

## Analisa Pengaruh Penerapan Absensi Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana (Studi Kasus Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar)

Aang Dwi Saputro, Arisyahidin, Deby Satyo Rusandy

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

email: aangdwisaputro@gmail.com

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of implementing absenteeism on employee discipline and the performance of family planning extension workers at the P3APPKB Office of Blitar Regency partially, to determine the effect of work discipline on the performance of family planning extension officers at the P3APPKB Office of Blitar Regency and to determine the effect of implementing absenteeism through discipline. Work as an Intervening Variable on the Performance of Family Planning Extension Officers at the P3APPKB Office of Blitar Regency. The population in this study were all employees of the Blitar Regency P3APPKB Office, totaling 79 employees. Based on the calculation of the number of samples using the slovin formula, a sample of 66 respondents was obtained. The data analysis technique used in this research is SmartPLS-SEM. The results of the study show that 1) Absenteeism has an effect on the Discipline of Family Planning Extension Officers at the P3APPKB Office of Blitar Regency; 2) Absence does not affect the performance of Family Planning Extension Officers at the P3APPKB Office of Blitar Regency; 3) Work Discipline has an impact on the Performance of Family Planning Extension Officers at the P3APPKB Office of Blitar Regency; 4) Application of Absence through Work Discipline as an Intervening variable affects the Performance of Family Planning Extension Employees at the P3APPKB Office of Blitar Regency.*

**Keywords:** *Application of Absence, Employee Discipline and Employee Performance*

### A. Latar Belakang Teoritis

Dalam menghadapi perkembangan teknologi saat ini, dibutuhkan kinerja aparatur pemerintah pusat maupun daerah dengan kualitas yang baik. Masyarakat menuntut pelayanan publik yang berkualitas tinggi, terlebih di masa pandemi covid-19 yang sebelumnya menjadi permasalahan bagi seluruh masyarakat (Hasmalawati, 2018). Sebagai sumber daya penggerak, aparatur negara sipil memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan pelayanan prima. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan (Hidayat, 2022). Kebijakan otonomi daerah saat ini memberikan konsekuensi tinggi bagi dalam memberdayakan aparatur negeri sipil, sehingga dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih transparan, responsif dan profesional. ASN yang mampu melakukan peranan tersebut adalah ASN yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara. Kehadiran (absensi) pegawai sangatlah berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan

dan kinerja pegawai. Sistem absensi merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi tersebut. Sistem absensi mencatat identitas anggota instansi dan waktu keluar-masuk anggotanya. Sistem absensi juga mempunyai kemampuan untuk memberikan laporan yang akurat kepada pimpinan atau manajer (Gibson, 2013:76). Oleh karena itu, kebanyakan instansi pemerintahan memanfaatkan daftar kehadiran pegawai untuk menentukan gaji kepada pegawainya serta menilai apakah pegawai tersebut selalu datang terlambat atau selalu datang tepat waktu.

Sebagai mana intruksi Presiden No 3 Tahun 2003 yaitu Kebijakan dan Strategi Nasional pengembangan e-government, dapat dikatakan bahwa e-government yaitu upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik secara efektif, efisien, transparan, serta peningkatan sumber daya manusia menuju Good Governance (Oktaviani et al., 2015).

Good governance itu sendiri yaitu wujud dari penerimaan dan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata Kelola yang baik untuk itu prinsip-prinsip good governance menjadi sangat penting dalam mewujudkan

pemerintahan yang baik dan bersih (Jefri dan Khoiriyah, 2019). Maka perlu penyediaan informasi yang relevan dan menggambarkan kinerja (performance) sektor publik yang sangatlah penting dalam memberikan pertanggung jawaban akan segala aktivitasnya kepada semua pihak yang berpentingan.

Salah satu penerapan good governance adalah adanya absensi yang dilakukan secara online. Hal ini merupakan tahapan yang membuatsuatu catatan

kehadiran yang dilakukan dengan menggunakan jaringan internet yang terkoneksi dengan database secara real-time (Fathonah, 2016). Sistem jaringan internet ini akan membantu dalam melakukan penyimpanan data kehadiran dengan otomatis tanpa memerlukan pelaksanaan rekapitulasi. Sistem Informasi Absensi merupakan suatu peralatan yang dimanfaatkan guna melacak absensi pegawai. Adapun beberapa instansi ataupun organisasi yang menggunakan system absensi meliputi instansi pendidikan, kantor maupun perusahaan guna memperoleh data absensi pegawai dengan otomatis dan akurat. Melalui kedisiplinan pegawai dalam menerapkan absensi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan adalah suatu hasil dari usaha - usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan (Lianasari et al., 2017). Sedangkan disiplin pegawai adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan instansi yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman (Purwanti, 2016).

Akan tetapi, pada kenyataannya masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan maka peningkatan derajat akan mengikuti sesuai dengan apa yang telah dia kerjakan. Hal ini sangat berdampak pada kinerja dari para pegawai.

Kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip good governance yang mendukung terlaksananya pemerintahan yang demokratis dan masyarakat dapat memiliki kepercayaan terhadap kinerja pegawai itu

sendiri (Filatrovi, 2015). Dengan demikian setiap kinerja pegawai yang mencerminkan pada prinsip- prinsip good governance diharapkan dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat.

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, 2016:46).

Berdasarkan data rekapitulasi absensi baik di Pemerintah Daerah Kabupaten Blitar maupun rekapitulasi absensi Propinsi Jawa Timur didapatkan oleh peneliti bahwa ditemukan beberapa permasalahan indisipliner pegawai, diantaranya keterlambatan jam masuk dan ketidak tepatan jam pulang dan kehadiran pegawai. Disiplin pegawai di Kabupaten Blitar diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam pelaksanaan apel pagi yaitu pukul 07.00. Dari studi kasus dan dari hasil pengamatan di kantor Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar terdapat suatu pelanggaran disiplin berupa terlambat . Data dari pengamatan yang dilakukan didapat adalah :

Tabel 1. Rekapitulasi Pelanggaran dan Keterlambatan Pegawai DP3APPKB Kabupaten Blitar

No	Tanggal Bulan Tahun	Keterangan				Jumlah
		DL	TH	TK	TL	
1	1 Agustus 2022	3	0	0	9	12
2	3 Agustus 2022	26	0	2	3	31
3	11 Agustus 2022	2	1	0	3	6
4	18 Agustus 2022	2	0	2	5	9
5	31 Agustus 2022	4	0	1	8	13
Jumlah		37	1	5	28	71

Sumber : absen.kbjatim.id (2022)

Keterangan :

DL : Dinas Luar

TH : Tidak Hadir

TK : Tanpa Keterangan

TL : Terlambat

Berdasarkan permasalahan di atas, maka perlu adanya suatu penelitian dengan pembahasan “Analisa Pengaruh Penerapan Absensi Melalui Disiplin Kerja Sebagai variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana (Studi Kasus Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar)”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui Pengaruh Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar

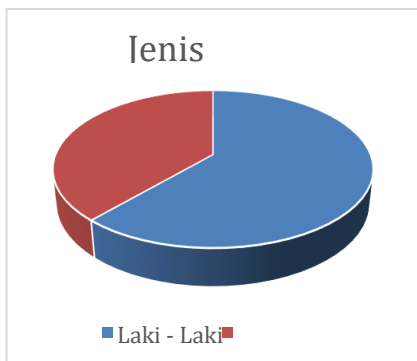
2. Mengetahui Pengaruh Penerapan Absensi Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar
3. Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar
4. Mengetahui Pengaruh Penerapan Absensi Melalui Disiplin Kerja Sebagai variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar

**Metode Penelitian**

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka rancangan penelitian ini sangat cocok menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, dengan mengedarkan kuesioner. Peneliti selanjutnya menggunakan metode deskriptif guna menjelaskan hasil penelitian kuantitatif, sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh pembaca.

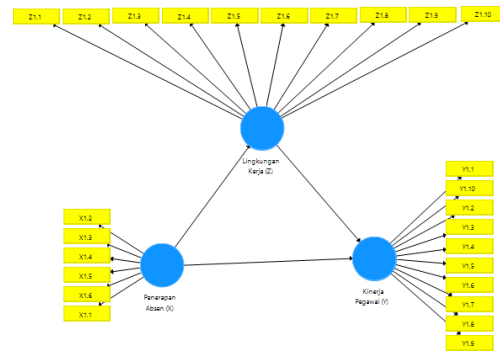
Peneliti selanjutnya menggunakan metode deskriptif guna menjelaskan hasil penelitian kuantitatif, sehingga dapat dipahami dengan mudah oleh pembaca. Dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus slovin. Berdasarkan hasil rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 66 responden.

Sumber data dari penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer bersumber dari pegawai Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar. Data sekunder didapatkan dari jurnal, artikel dan sumber lainnya.



Teknik pengumpulan data yang

digunakan adalah angket atau kuesioner dan studi dokumentasi. Selanjutnya teknik analisa data yang digunakan adalah dengan menggunakan SmartPLS-SEM, dengan inner model sebagai berikut :

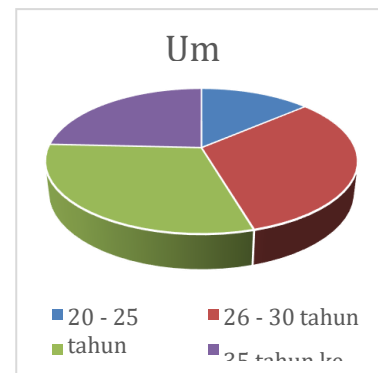


**Hasil Dan Pembahasan**

1. Gambaran Umum Subjek Penelitian

a. Umur

Pada penelitian ini terdiri dari 66 responden, dapat diketahui bahwasannya 9 responden (13,64%) berumur 20 – 25 tahun, 21 responden (31,82%) berumur 26 – 30 tahun, 20 responden (30,30%) berumur 31 – 35 tahun dan 16 responden (24,24%) berumur 35 tahun ke atas, berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan umurnya :



Gambar 1. Responden Berdasarkan Umur

b. Jenis Kelamin

Pada penelitian ini terdiri dari 66 responden, dapat diketahui bahwasannya 42 responden (63,64%) berjenis kelamin laki - laki dan 24 responden (36,36%) berjenis kelamin perempuan, berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya :

Gambar 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

c. Lama Bekerja

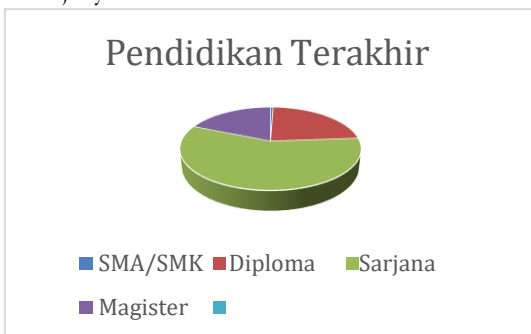
Pada penelitian ini terdiri dari 66 responden, dapat diketahui bahwasannya 23 responden (34,85%) memiliki lama bekerja 3 – 6 tahun, 21 responden (31,82%) memiliki lama bekerja 5 – 10 tahun dan 22 responden (33,33%) memiliki lama bekerja lebih dari 10 tahun, berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerjanya :



Gambar 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

d. Pendidikan Terakhir

Pada penelitian ini terdiri dari 66 responden, dapat diketahui bahwasannya 3 responden (0,45%) memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, 12 responden (18,88%) memiliki Pendidikan terakhir Diploma, 41 responden (46,62%) memiliki Pendidikan terakhir Sarjana (Strata 1), 10 responden (15,15%) memiliki pendidikan terakhir Master (Strata 2), berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerjanya :



Gambar 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas instrument dengan

SPSS 25, adalah sebagai berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas SPSS 25

Item	rhitung	Keterangan
X1.1	0,811	Valid
X1.2	0,857	Valid
X1.3	0,738	Valid
X1.4	0,740	Valid
X1.5	0,826	Valid
X1.6	0,808	Valid
Z1.1	0,763	Valid
Z1.2	0,761	Valid
Z1.3	0,748	Valid
Z1.4	0,769	Valid
Z1.5	0,695	Valid
Z1.6	0,819	Valid
Z1.7	0,815	Valid
Z1.8	0,742	Valid
Z1.9	0,780	Valid
Z1.10	0,693	Valid
Y1	0,700	Valid
Y2	0,766	Valid
Y3	0,821	Valid
Y4	0,756	Valid
Y5	0,846	Valid
Y6	0,790	Valid
Y7	0,772	Valid
Y8	0,795	Valid
Y9	0,882	Valid
Y10	0,812	Valid

Sumber : SPSS 25 (2023)

Adapun rtabel dari 66 responden adalah sebesar 0,239. Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai rhitung lebih besar dari rtabel 0,239. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument valid untuk digunakan dalam melakukan pengambilan datapenelitian.

b. Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Reliabilitas SPSS 25

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Penerapan Absensi	0.885	Reliabel
Disiplin Kerja	0.918	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.935	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS (2023)

Berdasarkan table di atas, diketahui

bahwa nilai *Cronbach Alpha* dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini tepat dan dapat digunakan untuk melakukan pengambilan data penelitian.

3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

Adapun hasil uji validitas konvergen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji *Average Variabel Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Penerapan Absensi	0,637
Disiplin Kerja	0,577
Kinerja Pegawai	0,633

Sumber : SmartPLS 3 (2023)

Pada hasil analisis di atas, diketahui bahwa nilai AVE pada setiap variable lebih besar dari 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variable telah lolos uji validitas konvergen yang diukur menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE).

Validitas diskriminan berfungsi untuk melakukan pengujian sejauh mana suatu instrument yang akan digunakan untuk mengukur suatu konstruk tidak memiliki korelasi secara signifikan terhadap instrument lainnya guna melakukan pengukuran konstruk lainnya. Hal ini berkaitan dengan prinsip yang menjelaskan bahwasannya pengukuran konstruk yang beragam dan seharusnya tidak memiliki korelasi dengan akan validitas diskriminan yang tinggi dan diukur mulai dari nilai cross landing yang bermanfaat guna mengetahui apakah suatu indicator dari suatu variable mempunyai diskriminan yang memadai, yang dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai loadings dalam indicator yang akan digunakan lebih besar dibandingkan dengan nilai loading suatu indicator dari variable. Adapun hasil uji validitas diskriminan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji *Cross Loadings*

	<i>Penerapan Absensi</i>	<i>Disiplin Kerja</i>	<i>Kinerja Pegawai</i>
X1	<b>0,807</b>	0,659	0,603
X2	<b>0,861</b>	0,775	0,759
X3	<b>0,743</b>	0,678	0,639

X4	<b>0,743</b>	0,755	0,717
X5	<b>0,820</b>	0,661	0,652
X6	<b>0,806</b>	0,749	0,710
Y1	0,637	0,723	<b>0,696</b>
Y2	0,661	0,681	<b>0,760</b>
Y3	0,749	0,755	<b>0,821</b>
Y4	0,671	0,648	<b>0,758</b>
Y5	0,752	0,816	<b>0,850</b>
Y6	0,640	0,727	<b>0,792</b>
Y7	0,563	0,724	<b>0,776</b>
Y8	0,668	0,734	<b>0,797</b>
Y9	0,745	0,790	<b>0,883</b>
Y10	0,718	0,737	<b>0,806</b>
Z1	0,708	<b>0,759</b>	0,750
Z2	0,698	<b>0,765</b>	0,739
Z3	0,700	<b>0,745</b>	0,651
Z4	0,665	<b>0,768</b>	0,689
Z5	0,640	<b>0,695</b>	0,630
Z6	0,742	<b>0,821</b>	0,739
Z7	0,758	<b>0,816</b>	0,724
Z8	0,650	<b>0,745</b>	0,718
Z9	0,668	<b>0,780</b>	0,701
Z10	0,698	<b>0,765</b>	0,674

Sumber : SmartPLS (2023)

Berdasarkan table di atas, menunjukkan ahasil analisis cross loading dalam penelitian ini telah memenuhi syarat, karena nilai loadings pda indicator yang dituju lebih besar dibandingkan nilai loadings indicator variable lainnya.

b. Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composit e Reliabilit y</i>
Penerapan Absensi	0.885	0.913
Disiplin Kerja	0.918	0.932
Kinerja Pegawai	0.935	0.937

Sumber : SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa data penelitian ini telah

memenuhi syarat uji reliabilitas.

4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

- a. Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)  
Adapun hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Adjusted	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,859	0,854	Kuat
Disiplin Kerja	0,806	0,803	Kuat

Sumber : SmartPLS 3 (2023)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi di atas, nilai R-Square (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan dari Kinerja Pegawai adalah 0,859 atau sebesar 85,9%, sehingga dapat dijelaskan bahwa 85,9% variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh penerapan absensi dan disiplin kerja secara kuat. Dan sisanya 14,1% dijelaskan oleh variable lainnya. Sedangkan nilai R-Square (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan dari Disiplin Kerja adalah 0,806 atau sebesar 80,6%, sehingga dapat dijelaskan bahwa 80,6% variable disiplin kerja dapat dijelaskan oleh penerapan absensi secara kuat. Dan sisanya 19,4% dijelaskan oleh variable lainnya

*Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)*

Uji predictive relevance dilakukan guna menganalisa apakah suatu variable dalam penelitian dapat memprediksi model penelitian dengan baik. Hal ini dilakukan dengan metode blindfolding, sehingga dapat menunjukkan nilai Q<sup>2</sup>. Berikut hasil uji predictive relevance dalam penelitian ini :

Tabel 8. Hasil *Predictive Relevance*

Variabel	Q <sup>2</sup>
Kinerja Pegawai	0,503
Disiplin Kerja	0,423

Sumber : SmartPLS3 (2023)

Pada penelitian ini, hasil predictive relevance adalah sebesar 0,503 untuk kinerja pegawai dan 0,423 untuk disiplin kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variable dalam penelitian dapat memprediksi model penelitian dengan baik karena hasil yang diberikan lebih besar dari 0.

b. Analisis *Effect Size (f<sup>2</sup>)*

Uji effect size mempunyai tujuan guna menganalisa seberapa besar pengaruh yang diberikan dalam satu variable terhadap variable lain. Adapun hasil dari uji effect size

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil *Effect Size*

Variabel	Effect Size (f <sup>2</sup> )	Keterangan
Penerapan Absensi	0,027	Lemah
Disiplin Kerja	0,875	Tinggi

Sumber : SmartPLS3 (2023)

Berdasarkan table di atas, variable penerapan absensi memiliki f<sup>2</sup> sebesar 0,027 < 0,15, sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan absensi merupakan pengaruh dengan dampak lemah terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variable disiplin kerja memiliki nilai f<sup>2</sup> sebesar 0,875 > 0,15, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan pengaruh dengan dampak tinggi terhadap kinerja pegawai.

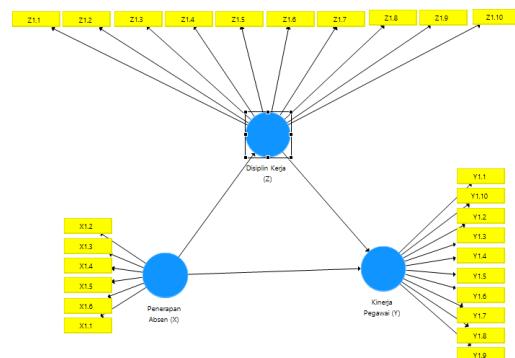
c. *Goodness of Fit (GoF)*

Hasil pengujian Goodness of Fit dilakukan secara manual yang melibatkan nilai Average Variance Extracted (AVE) dan R<sup>2</sup>. Adapun hasil perhitungan GoF adalah sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya penelitian ini mempunyai nilai GoF sebesar 0,8086 > 0,36.

d. *Path Coefficients*

Uji ini dilakukan guna mengetahui suatu hubungan antara satu variable dengan variable lainnya dalam penelitian. Analisis jalur yang diprediksi mendekati +1 mewakili hubungan positif yang kuat dalam penelitian dan hampir selalu signifikan secara statistik. Adapun hasil inner model dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut :



Gambar 5. *Path Coefficients*

5. Uji *Bootstrapping*

Dalam hasil analisis data, akan diberikan penjelasan dengan hasil uji



hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai *t*-statistics dan *p*-values yang terdapat pada analisis jalur antar variable dengan metode bootstrapping. Berikut merupakan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini :

Tabe; 10. Uji *Bootstrapping*

Variabel	<i>Path Coefficient</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>	Kesimpulan
Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,799	4,053	0,000	Diterima
Penerapan Absensi → Disiplin Kerja	0,898	3,401	0,001	Diterima
Penerapan Absen → Kinerja Pegawai	0,140	1,042	0,298	Tidak Diterima
Penerapan Absensi → Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,718	2,927	0,003	Diterima

## 6. Pembahasan

### a. Uji Hipotesis 1

Dalam penelitian ini menggunakan 66 responden dari Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, penerapan absensi berpengaruh terhadap disiplin pegawai. Hal ini diketahui bahwasannya nilai *path coefficient* 0,140, nilai *t*-statistics sebesar 2,972 lebih besar dari 1,96 dan nilai *p*-values 0,001 lebih kecil dibandingkan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa terdapat pengaruh dari penerapan absensi terhadap disiplin pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar. Hal ini dikarenakan dalam pekerjaannya penyuluh keluarga berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan guna menghindari adanya sanksi apabila para pegawai melanggar peraturan yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan

pegawai tinggi Ketika menerapkan absensi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahlan dan Ariani (2017) dimana secara deskriptif melalui rating skala penerapan absensi elektronik dapat dikatakan efektif. Anwar dan Kurdi (2020) melakukan penelitian dengan hasil yang berbeda pula, dimana fingerprint memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin pegawai baik pada Dispendukcapil Kabupaten Sumenep.

### b. Uji Hipotesis 2

Dalam penelitian ini menggunakan 66 responden dari Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, penerapan absensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diketahui bahwasannya nilai *path coefficient* 0,140, nilai *t*-statistics sebesar 1,042 kurang dari 1,96 dan nilai *p*-values 0,298 lebih besar dibandingkan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak.

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh dari penerapan absensi terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar. Hal ini dikarenakan dalam pekerjaannya penyuluh keluarga berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar memberikan penyebaran informasi sesuai dengan tugas pekerjaannya kapanpun dan dimanapun tanpa harus melakukan absensi. Keberhasilan kinerja para pegawai dalam hal ini dikarenakan banyaknya informasi yang berhasil disebar luaskan kepada masyarakat dan adanya perubahan yang terjadi dalam masyarakat sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dengan begitu tujuan pegawai dapat tercapai seperti dapat menumbuhkan perubahan yang lebih terarah pada masyarakat terkait dengan keluarga berencana dan mampu meningkatkan taraf hidup dan meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat dengan mengikuti program keluarga berencana dari pemerintah.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dahlan dan Ariani (2017) dimana secara deskriptif melalui rating skala penerapan absensi elektronik dapat dikatakan efektif. Anwar dan Kurdi (2020) melakukan penelitian dengan hasil yang berbeda pula, dimana fingerprint

memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik pada Dispendukcapil Kabupaten Sumenep.

#### c. Uji Hipotesis 3

Dalam penelitian ini menggunakan 66 responden dari Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diketahui bahwasannya nilai path coefficient 0,799, nilai t-statistics sebesar 4,053 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dibandingkan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar. Dengan adanya disiplin kerja, para pegawai semakin giat dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar. Dengan mentaati peraturan instansi, maka akan dapat meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan target sasaran dari instansi terkait dapat tercapai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Karneli (2021) disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa juga diperoleh Ariesni dan Asnur (2021) dimana setiap satuan disiplin kerja dapat menaikkan 0,585 satuan kinerja karyawan. Maka, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### d. Uji Hipotesis 4

Dalam penelitian ini menggunakan 66 responden dari Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar. Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat, terdapat pengaruh penerapan absensi melalui disiplin kerja sebagai variable intervening terhadap kinerja pegawai. Hal ini diketahui bahwasannya nilai path coefficient 0,718, nilai t-statistics sebesar 2,972 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,003 lebih kecil dibandingkan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Dari hasil uji hipotesis, diketahui bahwa terdapat pengaruh dari penerapan absensi melalui disiplin kerja sebagai variable intervening terhadap kinerja pegawai

Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar. Dengan adanya penerapan absensi melalui disiplin kerja akan meningkatkan kehadiran para pegawai dalam segala hal pada pekerjaan yang dijalankannya. Dengan adanya ketegasan terkait dengan penerapan absensi, pegawai penyuluh keluarga berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar lebih taat dan selalu hadir tepat waktu Ketika bekerja. Hal ini meningkatkan semangat kerja para pegawai dalam menyelesaikan kinerjanya dan meningkatkan kinerja mereka sesuai dengan target sasaran instansi. Dengan adanya disiplin kerja dapat meningkatkan hasil capaian instansi utamanya dalam memberikan motivasi kepada para pegawai untuk dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan secara individu maupun kelompok.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan Anwar dan Kurdi (2020) dimana fingerprint memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik itu melalui disiplin kerja pegawai pada Dispendukcapil Kabupaten Sumenep. Hal ini sangat baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penerapan Absensi berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar
2. Penerapan Absensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar
4. Penerapan Absensi Melalui Disiplin Kerja Sebagai variabel Intervening berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Penyuluh Keluarga Berencana di Dinas P3APPKB Kabupaten Blitar

### Referensi

#### Buku

Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu*



- Pendekatan Praktik. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Azwar. (2012). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bayu surindra. (2017). *Teori & Praktik SPSS Statistika*. CV Azizah Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Pt. BumiAksara.
- Indrawan, R. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, D. (2018). *Panduan Mudah Olah Data Menggunakan SPSS*. (Giovanny, Ed). CV Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Displin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sumenep. *Ganaya*, 3(2), 404–410. Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). *Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369.
- Bukit, B. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*. ZahirPublishing.
- Dahlan, M., & Ariani, R. (2017). *Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin dan Kinerja PNS di Kabupaten Kutai Kartanegara*. *Jurnal “Gerbang Etam” Balitbangda Kab. Kuka*, 11(1), 19–29.
- Fathonah, A. N. (2016). *PENGARUH PENERAPAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP FINANCIAL DISTRESS*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(2), 133–150.
- Filatrovi, E. W. (2015). *Peningkatan Kinerja dengan Melibatkan Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja serta Knowledge Sharing Bagi Karyawan Kontrak di Bank BPR Di Jawa Tengah*. *STIE BANK BPD JATENG*, 30–37.
- Gibson. (2013). *Penilaian Kinerja*. Erlangga.
- Hasmalawati, N. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Intuisi Jurnal Psikologi Ilmiah*, 27–35.
- Hermawan, R. T., & Hasibuan, S. (2018). *Analisis Pengaruh Tingkat Pengalaman dan Coaching Style Terhadap Kualitas Kepemimpinan Manajer Proyek Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas di PT. JCI. PASTI*, XI(1), 84–97.
- Hidayat, F. (2022). *Urgensi Kebijakan Rekrutmen Aparatur Sipil Negara Dalam Komponen Cadangan*. *Jurnal Kebijakan Pemerintahan*, 5(1), 29–38.
- Jefri, & Khoiriyah, Y. (2019). *Pengaruh Good Corporate Governance dan Return On Assets Terhadap Tax Avoidance Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Pada*

#### Jurnal

Anwar, S., & Kurdi, M. (2020). *Penerapan Sistem Absensi HP Android*

- Bursa Efek Indonesia. Akuntabilitas : Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Akuntansi, 13(2), 141–154.
- Kader, M., & Rahman, W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk. *Jurnal EMOR*, 2 (1), 126–137.
- Lianasari, Wardoyo, P., & Santoso, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagement dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang. *Neo-Bis*, 11, 172–197.
- Maulidya, N. P., Larassaty, A. L., & Pujiyanto, W. E. (2021). Pengaruh Implementasi Absensi Fingerprint, Sanksi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Intako. *Greenomika*, 3(2), 81–89.
- Oktaviani, R. N., Nur, E., & Ratnawati, V. (2015). PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE TERHADAP KUALITAS LABA DENGAN MANAJEMEN LABA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Sorot*, 10 (1).
- Purwanti, R. U. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar. UIN Alauddin Makassar.
- Sandy, S. R. O., & Faozen. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Serta Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Pekerjaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel di Jember. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, 1(2).
- Tanjung, R. W. (2019). Pengaruh Sistem Absensi HP Android Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 3(1).
- Wahyuni, L., & Karneli, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel di Pekanbaru). *JAB*, 18(2), 65–80.