Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan
Volume. 4, Nomor. 1 Januari 2025
E-ISSN: 2809-2392, P-ISSN: 2809-2406, Hal 399-413
DOI: https://doi.org/10.55606/jimak.v4i1.5406
Tersedia : https://journalcenter.org/index.php/jimak

Peran Absensi Online terhadap Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang

Rangga Maulana Jayadirja[1*], Wenni Marlini[2]
[1,2]Prodi Manajemen, Politeknik Piksi Ganesha Indonesia, Kebumen, Indonesia
**Penulis Korespondensi: rjayadirjag@gmail.com[1]*

Abstract. *Civil Servants (PNS), as part of the State Civil Apparatus (ASN), play a crucial role in ensuring efficient, transparent, and professional public services. One of the key indicators in assessing civil servant performance is work discipline. Work discipline includes punctuality, attendance, and responsibility for assigned tasks. To improve discipline, the Agency for Personnel and Human Resource Development (BKPSDM) of Karawang Regency has implemented an online-based Employee Attendance Information System (SIAP). This system is designed to facilitate real-time monitoring of employee attendance, which in turn can enhance accountability and transparency. However, despite the implementation of this system, several problems remain, such as high rates of absenteeism, tardiness, and the potential for attendance data manipulation, all of which may undermine the system's effectiveness. These issues indicate that the application of digital technology has not fully resolved the challenges of work discipline in government institutions.This study aims to analyze the effect of online attendance implementation on the work discipline of employees in Karawang Regency. The research employed a quantitative approach using a survey of 68 civil servants, with data analyzed through t-tests, coefficient of determination, and Pearson Product Moment correlation. The results show a very strong positive relationship between online attendance and work discipline, with a correlation value of 0.959 and a contribution of 92%. These findings demonstrate that online attendance implementation significantly improves employee discipline. Based on these results, it is recommended that the system be further enhanced through increased transparency, strengthened supervision mechanisms, and continuous discipline development. With these measures, the online attendance system can function more optimally in supporting civil servant discipline in Karawang Regency.*

Keywords: *Civil servants, Digital attendance, Online presence, SIAP, Work discipline*

Abstrak. Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), memegang peran yang Pegawai Negeri Sipil (PNS), sebagai bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), memegang peran yang sangat penting dalam menjamin tercapainya pelayanan publik yang efisien, transparan, dan profesional. Salah satu indikator utama dalam menilai kinerja PNS adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kehadiran, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Untuk meningkatkan kedisiplinan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang telah mengimplementasikan Sistem Informasi Absensi Pegawai (SIAP) berbasis online. Sistem ini dirancang untuk mempermudah pemantauan absensi pegawai secara real-time, yang pada gilirannya dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi. Namun, meskipun sistem ini telah diterapkan, masih terdapat beberapa permasalahan, seperti tingginya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, serta potensi manipulasi data absensi yang dapat merugikan efektivitas sistem tersebut. Permasalahan ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital belum sepenuhnya mengatasi isu kedisiplinan kerja di instansi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan absensi online terhadap disiplin kerja pegawai di Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 68 PNS, diikuti dengan analisis data menggunakan uji t, koefisien determinasi, dan korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara absensi online dan disiplin kerja, dengan nilai korelasi 0,959 dan kontribusi 92%. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan absensi online memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar sistem ini terus ditingkatkan melalui peningkatan transparansi, penguatan mekanisme pengawasan, serta pembinaan disiplin secara berkelanjutan. Dengan langkah-langkah tersebut, sistem absensi online dapat berfungsi lebih optimal dalam mendukung disiplin kerja PNS di Kabupaten Karawang.

Kata Kunci: Absensi daring, Disiplin kerja, Kehadiran online, Pegawai negeri sipil, SIAP

Naskah Masuk: 30 Agustus, 2025; Revisi: 15 September, 2025; Diterima: 25 September, 2025;
Terbit: 30 September, 2025

1. LATAR BELAKANG

Keberhasilan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas tinggi bergantung pada pengembangan sumber daya manusia, terutama di sektor publik. Dengan kontrak kerja, Aparatur Sipil Negara (ASN), terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan karyawan pemerintah memainkan peran penting dalam menyediakan pelayanan publik. Mereka harus memiliki keterampilan teknis yang memadai, mampu beradaptasi dengan budaya kerja, dan menjunjung tinggi prinsip disiplin dan integritas. Sekarang sangat penting untuk mengubah administrasi publik menjadi digital untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pemerintah.(Anwar et al., 2025). Namun demikian, masih ada hambatan untuk meningkatkan kualitas pejabat pemerintah, terutama dalam membangun lingkungan kerja yang mengutamakan disiplin, integritas, dan kejujuran.(Afrijal et al., 2023).

Teknologi digital telah merambah berbagai aspek kehidupan di era globalisasi, termasuk sektor pemerintahan. Penerapan e-government melalui pemanfaatan teknologi informasi terbukti mampu meningkatkan kinerja organisasi publik (Yaya & Sukardi, 2025), (Wicara, 2022) Dalam kapasitasnya sebagai kepala daerah, Bupati bertanggung jawab untuk menyusun organisasi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. Diharapkan upaya ini dapat meningkatkan kapasitas BKPSDM secara signifikan, sehingga menjadi model bagi lembaga pemerintah lainnya. Pemerintah mulai menerapkan sistem absensi yang dapat diakses secara online atau elektronik sebagai salah satu inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu strategi terbaik untuk meningkatkan akuntabilitas jam kerja adalah Sistem Informasi Kehadiran Pegawai (SIAP).

Penelitian (Gerungan et al., 2024) menunjukkan bahwa penerapan sistem kehadiran online dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja dan mengurangi kemungkinan pemalsuan catatan kehadiran. Untuk saat ini, Nabillah dan Rizqi (2024) menemukan bahwa sistem kehadiran digital dapat meningkatkan pelacakan kehadiran karyawan hingga 85%. Pernyataan ini sejalan dengan (Komara, 2019), yang menunjukkan peran strategis ASN dalam memastikan layanan publik yang akuntabel dan bagaimana penerapan teknologi digital dapat meningkatkan akuntabilitas tersebut. Selain itu, temuan ini didukung oleh(Jayadirja & Anggraeni, 2025), yang menunjukkan bahwa integrasi teknologi dalam sistem kepegawaian mampu menurunkan tingkat ketidakhadiran hingga 40%.

Hal ini bertolak belakang dengan (Supriadi et al., 2022), yang menilai bahwa meskipun banyak lembaga telah mengadopsi sistem kehadiran daring berbasis teknologi, masalah disiplin seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, dan manipulasi lokasi kehadiran melalui perangkat seluler masih kerap terjadi.(Rifaldi et al., 2025) (Wulandari, 2019) menambahkan bahwa tidak semua penerapan sistem kehadiran digital meningkatkan disiplin kerja, terutama dalam organisasi yang tidak memiliki mekanisme pemantauan yang kuat. Studi ini menunjukkan bahwa teknologi tidak selalu menjamin perilaku karyawan yang lebih baik tanpa pelatihan dan pemantauan yang berkelanjutan. Studi terbaru oleh (Darmawan, 2022) juga menemukan bahwa komitmen budaya dan kepemimpinan organisasi sangat penting untuk menerapkan sistem kehadiran digital dengan baik.

Meskipun birokrasi pemerintahan daerah memiliki banyak aspek dan kompleksitas yang berbeda, ketidaksesuaian antara kinerja sistem kehadiran online dan peningkatan disiplin kerja menunjukkan adanya perbedaan dalam hasil penelitian sebelumnya. Hasilnya, penelitian empiris ini memberikan pemahaman baru tentang bagaimana sistem kehadiran online dapat membantu Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang meningkatkan disiplin kerja mereka. Studi ini istimewa karena menunjukkan kontribusi teoretis dan praktis yang diharapkan dari inovasi digital untuk meningkatkan tata kelola SDM publik. Ini juga menunjukkan tingkat pemerintahan daerah, yang jarang diteliti secara menyeluruh.

2. STUDI TEORITIS

Disiplin Kerja

Salah satu komponen kunci dalam melestarikan organisasi dan menjaga ketertiban adalah disiplin kerja. (Wicara, 2022) menekankan disiplin sebagai kepatuhan formal terhadap aturan organisasi, sedangkan (Fisilmy et al., 2025) menyoroti peran kesadaran pribadi sebagai motivator internal untuk kepatuhan. Sementara itu, Huda menekankan akuntabilitas individu, dan Nawir memandang disiplin sebagai fungsi dari regulasi, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dua dimensi, yaitu internal (kesadaran diri) dan eksternal (tekanan aturan). Selain itu, (Manulang et al., 2025) menekankan bahwa disiplin adalah kunci utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan demikian, ada tiga cara untuk memahami disiplin kerja. Yang pertama adalah normatif, yang berarti kepatuhan resmi terhadap peraturan; yang kedua adalah fungsional, yang berfungsi sebagai dasar untuk mencapai produktivitas; dan yang terakhir adalah psikologis, yang menunjukkan kesadaran pribadi seseorang tanpa tekanan dari sumber luar. Dalam penelitian ini, kuesioner dengan skala Likert (1–5) digunakan untuk mengevaluasi

disiplin kerja berdasarkan cara karyawan melihat kepatuhan mereka terhadap waktu dan kewajiban pekerjaan mereka di tempat kerja mereka.

Indikator waktu kepatuhan (Pohan et al., 2021) melibatkan ketepatan waktu (Y1), efisiensi penggunaan waktu (Y2), dan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa tertinggal (Y3). Dalam hal tugas pekerjaan, indikatornya termasuk menyelesaikan laporan kerja harian (Y6), kepatuhan terhadap aturan organisasi (Y4), dan pengelolaan waktu yang efisien saat melakukan tugas (Y5).

Sistem Kehadiran Online

Aplikasi teknologi informasi berupa sistem kehadiran daring berfungsi sebagai alat kontrol kehadiran sekaligus sebagai komponen dalam pengelolaan organisasi yang menuntut tanggung jawab dan keterbukaan (Puspitasari et al., 2025). Namun, efektivitas sistem ini sangat bergantung pada adanya mekanisme pemantauan yang memadai (Supriadi et al., 2022). Dalam penelitian ini, kuesioner dengan skala Likert (1–5) digunakan untuk menilai sistem kehadiran daring, dengan indikator meliputi kenyamanan, keterbukaan, keamanan, efisiensi, dan kegunaan (Sleekr, 2018).

***Online* dan Disiplin Kerja**

Kehadiran online dan disiplin kerja saling terkait; keduanya berfungsi sebagai kontrol internal, dan disiplin kerja berfungsi sebagai kontrol eksternal. Kinerja sistem ini dipengaruhi oleh budaya organisasi, mekanisme pengawasan, sistem penghargaan dan sanksi, dan ketersediaan teknologi. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa, jika didukung oleh akuntabilitas dan pengawasan manajemen, kehadiran online meningkatkan disiplin kerja. Namun, ini mungkin tidak efektif jika dilakukan hanya sebagai formalitas dan tanpa keterlibatan aktif dari manajemen.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena dapat memberikan objektivitas, pengukuran presisi, dan pengujian statistik hipotesis. Penelitian ini menggunakan metode sampel lengkap dan melibatkan 68 pegawai pemerintah dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. Akibatnya, metode sensus digunakan untuk penelitian ini.

Untuk mengumpulkan data, kuesioner dengan skala Likert (1–5) digunakan. Variabel kehadiran online (X) dinilai dengan indikator seperti produktivitas, efisiensi, kepraktisan, transparansi, dan keamanan. Variabel disiplin kerja (Y) dinilai dengan indikator seperti kepatuhan terhadap waktu dan tanggung jawab pekerjaan. Keandalan dan keabsahan instrumen

telah diperiksa sebelum digunakan. Uji validitas dan reliabilitas instrumen, koefisien determinasi (R2), dan uji t digunakan untuk menganalisis data dalam SPSS 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Karakter Responden

Tiga atribut utama responden dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kelompok berdasarkan tingkat karir dan posisi struktural, yang dapat memengaruhi disiplin kerja dan tanggung jawab karyawan; gender, yang menunjukkan bagaimana peran dibagi antara laki-laki dan perempuan; dan tingkat pendidikan, yang menunjukkan kemampuan intelektual responden.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Aspek	Kategori	Jumlah	Persentase
Pendidikan	S3	1	1%
	S2	11	16%
	D4/S1	29	43%
	SMA/Sederajat	21	31%
	SMP/Sederajat	6	9%
Jenis Kelamin	Laki – Laki	37	54%
	Perempuan	31	46%
Golongan	Pembina/IV	15	22%
	Penata/III	31	46%
	Pengatur/II	22	32%

Sumber: Data primer olahan, 2024

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas.

Uji validitas telah dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian memiliki kemampuan untuk mengukur variabel yang dibahas. Nilai r tabel untuk 68 responden adalah 0,306 pada tingkat signifikansi 1%. Ini menunjukkan bahwa instrumen valid hanya jika nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Validitas Variabel Kehadiran Online (X)

Instrumen tersebut dinyatakan valid dan dapat dianggap sah untuk digunakan dalam penelitian ini karena setiap item pada variabel kehadiran online (X1–X7) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel.

Tabel 2. Hasil Outpit Uji Validitas Variabel Kehadiran Online (X)

Variabel	r tabel	r hitung	Valid/Tidak Valid	Keterangan
X1	0.306	0.961**	Valid	r hitung > r tabel
X2	0.306	0.955**	Valid	r hitung > r tabel
X3	0.306	0.965**	Valid	r hitung > r tabel
X4	0.306	0.981**	Valid	r hitung > r tabel

Tabel 3. Hasil Outpit Uji Validitas Variabel Kehadiran Online (X) (Lanjutan)

Variabel	r tabel	r hitung	Valid/Tidak Valid	Keterangan
X4	0.306	0.981**	Valid	r hitung > r tabel
X5	0.306	0.974**	Valid	r hitung > r tabel
X6	0.306	0.933**	Valid	r hitung > r tabel
X7	0.306	0.973**	Valid	r hitung > r tabel

Sumber: Data primer olahan, 2024

Tabel 4. Hasil Output Uji Validitas Variabel Kehadiran Online (Y)

Variabel	r tabel	r hitung	Valid/Tidak Valid	Keterangan
X1	0.306	0.962**	Valid	r hitung > r tabel
X2	0.306	0.978**	Valid	r hitung > r tabel
X3	0.306	0.982**	Valid	r hitung > r tabel
X4	0.306	0.982**	Valid	r hitung > r tabel
X5	0.306	0.978**	Valid	r hitung > r tabel
X6	0.306	0.986**	Valid	r hitung > r tabel

Sumber: Data primer olahan, 2024

Uji reliabilitas

Pengujian keandalan telah dilakukan untuk mengevaluasi stabilitas dan konsistensi jawaban responden dengan alat penelitian. Nilai Alpha Cronbach instrumen dianggap dapat diandalkan jika nilainya lebih besar dari 0,70.

Tabel 5. Hasiil Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai reliabel	Keputusan
X	0.986	> 0.7	Reliabel
Y	0.991	> 0.7	Reliabel

Sumber: Data primer olahan, 2024

Untuk menilai stabilitas dan konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian, uji reliabilitas telah dilakukan. Instrumen dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari 0,70.

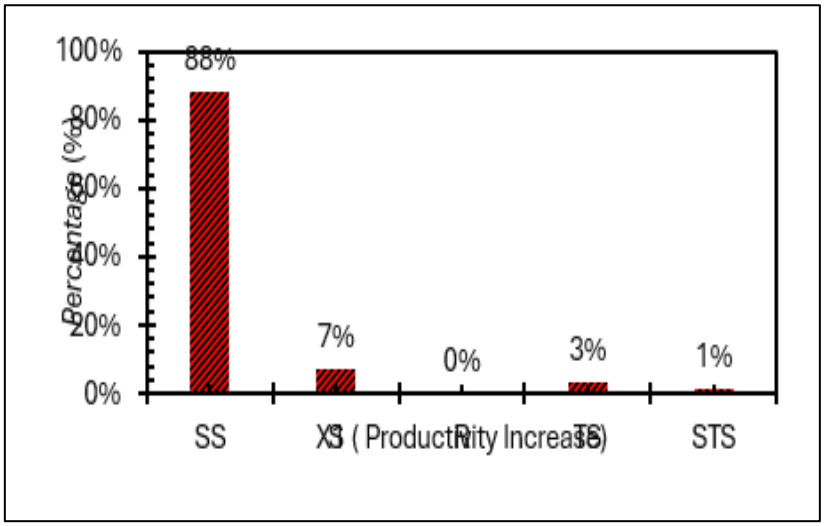
Hasil Analisis Variabel

Variabel X (Kehadiran Online)

Tujuh indikator digunakan untuk mengukur kehadiran internet: peningkatan produktivitas, efisiensi pekerjaan, kepraktisan, keamanan, dan transparansi. Analisis deskriptif dilakukan dengan skala Likert dari 1 hingga 5; kategori dimulai dengan sangat tidak setuju (1) dan sangat setuju (5). Data dikumpulkan dari 68 orang yang berpartisipasi.

Peningkatan Produktivitas (X1)

Hasil analisis deskriptif kondisi peningkatan produktivitas melalui absensi online digambarkan pada grafik berikut.



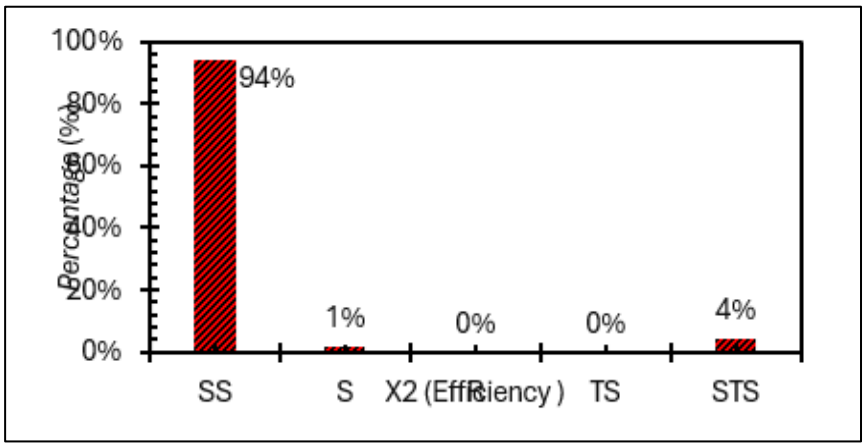
Sumber: Data primer olahan, 2024

Gambar 1. Hasil Pengumpulan Data Variabel X1 (Produktivitas)

Lebih dari 80% responden setuju bahwa kehadiran daring dapat meningkatkan produktivitas, seperti yang ditunjukkan oleh hasil survei: 88% dari responden sangat setuju, 7% setuju, dan 7% setuju bahwa kehadiran daring meningkatkan pencapaian target kerja. Untuk mendukung temuan ini, bagaimanapun, analisis statistik lebih lanjut diperlukan.

Efisien (X2)

Hasil penelitian deskriptif tentang efisiensi variabel kondisi X2 yang diambil ke dalam akun ketika menganalisis penggunaan kehadiran online adalah sebagai berikut.

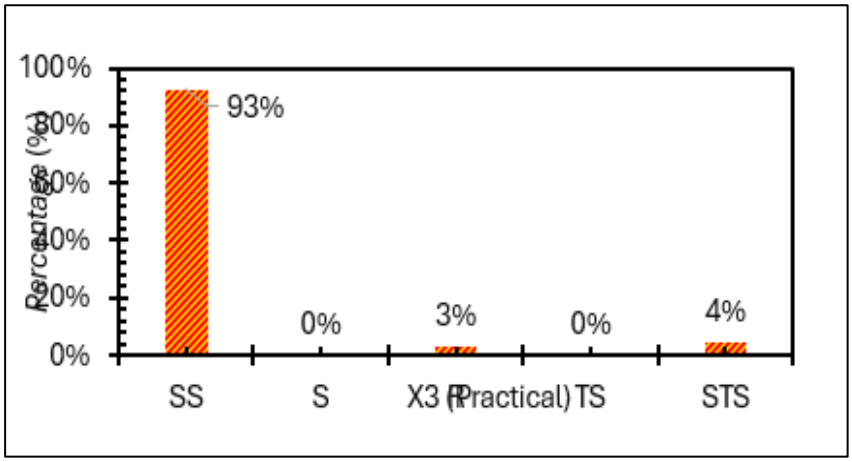


Sumber: Data primer olahan, 2024

Gambar 2. Hasil Pengumpulan Data Variabel X2 (Efisiensi)

Hanya 5% yang tidak setuju atau dengan kuat tidak setuju, menunjukkan bahwa sebagian besar orang yang menjawab menganggap kehadiran online merupakan indikator hasil yang efektif dan menghemat waktu, dan bahwa kehadiran online dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Praktis (X3)



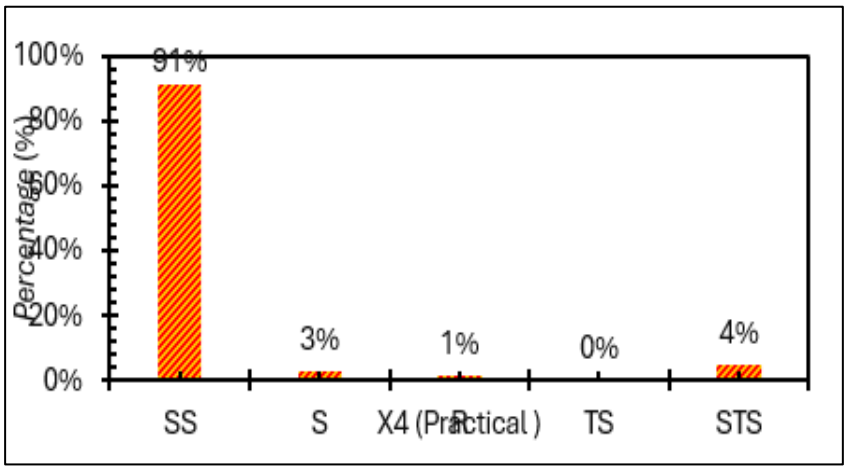
Sumber: Data primer olahan, 2024

Gambar 3. Hasil Pengumpulan Data Variabel X3 (Praktik)

Gambar 3 menunjukkan bahwa kepraktisan indikasi terpilih. Akibatnya, mayoritas responden (93%) menyatakan sangat setuju (SS), yang menunjukkan bahwa kehadiran aplikasi di internet telah terstandarisasi dengan baik. Hanya empat persen responden yang sangat tidak setuju (STS) dan tiga persen menyatakan skeptisisme (R). Beberapa responden juga tidak setuju (TS) atau setuju (S). Dengan mayoritas lebih dari 90%, temuan ini menunjukkan bahwa standarisasi kehadiran online dapat memberi konsumen tertentu jumlah kegunaan yang mereka butuhkan.

Praktis (X4)

Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif kondisi variabel (X4) dengan indikator praktis lainnya.



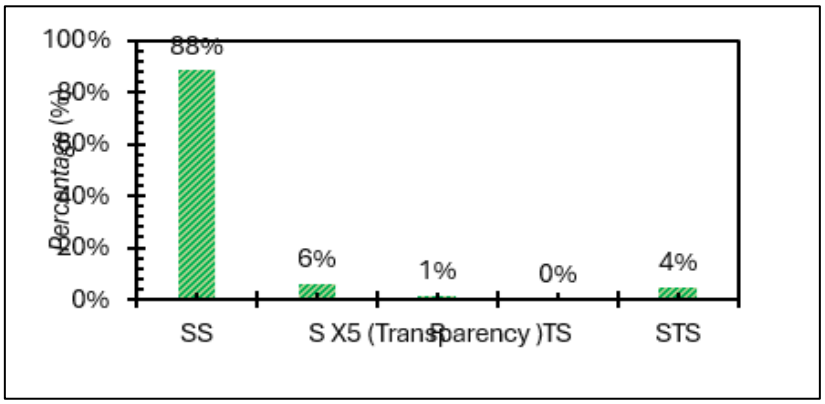
Sumber: Data primer olahan, 2024

Gambar 4. Hasil Pengumpulan Data Variabel X4 (Praktik)

Hingga 91 persen dari peserta menyatakan bahwa kehadiran online masih layak, sementara 4 persen dengan kuat tidak setuju dan 1 persen tidak yakin. menyarankan bahwa mayoritas orang percaya bahwa menghadiri kelas online lebih mudah. Namun, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pendapat ini.

Transparansi (X5)

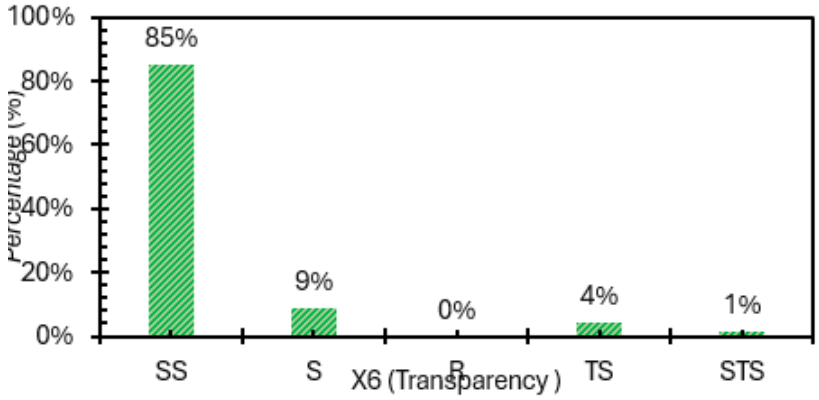
Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif visualisasi hasil pengumpulan data pada variabel transparansi (X5).



Gambar 5. Hasil pengumpulan data variabel X5 (transparansi)

Sebagian besar peserta setuju, ragu-ragu, atau sangat tidak setuju dengan gagasan bahwa transparansi kompensasi ditingkatkan oleh kehadiran online. Ini menunjukkan bahwa mayoritas peserta berpendapat bahwa transparansi ditingkatkan oleh kehadiran online.

Transparansi (X6)



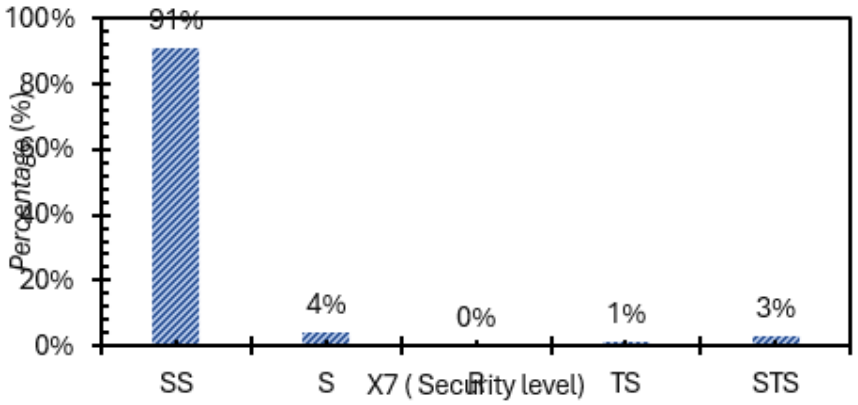
Sumber: Data primer olahan, 2024

Gambar 6. Hasil pengumpulan data variabel X6 (transparansi)

Sebagian besar orang yang menjawab (antara 85 dan 88%) sangat setuju bahwa kehadiran online memberikan transparansi tentang waktu kedatangan.

Tingkat Keamanan Tinggi (X7)

Berikut ini adalah hasil visualisasi data tingkat keamanan dalam pemanfaatan absensi online.



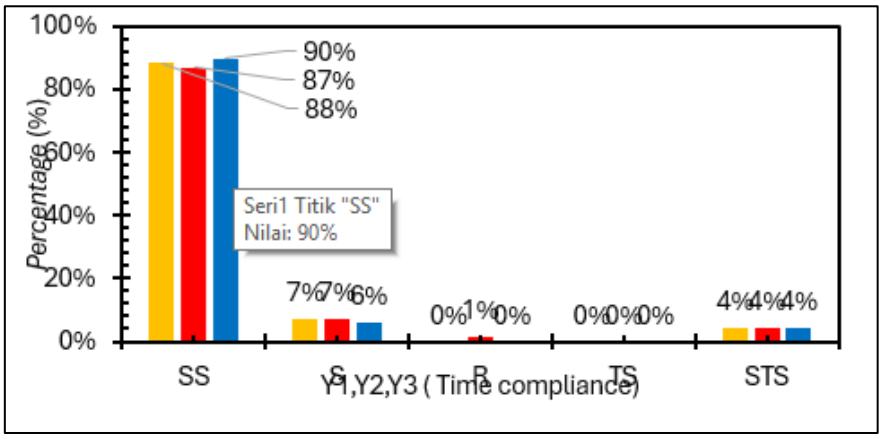
Gambar 7. Hasil pengumpulan data variabel X7 (tingkat keamanan)

Sebagian kecil dari mereka yang menjawab setuju (empat persen), tidak setuju (satu persen), dan sangat tidak setuju (tiga persen) dengan gagasan bahwa fitur share, lokasi, dan pengenalan wajah telah digunakan dalam absensi online.

Variabel Y (Disiplin Kerja)

Variabel Y, yang juga dikenal sebagai Variabel Disiplin Kerja, dalam penelitian ini, diukur melalui dua indikator dengan sejumlah pertanyaan. Hasil dari masing-masing indikator ditunjukkan di bawah ini.

Kepatuhan Waktu

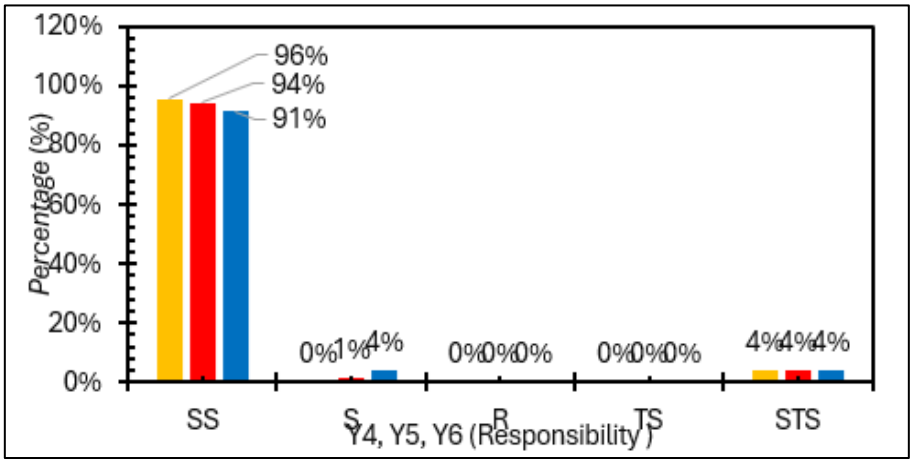


Sumber: Data primer olahan, 2024

Gambar 8. Hasil pengumpulan data variabel Y1, Y2, Y3 tentang kepatuhan waktu

Gambar 8 menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa waktu kepatuhan memengaruhi pekerjaan disiplin. Meskipun hanya sebagian kecil dari responden (6 hingga 7%), sangat tidak setuju (4%), tidak yakin (1%), dan tidak ada yang memilih untuk tidak setuju, mayoritas dari mereka sangat setuju.

Tanggung Jawab Pekerjaan



Sumber: Data primer olahan, 2024

Gambar 9. Hasil pengumpulan data variabel Y4, Y5, Y6 jawaban

Sebagian besar orang yang menjawab setuju atau sangat tidak setuju dengan indikator tanggung jawab kerja, yang mencakup kepatuhan terhadap peraturan, pencapaian target, dan pembuatan laporan harian.

Uji-t

Hasil uji-T ditunjukkan di bawah ini untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata dua kelompok atau populasi.

Tabel 6. Hasil Output (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.604	1.135		2.294	.025
	Disiplin	1.074	.039	.959	27.497	.000

a. Dependent Variable: Absensi

Sumber: Data primer olahan, 2024

Tabel 7 menunjukkan perbedaan rata-rata yang signifikan antara variabel kehadiran online dan disiplin kerja. Nilai t-hitung sebesar 27,497 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,670 ($\alpha = 0,05$; $n = 68$).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini adalah hasil dari uji koefisien determinasi, yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Output Uji R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959[a]	.920	.918	1.58906

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Ada nilai R-Square sebesar 0,92 dari tekad tes hasil, yang menunjukkan bahwa variabel akun mandiri untuk 92 persen dari varians bergantung variabel dan faktor lain mempengaruhi 8 persen. Karena nilainya sekitar 1, nilai ini menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Uji Korelasi Momen Produk

Keeratan hubungan linier antara dua variabel diukur dengan menggunakan uji korelasi momen produk. Hasil perhitungan uji korelasi momen produk dijelaskan dalam Tabel 9

Tabel 8. Hasil Output Uji Korelasi Momen Produk

		Absensi	Disiplin
Absensi	Pearson Correlation	1	.959**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Disiplin	Pearson Correlation	.959**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

Dengan kontribusi sebesar 92% dan korelasi sebesar 0,959** ($p < 0,01$), penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kehadiran online. Meskipun laporan diri mungkin bias, hasil ini lebih kuat daripada penelitian sebelumnya karena ada kontrol yang ketat di BKPSDM Karawang. Secara keseluruhan, disiplin karyawan dapat ditingkatkan melalui pemantauan sistem yang berlapis, serta keterkaitan dengan kinerja dan tunjangan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian menunjukkan bahwa kehadiran online secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja di BKPSDM Kabupaten Karawang. Dengan R-kuadrat 0,92 dan nilai t (27,497 lebih besar dari 1,670), jelas bahwa kehadiran internet memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ada juga produk korelasi kuat dan asosiasi sesaat dikonfirmasi sebesar 0,959**. teori sosial kontrol

Saran

Untuk meningkatkan disiplin staf, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang disarankan untuk membangun sistem insentif dan penalti yang jelas, melakukan audit data kehadiran secara rutin, serta meningkatkan keandalan sistem GPS. Studi masa depan sebaiknya memasukkan data kehadiran yang aktual untuk meningkatkan objektivitas, serta memperluas fokus dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Karyawan juga diharapkan

melihat kehadiran online mereka sebagai komitmen profesional daripada hanya memenuhi persyaratan administratif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas kemampuan untuk menyelesaikan penelitian ini. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada rekan kerja dan keluarga atas dukungan mereka; Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang atas persetujuan penelitian; dan atasan atas bimbingan dan arahan. Dalam Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Politeknik Piksi Ganesha Indonesia, penelitian ini merupakan bagian dari tesis.

DAFTAR REFERENSI

Afrijal, A., Helmi, H., Latif, I. R., & Usman, B. (2023). Penguatan etika pemerintahan sebagai upaya meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan. *Jurnal Pemerintahan dan Politik, 8*(4), 269–275. https://doi.org/10.36982/jpg.v8i4.3416

Anwar, M. F., Ekowati, M., Fisilmy, H. A., Wolor, C. W., Utari, E. D., Darmawan, D., & Komara, E. (2025). Kompetensi profesional pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan, 3*(7), 73–84. https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971

Darmawan, D. (2022). Budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen: Determinan efektivitas organisasi yang akurat. *TIN: Terapan Informatika Nusantara, 3*(7), 260–266. https://doi.org/10.47065/tin.v3i7.4121

Fisilmy, H. A., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis disiplin kerja karyawan di PT ABC. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital, 2*(4), 2171–2176.

Gerungan, G., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2024). Analisis absensi digital dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 12*(4), 568–575. https://doi.org/10.35794/emba.v12i4.58927

Hadi, M., & Sulastri, T. (2023). Evaluasi kinerja pegawai negeri sipil pada program pelayanan publik berbasis teknologi. *Jurnal Administrasi Publik, 7*(2), 215–227. https://doi.org/10.4567/jap.v7i2.3245

Jayadirja, R. M., & Anggraeni, R. D. (2025). Pengaruh penerapan sistem informasi kehadiran pegawai (SIAP) terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

Komara, E. (2019). Kompetensi profesional pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. *Mimbar Pendidikan, 4*(1), 73–84. https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971

Manulang, F. R., Sulaeman, M., & Rahmiati. (2025). Meningkatkan produktivitas karyawan melalui lingkungan, disiplin, dan motivasi kerja. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 10*(1), 99–113.

Pohan, M., Arif, M., & Siswadi, Y. (2021). Peranan kinerja pegawai: Disiplin dan kompetensi. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora, 1*(1), 289–304. https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.323

Purnama, R., & Sidiq, D. (2023). Hubungan antara pengungkapan informasi perusahaan dengan tingkat kepercayaan publik pada sektor pemerintah. *Jurnal Keuangan Publik, 8*(4), 278–291. https://doi.org/10.5678/jkp.v8i4.9987

Puspitasari, Y., Lilianti, L., & Deluma, R. (2025). Optimalisasi monitoring kehadiran pegawai: Implementasi sistem absensi berbasis barcode untuk efisiensi dan kedisiplinan. *Edum Journal, 8*(1), 92–105. https://doi.org/10.31943/edumjournal.v8i1.252

Rifaldi, M., Kamariyah, S., Pramudiana, I. D., Anwar, M. K., & Prahmana, K. A. (2025). Efektivitas absensi online terhadap peningkatan disiplin kerja aparatur sipil negara di Kantor Camat Benjeng Kabupaten Gresik. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan, 11*(2), 533–546. https://doi.org/10.25157/moderat.v11i2.4568

Sleekr. (2018). Bagaimana pengaruh absensi karyawan terhadap kesuksesan perusahaan?

Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, & Priadi, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Tahta Media Group.

Taufik, R., & Indriani, M. (2024). Analisis efektivitas sistem absensi berbasis digital dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di instansi pemerintah. *Jurnal Teknologi dan Inovasi, 9*(1), 41–53. https://doi.org/10.7890/jti.v9i1.1122

Wicara, D. G. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 13*(4), 405–416. https://doi.org/10.36975/jeb.v13i4.408

Wulandari, S. (2019). Ketepatan waktu penyisihan piutang dalam akuntansi pemerintahan. *Jurnal Ilmu Akuntansi, 7*(2), 113–124.

Yaya, R., & Sukardi, S. (2025). Pengaruh implementasi e-government dan partisipasi masyarakat terhadap kinerja pemerintah desa dengan good government governance sebagai variabel pemoderasi. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Bisnis, 10*(1), 69–81. https://doi.org/10.32502/balance.v10i1.600