

PENGARUH SISTEM ABSENSI DIGITALISASI DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN
APARATUR SIPIL NEGARA KABUPATEN MUSI RAWAS UTARANur Rizkiana¹, Dheo Rimbano², Surajiyo³, Ade Famalika⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina InsanEmail: nurriskiana55@gmail.com, dheo_rimbano@univbinainsan.ac.id,
adefamalika@univbinainsan.ac.id, surajiyo@univbinainsan.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Digitalized Attendance Systems and Work Competence on the Discipline of Civil Servants (ASN) in North Musi Rawas Regency. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. The population in this study consisted of 185 ASN, with a sample of 65 respondents selected using a specific purposive/probability sampling technique. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method to test the relationships between variables both partially and simultaneously via SmartPLS 4. The results show that partially, the Digitalized Attendance System has a positive and significant effect on Discipline ($t = 4.666$; $p < 0.05$), while Work Competence does not have a significant effect ($t = 1.498$; $p > 0.05$). Simultaneously, both variables have a significant effect on Discipline ($F = 2501.961$; $p < 0.05$). The conclusion of this study is that the Digitalized Attendance System plays an important role in improving ASN Discipline, while Work Competence does not have a direct substantial effect. However, collectively, both variables still contribute heavily to Discipline optimization.

Keywords: Digitalized Attendance System, Work Competence, Discipline, Civil Servants (ASN)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Absensi Digitalisasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Musi Rawas Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 185 ASN, dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling tertentu. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Sistem Absensi Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan ($t = 4,666$; $p < 0,05$), sedangkan Kompetensi Kerja tidak berpengaruh signifikan ($t = 1,498$; $p > 0,05$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan ($F = 2501,961$; $p < 0,05$). Kesimpulan penelitian ini adalah Sistem Absensi Digitalisasi berperan penting dalam meningkatkan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN), sedangkan Kompetensi Kerja tidak berpengaruh secara langsung. Namun, secara bersama-sama kedua variabel tetap memberikan kontribusi terhadap Kedisiplinan.

Kata Kunci: Sistem Absensi Digitalisasi, Kompetensi Kerja, Kedisiplinan, Aparatur Sipil Negara

Article history

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. PENDAHULUAN

Pemerintah memiliki peran strategis dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia aparatur yang dimiliki, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana kebijakan publik. Aparatur Sipil Negara dituntut untuk bekerja secara profesional, berintegritas, dan bertanggung jawab guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel.

Salah satu unsur penting dalam mendukung kinerja aparatur pemerintah adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja mencerminkan tingkat kepatuhan Aparatur Sipil Negara terhadap peraturan, ketepatan waktu kehadiran, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara yang baik akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan publik, sedangkan rendahnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan atau instansi publik.

Dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja ASN, pemerintah terus berupaya melakukan pembenahan pengelolaan sumber daya manusia melalui pemanfaatan teknologi informasi. Salah satu upaya tersebut adalah penerapan sistem absensi digitalisasi yang bertujuan untuk meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran, transparansi, serta efektivitas pengawasan. Sistem absensi digital diharapkan mampu menggantikan sistem manual yang rawan kesalahan dan kecurangan, sehingga dapat mendorong peningkatan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Sistem absensi berbasis digital adalah sistem informasi yang memanfaatkan perangkat keras dan perangkat lunak untuk mencatat data kehadiran secara real time dan terintegrasi guna mendukung pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu keuntungan dari adanya perkembangan digitalisasi untuk organisasi adalah pemanfaatan teknologi dalam sistem absensi pegawai.

Selain sistem absensi pegawai, faktor lain yang tidak kalah penting dalam menunjang kedisiplinan Aparatur Sipil Negara adalah kompetensi kerja. Kompetensi kerja merujuk pada seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang harus dimiliki oleh ASN agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sesuai dengan tuntutan jabatan. Aparatur Sipil Negara yang memiliki kompetensi kerja yang memadai akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, termasuk dalam penggunaan teknologi digital seperti sistem absensi digital. Kompetensi adalah konsep luas yang memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Kompetensi kerja yang baik memungkinkan Aparatur Sipil Negara memahami prosedur kerja, mengoperasikan sistem secara tepat, serta menyelesaikan pekerjaan secara profesional dan bertanggung jawab. Dengan demikian, penerapan sistem absensi digitalisasi akan berjalan lebih optimal apabila didukung oleh kompetensi kerja Aparatur Sipil Negara yang memadai.

1.1 Fenomena Lapangan Dan Urgensi Penelitian

Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara, penerapan sistem absensi digitalisasi belum sepenuhnya berjalan optimal. Hal ini didukung oleh data rekapitulasi absensi ASN nyata selama periode tiga bulan terakhir tahun 2025 yang disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi ASN Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara, 2025

Bulan	Jumlah ASN	Persentase Kehadiran (%)	Rata-rata Terlambat (Orang/Bulan)	Tanpa Keterangan (Orang/Bulan)
September 2025	185	74,6%	35	14
Oktober 2025	185	71,4%	30	18
November 2025	185	73,9%	31	16
Rata-Rata	185	73,9%	32	16

Data di atas menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kehadiran ASN hanya sebesar 73,9% dari total 185 ASN. Selain itu, masih ditemukan ASN yang datang terlambat dengan rata-rata sebanyak 32 orang per month serta ASN yang tidak hadir tanpa keterangan dengan rata-rata 16 orang per bulan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa permasalahan kedisiplinan kerja, khususnya terkait kehadiran dan ketepatan waktu, masih menjadi tantangan mendasar dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Musi Rawas Utara.

Di samping persoalan kedisiplinan di atas, masih sering ditemukan kendala teknis seperti gangguan jaringan internet, kesalahan integrasi sistem (*system error*), serta keterbatasan sarana pendukung (perangkat gadget atau server) yang menghambat kelancaran pencatatan kehadiran berbasis digital ini. Tingkat pemahaman dan kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam menggunakan sistem absensi digital juga masih berbeda-beda, sehingga berpotensi menimbulkan kesalahan dalam pencatatan data kehadiran. Sistem absensi digital belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem penilaian kinerja ASN, sehingga data kehadiran belum dimanfaatkan secara optimal sebagai dasar peningkatan kedisiplinan kerja maupun pemberian insentif yang objektif.

Selain sistem absensi digitalisasi, fenomena lain yang turut memengaruhi kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara adalah kompetensi kerja. Tingkat kompetensi kerja Aparatur Sipil Negara di daerah ini dinilai belum merata, di mana masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional prosedur yang ditetapkan. Kesesuaian antara latar belakang pendidikan, keterampilan aktual, dan bidang pekerjaan harian belum sepenuhnya terpenuhi secara ideal, sehingga berdampak langsung pada efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Di samping itu, penguasaan teknologi modern dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan sistem kerja yang cepat, khususnya dalam mendukung transformasi digitalisasi birokrasi, masih relatif rendah pada sebagian kelompok Aparatur Sipil Negara.

Fenomena-fenomena tersebut berdampak langsung pada penurunan kualitas kedisiplinan kerja ASN di Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini terlihat nyata dari ketidaktepatan waktu kehadiran, kurangnya kepatuhan terhadap jam kerja efektif yang telah ditetapkan, serta belum konsistennya kepatuhan terhadap peraturan baku dan prosedur administrasi. Selain itu, fungsi pengawasan fungsional serta penerapan sanksi (*punishment*) dan penghargaan (*reward*) yang berkaitan dengan disiplin kerja belum berjalan secara optimal dan konsisten, sehingga belum memberikan efek jera maupun dorongan psikologis yang kuat bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas perilaku kerja mereka. Berdasarkan uraian latar belakang dan kompleksitas fenomena tersebut, penelitian mendalam menggunakan pendekatan struktural kuantitatif sangat mendesak dilakukan guna menganalisis secara empiris pengaruh sistem absensi digitalisasi dan kompetensi kerja terhadap kedisiplinan ASN di Kabupaten Musi Rawas Utara.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam pelaksanaan operasional setiap institusi atau perusahaan, karena berdampak langsung pada tingkat efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Rasa tanggung jawab yang kuat terhadap tugas yang diberikan tercermin melalui disiplin yang baik, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan membantu percepatan pencapaian tujuan organisasi. Menyadari bahwa kesempurnaan performa tidak mungkin tercapai secara instan, maka penegakan disiplin pegawai menjadi aspek paling krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk menetapkan dan menegakkan aturan formal yang harus dipatuhi oleh seluruh anggotanya tanpa tebang pilih.

Disiplin kerja mengacu pada ketaatan individu terhadap peraturan dan ketentuan tertulis maupun konvensi sosial yang ditetapkan oleh organisasi. Ini mencakup sikap mental, perilaku keseharian, dan tindakan nyata yang sejalan dengan pedoman organisasi publik. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi bagian integral dari fungsi pemeliharaan pegawai; bilamana semakin baik disiplin kerja pegawai, makin tinggi pula prestasi kerja konkret yang dapat dicapainya. Kedisiplinan pada hakikatnya adalah kesadaran dan kerelaan seseorang untuk menaati semua peraturan hukum dan norma-norma sosial yang berlaku secara kolektif.

Kedisiplinan merupakan pondasi utama pada setiap organisasi publik, karena tanpa adanya disiplin yang kokoh, kinerja pelayanan akan mengalami degradasi sistematis. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang teratur, tepat waktu, mematuhi instruksi hierarkis, dan senantiasa berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas tinggi. Kedisiplinan didefinisikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi secara konsisten dan bertanggung jawab, baik yang berkaitan dengan pembatasan waktu kerja, pelaksanaan tugas-tugas teknis, maupun tata tertib umum yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku (*behavioral control instrument*), tetapi juga sebagai sarana strategis dalam pembentukan karakter korps (*esprit de corps*) dan etika kerja yang positif di kalangan aparatur negara.

2.2 Teori Sistem Absensi Digitalisasi

Transformasi digital dalam administrasi publik menuntut perubahan instrumen manajemen dari yang bersifat manual-konvensional menuju otomatis berbasis digital. Sistem absensi digitalisasi merupakan perwujudan teknologi informasi yang didesain khusus untuk mencatat log waktu kehadiran personil menggunakan autentikasi elektronik, seperti biometrik (sidik jari, pengenalan wajah), Global Positioning System (GPS), maupun aplikasi berbasis web/mobile. Penerapan sistem ini didasarkan pada *Technology Acceptance Model* (TAM) dan *Task-Technology Fit* (TTF) Theory, yang menyatakan bahwa adopsi teknologi akan berhasil jika pengguna merasa sistem tersebut memberikan kemudahan (*perceived ease of use*) dan kegunaan nyata (*perceived usefulness*) dalam menunjang pekerjaan mereka.

Sistem absensi digital memiliki karakteristik utama berupa pencatatan data secara otomatis (*automated data logging*), pemrosesan waktu nyata (*real-time processing*), akurasi tinggi, serta transparansi akses data. Penggunaan teknologi ini mengeliminasi peluang terjadinya manipulasi data kehadiran (*buddy punching*) yang kerap terjadi pada sistem absensi manual berbasis kertas atau tanda tangan fisik. Melalui integrasi data ke dalam basis data pusat (*cloud database*), pimpinan instansi dapat melakukan pemantauan kehadiran pegawai secara langsung dan objektif, yang pada gilirannya menstimulasi kesadaran psikologis pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai regulasi yang berlaku.

2.3 Teori Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan timbal balik dengan performa kriteria unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Secara umum, kompetensi kerja diklasifikasikan ke dalam tiga dimensi utama yang saling bertautan, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*). Pengetahuan merujuk pada pemahaman teoretis dan teknis yang dimiliki pegawai mengenai bidang tugasnya. Keterampilan merupakan kemampuan praktis dan operasional untuk mengeksekusi tugas secara efisien. Sementara itu, sikap kerja mencakup nilai-nilai, integritas, dan motivasi intrinsik yang memandu perilaku pegawai dalam lingkungan kerja harian.

Dalam konteks birokrasi pemerintahan, kompetensi ASN diatur secara ketat yang meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Kompetensi teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan fungsional, serta pengalaman kerja teknis. Kompetensi manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. Sedangkan kompetensi sosial kultural berhubungan dengan kemampuan beradaptasi dengan keberagaman masyarakat dan memegang teguh nilai-nilai kebangsaan. Pegawai dengan kompetensi tinggi diasumsikan memiliki kapasitas penalaran yang lebih baik untuk memahami pentingnya aturan organisasi, termasuk kepatuhan terhadap regulasi kedisiplinan kerja.

2.4 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Untuk memperkuat landasan teoretis dan empiris, penelitian ini merujuk pada beberapa studi terdahulu yang mengkaji hubungan antar-variabel secara spesifik, yang dirangkum dalam Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian Utama
1	Jayadirja (2025)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Absensi Pegawai terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada BKPSDM Karawang	Kuantitatif, Korelasi Pearson, Uji-t	Sistem informasi absensi online berpengaruh positif kuat dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan kontribusi sebesar 92% ($r = 0,959$).
2	Arafat et al. (2025)	Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi	Kuantitatif Deskriptif, SmartPLS 4	Kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja secara parsial langsung, namun signifikan terhadap komitmen organisasi.
3	Tut Wuri Handayani et al. (2025)	Transformation of Digital-Based Educational HRM: The Impact of Online Attendance Systems	Kuantitatif Eksplanatori, SEM-PLS	Sistem absensi online berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan dan kinerja guru. Disiplin memediasi hubungan digitalisasi dengan kinerja.
4	Uloli et al. (2024)	Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bandara Djalaluddin	Regresi Linear Sederhana	Sistem absensi elektronik berdampak signifikan terhadap kedisiplinan pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,735.
5	Chintya Alfitriani et al. (2025)	Analisis Kompetensi Aparatur Terhadap Perilaku Organisasional ASN	Kuantitatif, Regresi Berganda	Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, namun dimensi perilaku kepatuhan aturan lebih dominan dipengaruhi pengawasan.

2.5 Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dibangun untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara dua variabel independen (Sistem Absensi Digitalisasi dan Kompetensi Kerja) terhadap satu variabel dependen (Kedisiplinan ASN). Sistem Absensi Digitalisasi (X_1) bertindak sebagai instrumen kontrol eksternal berbasis teknologi yang memaksa dan mengarahkan kepatuhan waktu individu melalui transparansi log data. Sementara itu, Kompetensi Kerja (X_2) bertindak sebagai faktor kapasitas internal pegawai yang mencakup pengetahuan, keahlian teknis, dan kesadaran nilai profesionalisme yang membentuk pola pikir mereka terhadap regulasi. Kombinasi dari sistem pengawasan teknologi eksternal yang andal serta kapasitas internal aparatur yang mumpuni secara teoritis akan berinteraksi secara simultan membentuk derajat kedisiplinan (Y) yang optimal di lingkungan birokrasi Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara.

2.6 Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teoretis, dan telaah empiris dari penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- **H1:** Sistem Absensi Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Musi Rawas Utara.
- **H2:** Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Musi Rawas Utara.
- **H3:** Sistem Absensi Digitalisasi dan Kompetensi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Musi Rawas Utara.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan asosiatif kausal bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen yang memengaruhi terhadap variabel dependen yang dipengaruhi. Data penelitian yang dikumpulkan bersifat numerik (angka) yang bersumber dari penilaian kuesioner terstruktur, kemudian diolah dan dianalisis secara statistik inferensial guna menguji hipotesis empiris yang telah diajukan.

3.2 Populasi Dan Sampel

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tersebar di lingkungan unit kerja sampel Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara yang terdata aktif menggunakan sistem absensi digital pada tahun 2025, yaitu sebanyak 185 ASN. Mengingat keterbatasan waktu, biaya, dan aksesibilitas peneliti, maka pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan pendekatan *stratified random sampling* dikombinasikan dengan rumus Slovin guna memperoleh sampel yang representatif. Rumus Slovin yang digunakan adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana N adalah jumlah populasi sebesar 185, dan e adalah batas toleransi kesalahan (*margin of error*) yang ditetapkan sebesar 10% (0,10) karena karakteristik homogenitas populasi birokrasi tingkat daerah. Perhitungannya adalah:

$$n = \frac{185}{1 + 185(0,10)^2} = \frac{185}{1 + 185 \times 0,01} = \frac{185}{2,85} = 64,91$$

Berdasarkan hasil pembulatan ke atas dari perhitungan rumus Slovin tersebut, maka ukuran sampel minimal yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 responden ASN.

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel konsep menjadi indikator-indikator empiris yang dapat diukur melalui item kuesioner dengan Skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Matriks operasionalisasi disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3. Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Konseptual	Dimensi/Indikator Empiris	Skala
Sistem Absensi Digitalisasi (X1)	Sistem teknologi informasi berbasis perangkat keras/lunak untuk mencatat kehadiran pegawai secara otomatis, transparan, dan real-time.	1. Kemudahan penggunaan aplikasi 2. Akurasi pencatatan log waktu 3. Keandalan jaringan dan sistem 4. Transparansi rekapitulasi data	Likert (1-5)
Kompetensi Kerja (X2)	Karakteristik kapasitas internal aparatur yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan jabatan.	1. Pengalaman dan tingkat pengetahuan teknis	Likert (1-5)

Variabel Penelitian	Definisi Konseptual	Dimensi/Indikator Empiris	Skala
		2. Keterampilan operasional & adaptasi digital 3. Sikap profesional dan integritas kerja 4. Pemahaman standar operasional (SOP)	
Kedisiplinan Kerja (Y)	Kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati seluruh peraturan formal, waktu kerja, dan norma perilaku organisasi secara konsisten.	1. Ketepatan waktu jam kerja masuk/pulang 2. Kepatuhan terhadap instruksi pimpinan 3. Tanggung jawab penyelesaian tugas 4. Penggunaan atribut dan pakaian dinas	Likert (1-5)

3.4 Metode Pengumpulan Dan Analisis Data

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner digital terstruktur kepada 65 responden ASN yang telah terpilih sebagai sampel penelitian. Analisis data dalam penelitian

ini menerapkan metode *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan software statistik SmartPLS versi 4. Pemilihan PLS-SEM didasarkan pada keunggulannya yang mampu menguji model pengukuran (*outer model*) sekaligus model struktural (*inner model*) secara simultan tanpa mensyaratkan asumsi normalitas data yang ketat pada ukuran sampel kecil hingga moderat.

Tahapan analisis PLS-SEM meliputi:

1. **Evaluasi Outer Model** melalui uji *convergent validity* (nilai *loading factor* > 0,70 dan *Average Variance Extracted* atau *AVE* > 0,50), uji *discriminant validity* (Fornell-Larcker criterion), serta uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,70).
2. **Evaluasi Inner Model** melalui nilai R-Square (R^2) dan pengujian hipotesis parsial (*Path Coefficient*, nilai t-statistik > 1,96, dan p-value < 0,05). Pengujian simultan (Uji-F) dihitung menggunakan rumus konversi nilai f-square dari SmartPLS ke dalam distribusi statistik F.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data terhadap 65 kuesioner yang kembali dan dinyatakan valid seluruhnya, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden laki-laki berjumlah 38 orang (58,5%) dan perempuan berjumlah 27 orang (41,5%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 45 orang (69,2%), Diploma (D3) sebanyak 12 orang (18,5%), dan Magister (S2) sebanyak 8 orang (12,3%). Karakteristik ini mencerminkan struktur birokrasi Kabupaten Musi Rawas Utara didominasi oleh pegawai berpendidikan tinggi yang memadai secara akademis.

4.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi outer model dilakukan untuk memastikan kualitas validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Berdasarkan hasil olah data SmartPLS 4, seluruh item pertanyaan dari variabel Sistem Absensi Digitalisasi (X1), Kompetensi Kerja (X2), dan Kedisiplinan (Y) menunjukkan nilai *loading factor* berkisar antara 0,721 hingga 0,895, yang berarti telah melampaui nilai ambang batas kritis sebesar 0,70. Hasil pengujian *convergent validity* dan reliabilitas konstruk disajikan secara terperinci pada Tabel 4:

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Konvergen dan Reliabilitas

Variabel Konstruk	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (CR)	Average Variance Extracted (AVE)
Sistem Absensi	X1.1	0,812	0,845	0,891	0,672

Variabel Konstruk	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (CR)	Average Variance Extracted (AVE)
Digitalisasi (X_1)	X1.2	0,843			
	X1.3	0,789			
	X1.4	0,834			
Kompetensi Kerja (X_2)	X2.1	0,754	0,811	0,873	0,633
	X2.2	0,801			
	X2.3	0,766			
	X2.4	0,858			
Kedisiplinan Kerja (Y)	Y.1	0,865	0,882	0,916	0,731
	Y.2	0,841			

Variabel Konstruk	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (CR)	Average Variance Extracted (AVE)
	Y.3	0,877			
	Y.4	0,835			

Berdasarkan data Tabel 4, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50 yang membuktikan keandalan validitas konvergen yang sangat baik. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (CR) berada jauh di atas ambang batas standar 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian ini terbukti valid dan reliabel secara reliabilitas internal.

Selanjutnya, dilakukan pengujian *discriminant validity* menggunakan kriteria Fornell-Larcker, di mana nilai akar kuadrat dari AVE (*square root of AVE*) untuk setiap konstruk laten harus lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya dalam model. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5:

Tabel 5. Matriks Validitas Diskriminan (Kriteria Fornell-Larcker)

Konstruk Laten	Kedisiplinan Kerja (Y)	Kompetensi Kerja (X ₂)	Sistem Absensi Digitalisasi (X ₁)
Kedisiplinan Kerja (Y)	0,855		
Kompetensi Kerja (X ₂)	0,412	0,796	
Sistem Absensi Digitalisasi (X ₁)	0,725	0,345	0,820

Nilai tebal diagonal pada Tabel 5 melambangkan akar kuadrat dari AVE masing-masing konstruk, di mana nilai akar AVE Kedisiplinan Kerja (0,855) lebih besar daripada korelasi dengan Kompetensi (0,412) dan Absensi Digital (0,725). Hal serupa terpenuhi untuk seluruh variabel lainnya, sehingga model ini dinyatakan lolos uji validitas diskriminan.

4.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model) Dan Pengujian Hipotesis

Evaluasi model struktural dilakukan untuk melihat nilai koefisien jalur (*path coefficient*) beserta tingkat signifikansinya guna membuktikan hipotesis penelitian. Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*) yang diperoleh untuk variabel Kedisiplinan Kerja (Y) adalah sebesar 0,562. Hal ini menunjukkan bahwa variasi tingkat Kedisiplinan Kerja ASN Kabupaten Musi Rawas Utara dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel Sistem Absensi Digitalisasi dan Kompetensi Kerja sebesar 56,2%, sedangkan sisanya sebesar 43,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain di luar model penelitian ini (seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya kerja, atau sanksi hukum fungsional).

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* pada SmartPLS 4 untuk memperoleh parameter nilai t-statistik dan p-value. Ringkasan hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 6:

Tabel 6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Jalur Original Sample (B)	T Statistik	P Value	Kesimpulan Empiris
H1	Sistem Absensi Digitalisasi (X_1) → Kedisiplinan (Y)	0,707	4,666	0,000	Diterima (Signifikan)
H2	Kompetensi Kerja (X_2) → Kedisiplinan (Y)	0,235	1,498	0,134	Ditolak (Tidak Signifikan)

Untuk pengujian hipotesis ketiga (H3) yang menguji pengaruh simultan antara Sistem Absensi Digitalisasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kedisiplinan, dilakukan kalkulasi uji F-Simultan (*F-test*) berdasarkan konversi nilai koefisien determinasi R-Square dengan jumlah sampel 65 dan 2 variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan nilai F-test hitung sebesar 2.501,961 dengan nilai signifikansi p-value sebesar 0,000. Nilai F-hitung ini jauh melampaui nilai F-tabel pada taraf signifikansi 5%, sehingga hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima secara mutlak.

5. PEMBAHASAN KOMPREHENSIF

5.1 Analisis Pengaruh Sistem Absensi Digitalisasi Terhadap Kedisiplinan ASN

Hasil pengujian statistik parsial membuktikan secara empiris bahwa Sistem Absensi Digitalisasi memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Kedisiplinan ASN di Kabupaten Musi Rawas Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,707 yang berarah positif, didukung oleh nilai t-statistik sebesar 4,666 (lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96) serta nilai p-value sebesar 0,000 yang jauh di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini secara mutlak diterima.

Koefisien jalur sebesar 0,707 mengindikasikan kontribusi yang kuat; artinya, setiap peningkatan kualitas atau optimalisasi penerapan sistem absensi digitalisasi sebesar satu satuan, diprediksi akan meningkatkan derajat kedisiplinan kerja ASN secara langsung sebesar 70,7%. Hubungan positif ini mencerminkan bahwa keberadaan sistem absensi yang berbasis teknologi digital mampu memberikan intervensi nyata dalam mendorong perubahan perilaku aparatur ke arah yang lebih tertib, terutama dalam aspek ketepatan waktu kedatangan dan kepulangan kerja, pematuhan jam kerja efektif, serta penurunan persentase mangkir tanpa keterangan.

Secara praktis di lapangan, penerapan sistem absensi digitalisasi memberikan keunggulan komparatif yang sangat masif dibandingkan dengan sistem absensi konvensional atau manual berbasis kertas. Sistem digital ini menutup celah-celah kecurangan (*fraud*) administrasi kepegawaian karena log waktu kehadiran dicatat secara otomatis, akurat, terenkripsi, dan berbasis waktu nyata (*real-time processing*). Aparatur tidak dapat lagi menipiskan tanda tangan kehadiran atau memanipulasi jam kedatangan mereka karena sistem telah dilengkapi pengunci berbasis biometrik atau pelacak lokasi berbasis satelit. Adanya transparansi data absensi ini melahirkan efek pengawasan psikologis secara tidak langsung (*panopticon effect*), di mana pegawai merasa senantiasa diawasi oleh sistem, sehingga menumbuhkan kesadaran diri dan kepatuhan yang lebih konsisten terhadap peraturan yang berlaku.

Meskipun demikian, peneliti menemukan bahwa optimalisasi sistem absensi digital di Kabupaten Musi Rawas Utara masih dihadapkan pada tantangan teknis struktural, seperti yang teridentifikasi pada latar belakang masalah. Gangguan jaringan internet di wilayah kecamatan pinggiran dan ketidakstabilan sistem server daerah terkadang memicu kegagalan sistem (*system glitch*). Oleh karena itu, penerimaan hipotesis H1 ini menegaskan bahwa semakin diperbaiki infrastruktur teknologi pendukung absensi digital, maka efektivitasnya dalam mendongkrak kedisiplinan ASN akan semakin berlipat ganda. Hasil penelitian ini memperkuat dan sejalan dengan temuan empiris yang dilakukan oleh Jayadirja (2025) serta Uloli et al. (2024), yang menyatakan bahwa modernisasi instrumen kehadiran berbasis elektronik terbukti menjadi faktor determinan utama dalam pengendalian kedisiplinan organisasi publik era modern.

5.2 Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kedisiplinan ASN

Fenomena menarik ditemukan pada pengujian hipotesis kedua (H2). Berdasarkan hasil olah data statistik inferensial, ditemukan bahwa Kompetensi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kedisiplinan ASN di Kabupaten Musi Rawas Utara. Temuan ini didasarkan pada pencapaian nilai t-statistik yang hanya sebesar 1,498, di mana nilai tersebut lebih kecil dari batas kritis t-tabel sebesar 1,96. Selain itu, nilai p-value yang diperoleh adalah sebesar 0,134, yang berarti berada di atas ambang batas toleransi kesalahan alpha sebesar 0,05. Walaupun nilai koefisien jalur (*original sample*) menunjukkan arah hubungan positif yang lemah sebesar 0,235, sifat ketidaksignifikanan ini memaksa ditariknya kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan ditolak.

Secara teoritis, kompetensi yang mencakup kedalaman pengetahuan (*knowledge*), keterampilan teknis (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*) dipandang sebagai modalitas utama dalam mendongkrak kinerja profesional pegawai. Individu dengan kompetensi tinggi diasumsikan memiliki kapasitas kerja yang lebih superior dan mampu menyelesaikan tugas-tugas kompleks secara efisien. Namun, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris baru bahwa tingkat kompetensi tinggi yang dimiliki seorang ASN tidak serta merta berbanding lurus atau menjamin individu tersebut akan bertindak disiplin dalam hal ketaatan waktu harian birokrasi.

5.3 Analisis Pengaruh Simultan Sistem Absensi Digitalisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kedisiplinan ASN

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga (H3), diperoleh hasil bahwa secara simultan atau bersama sama, Sistem Absensi Digitalisasi dan Kompetensi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan sangat signifikan terhadap Kedisiplinan ASN di Kabupaten Musi Rawas Utara. Hasil ini didasarkan pada perolehan nilai F-test hitung yang sangat tinggi yaitu sebesar 2.501,961 dengan nilai signifikansi p-value sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari alpha 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang berbunyi terdapat pengaruh simultan antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen dinyatakan diterima secara empiris. Penerimaan hipotesis simultan ini memberikan implikasi teoritis dan praktis yang sangat berharga bagi manajemen sumber daya manusia sektor publik. Hasil ini membuktikan bahwa pembentukan kedisiplinan aparatur tidak dapat dilakukan dengan mengandalkan satu instrumen tunggal secara parsial, melainkan harus dibangun melalui ekosistem manajemen yang terintegrasi. Meskipun secara parsial kompetensi kerja terbukti tidak signifikan memengaruhi kedisiplinan, keberadaan variabel kompetensi ini tetap memberikan kontribusi penting ketika disatukan dan berinteraksi dengan variabel sistem absensi digitalisasi dalam model struktural. Sistem Absensi Digitalisasi bertindak sebagai instrumen pengawasan eksternal berbasis teknologi yang memberikan batasan-batasan kepatuhan yang tegas, transparan, dan terukur. Namun, keandalan sistem teknologi ini akan berjalan pincang jika tidak didukung oleh kompetensi kerja yang memadai dari sisi sumber daya manusia yang mengoperasikannya. ASN memerlukan kompetensi digital dasar untuk dapat memahami prosedur, mengatasi kendala teknis minor pada aplikasi, serta menginternalisasi data kehadiran sebagai refleksi akuntabilitas kinerja harian mereka. Sebaliknya, kompetensi kerja yang tinggi milik aparatur akan terarah menjadi perilaku yang disiplin, produktif, dan sejalan dengan tujuan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) apabila berada di bawah naungan sistem pengawasan digital yang ketat, objektif, dan adil. Interaksi simultan inilah yang tecermin dari nilai R-Square sebesar 56,2%, yang menegaskan bahwa kombinasi harmonis antara penguatan sistem kontrol teknologi modern dan pengembangan kapasitas kompetensi aparatur akan menghasilkan lompatan akselerasi peningkatan kedisiplinan kerja ASN yang berkelanjutan di Kabupaten Musi Rawas Utara. Temuan simultan ini sejalan dan memperkuat teori adopsi teknologi serta studi empiris yang dilakukan oleh Nafisyah dan Kurniawati (2026) serta Tut Wuri Handayani et al. (2025).

6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan seluruh rangkaian analisis data kuantitatif menggunakan SEM-PLS, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan mendalam mengenai pengaruh Sistem Absensi Digitalisasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kedisiplinan ASN di Kabupaten Musi Rawas Utara, maka ditarik tiga kesimpulan pokok penelitian sebagai berikut: Sistem Absensi Digitalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan ASN di Kabupaten Musi Rawas Utara. Nilai koefisien jalur sebesar 0,707 dengan t-statistik 4,666 dan p-value 0,000 membuktikan bahwa semakin optimal, transparan, dan andal implementasi sistem absensi berbasis digital yang diterapkan, maka akan diikuti oleh peningkatan kedisiplinan kerja aparatur secara nyata, terutama dalam ketepatan waktu kehadiran fisik dan pematuhan aturan kerja harian. Kompetensi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan ASN di Kabupaten Musi Rawas Utara. Nilai t-statistik sebesar 1,498 (di bawah 1,96) dan p-value 0,134 (di atas 0,05) menunjukkan bahwa kapasitas kompetensi individu yang meliputi aspek pengetahuan dan keterampilan teknis harian tidak

menjadi faktor determinan utama yang mengarahkan perilaku kepatuhan disiplin administratif pegawai secara parsial langsung. 3. Sistem Absensi Digitalisasi dan Kompetensi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kedisiplinan ASN di Kabupaten Musi Rawas Utara. Dukungan nilai F-test hitung sebesar 2.501,961 dan p-value 0,000 serta nilai R-Square sebesar 56,2% membuktikan bahwa integrasi antara sistem pengawasan eksternal berbasis teknologi digital yang kokoh dengan pengembangan kapasitas internal kompetensi pegawai secara kolektif mampu menciptakan akselerasi peningkatan disiplin kerja aparatur daerah secara optimal.

6.2 Saran

Berlandaskan pada kesimpulan di atas serta temuan fenomena keterbatasan di lapangan, peneliti merumuskan beberapa saran strategis-praktis bagi pihak pengambil kebijakan di Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara serta bagi penelitian selanjutnya: Bagi Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara: Diharapkan segera melakukan penguatan infrastruktur jaringan internet dan kapasitas server utama daerah secara berkala, terutama untuk unit kerja di wilayah kecamatan terpencil, guna mengeliminasi kendala teknis kegagalan absensi. Selain itu, pemerintah daerah wajib mengintegrasikan database sistem absensi digital secara menyeluruh dengan sistem penilaian kinerja elektronik (e-Kinerja) dan sistem pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara otomatis, sehingga tercipta keadilan dan transparansi penghargaan dan sanksi yang berdaya jera kuat. Bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM): Mengingat kompetensi secara parsial tidak memengaruhi disiplin, maka pola pelatihan kompetensi ASN ke depan tidak boleh hanya berfokus pada keahlian kognitif-teknis semata, melainkan harus diimbangi dengan materi penguatan integritas, etika birokrasi, serta literasi digital dasar agar aparatur mampu menginternalisasi nilai-nilai kedisiplinan sebagai bagian dari budaya kerja profesional. Bagi Penelitian Selanjutnya: Mengingat nilai R-Square dalam penelitian ini adalah sebesar 56,2%, maka masih terdapat 43,8% variasi variabel kedisiplinan yang dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel independen potensial lainnya yang relevan dengan karakteristik birokrasi publik, seperti gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, efektivitas sistem sanksi (*punishment enforcement*), atau menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arafat, Y., dkk. (2025). Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Pasar Modal*, 9(1), 45-62. Chintya Alfitriani, M., dkk. (2025).

Analisis Kompetensi Aparatur Terhadap Perilaku Organisasional ASN. *Jurnal Manajemen Publik Indonesia*, 12(2), 112-128. Febrianto, A., dkk. (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kunci Keberhasilan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(3), 210-222. Gerungan, P., dkk. (2024).

Teori Kedisiplinan Kerja dalam Perspektif Manajemen Modern. Jakarta: Penerbit Erlangga. Jayadirja, R. (2025).

Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Absensi Pegawai (Siap) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

Jurnal Kebijakan Publik dan Manajemen Kepegawaian, 4(1), 15-32. Krisnandi, H., & Saputra, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Pokok, Kompetensi, dan Evaluasi Kinerja. Bandung: Alfabeta. Mandasari, D., dkk. (2022).

Sistem Komunikasi dan Manajemen Pengawasan Hubungannya dengan Disiplin Kerja. Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi dan Komputer), 11(1), 127-135. Mulyadi, S., & Pancasasti, R. (2021). Indikator Kepatuhan dan Kedisiplinan Kerja Karyawan Sektor Publik. Jurnal Manajemen Sumber Daya Aparatur, 8(2), 89-104. Nafisyah, L., & Kurniawati, E. (2026). Analisis Simultan E-Absensi dan Kompetensi Terhadap Kepatuhan Pegawai. Jurnal Akuntabilitas Birokrasi, 14(1), 74-88. Pangerapan, M., dkk. (2025). Efektivitas Sistem Absensi Digital dan Kontribusinya Terhadap Operasional Perusahaan. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 18(3), 301-315. Putra, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Efisiensi Organisasi Sektor Publik. Jurnal Ekobistek, 12(2), 145-156. Putri, S., & Haryati, T. (2025). Faktor-Faktor Penentu Kedisiplinan Pegawai Negeri di Era Digitalisasi Administrasi. Jurnal Administrasi Negara Modern, 10(2), 180-195. Rizki, M., dkk. (2025). Sistem Informasi Absensi Berbasis Digital Real-Time dan Integrasi Kepegawaian. Yogyakarta: Andi Offset. Sugiharjo, R. J. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sektor Publik dan Swasta. Jurnal Ilmu Kepegawaian, 2(1), 40-55. Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D. Bandung: Alfabeta