Control* , Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Purbalingga." 4(6): 803–14.
- Meynita. 2025. "*Penelitian Korelasi.*" 4(2): 2644–55.
- Nugraha. 2020. "Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Cv. Indoraga Persada Jember." 20(1): 57–76.

- Priandi. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro OSDM Kementerian Perindustrian R I Dengan Menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda." 2(1): 10–21.
- Puspita. 2023. "Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Daerah (BPPD) Kota Palembang." : 84–96.
- Rafika. 2024. "Determinan Pertumbuhan Ekonomi Di Negara-Negara Oki." 6(3).
- Rusydi. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 2(1): 473–82.
- Selvi. 2025. "Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : *Systematic Literature Review*." 4(3): 245–55. doi:10.54259/manabis.v4i3.4930.
- Selvina. 2025. "The Effect of Implementing Online Presence With Selfi Application and Work Discipline on Employee Performance." 5(2): 343–66. doi:10.37680/ijief.v5i2.7148.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.
- Sugiyono. 2022b. *Smart PLS Partial Least Squares*.
- Trisninawati. 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 Shinta,." 08(01): 1–16.
- Uhing. 2021. "Analisis Efektivitas Penerapan Model Absensi *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong." 9(2): 900–906.
- Undari. 2024. "Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, Dan Tersier." 5(September): 110–16.
- Widia. 2024. Pengembangan Modul Berbasis *Realistic Mathematics Education* (Rme) Untuk Memfasilitasi Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa Pada Materi Sistem Persamaan Linear.
- Santoso, Reysia Chelsy; Alie, Juhaini. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Milenial Di Pt Pln (Persero) Up3 Palembang*. 2025. Phd Thesis. Universitas Indo Global Mandiri.