**ANALISIS PENGARUH PENERAPAN ABSENSI MELALUI E-OFFICE TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KANTOR STASIUN MADIUN DENGAN KEDISIPLINAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING**

**Nadia Brenda Pangestika1), Liliek Nur Sulistiyowati2), Aglis Andhita Hatmawan3).**

**1Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun**

**email:** [**nadiabrenda02@gmail.com**](mailto:nadiabrenda02@gmail.com)

**2 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun**

**email:** [**liliek1702@gmail.com**](mailto:liliek1702@gmail.com)

**3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Madiun**

**email:** [**namaku.aglis@gmail.com**](mailto:namaku.aglis@gmail.com)

***Abstract***

*In achieving good performance, the company must be able to determine good regulations for individuals and company operations, which is important aspect of employee discipline. The discipline aspect of employees at the Madiun Train Station office is determined by the timeliness and compliance of employees with the SOPs being implemented. As an implementation of the SOP, a centralized attendance data system is used with the Madiun Railway Station Office staffing database, namely the e-office attendance system. This method uses probability sampling by interviewing 34 employees at the Madiun Railway Station Office. Data analysis using descriptive statistics, data quality test using validity test, reliability test, hypothesis testing, namely t test, moderate regression analysis (MRA), and the coefficient of determination. The results show after the application of e-office attendance (X) towards employee productivity (Y) through discipline (Z) there was a positive but insignificant relationship and could not moderate.*

*Keywords: E-Office Attendance System, Discipline, Employee Productivity*

**Abstrak**

Dalam mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus mampu menentukan peraturan yang baik bagi individu maupun bagi operasional perusahaan yang salah satu aspek penting yaitu kedisiplinan pegawai. Aspek kedisiplinan pegawai pada kantor Stasiun Kereta Api Madiun ditentukan oleh ketepatan waktu serta kepatuhan pegawai terhadap SOP yang dijalankan. Sebagai pelaksanaan SOP, maka digunakan sistem pendataan kehadiran yang terpusat dengan basisdata kepegawaian Kantor Stasiun Kereta Api Madiun, yaitu sistem absensi e-office. Metode ini menggunakan *probability sampling* dengan melalui wawancara para pegawai sejumlah 34 orang yang dilaksanakan di Kantor Stasiun Kereta Api Madiun. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data menggunaka uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis yaitu uji t, *moderate regression analysis* (MRA), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah penerapan absensi *e-office* (X) terhadap produktivitas pegawai (Y) dengan melalui kedisiplinan (Z) terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan dan tidak dapat memoderasi.

**Kata Kunci: Sistem Absensi E-Office, Kedisiplinan, Produktivitas Pegawai**

# PENDAHULUAN

Sebagai salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa transportasi kepada masyarakat, pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun dituntut agar memiliki disiplin dalam bekerja salah satunya dalam hal ketepatan masuk jam kerja. Berdasarkan penelitian yang dijalankan Kevin dan Alini (2018,2614) dinyatakan bahwa adanya fluktuasi pada tingkat keterlambatan pegawai PT. Kereta Api Indonesia *unit commercial passengger marketing* dari tahun 2015-2017, penjelasan dari beberapa pegawai mengatakan bahwa hal yang membuat mereka terlambat adalah faktor terkait keadaan yang diluar kemampuan manusia, seperti keadaan cuaca, mengalami kemacetan, kondisi kesehatan keluarga atau pegawai yang bersangkutan sendiri yang sakit. Dengan melihat tingkat keterlambatan pegawai maka perusahaan dapat mengukur kinerja pegawai sebagai faktor yang dominan. Sehingga perusahaan dapat mengevaluasi tindakan apa yang dapat menurunkan tingkat keterlambatan pegawai. Sama dengan fenomena dari penelitian tersebut, pada kantor Stasiun Kereta Api Madiun mengalami hal yang serupa yaitu masih ditemukannya keterlambatan pegawai sehingga mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai.

Kinerja dan produktivitas kerja merupakan salah suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan pelayanan jasa. Dalam mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus mampu menentukan peraturan yang baik bagi individu maupun bagi operasional perusahaan. Perusahaan harus menjalankan peraturan yang dibuat agar mudah dipahami dan adil bagi seluruh pegawai. Peraturan tersebut yang akan membentuk kedisiplinan setiap pegawai dalam perusahaan tersebut (Kevin dan Alini, 2018:2615).

Sejalan dengan fenomena pada Kantor Stasiun Kereta Api Madiun, dalam penelitian yang dijalankan oleh Putu Nindya dkk (2015:5) menyatakan bahwa sistem absensi *e-office* yang diberlakukan di perusahaan dapat membuat setiap karyawan agar lebih disiplin dalam waktu bekerja dan apabila kedisiplinan diterapkan dengan baik maka produktivitas kinerja karyawan tidak akan terganggu. Jika salah satu pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya akibat ketidakhadirannya maka pekerjaan dari karyawan yang ada dibidang lain akan terganggu, karena sesi pekerjaan yang ditinggalkan atau tertunda tidak segera dapat diambil alih oleh pegawai yang lainnnya.

Sistem absensi terkomputerisasi juga dapat menekan tingkat psikologis pegawai dalam menilai model pencatatan kehadiran pada perusahaan, sehingga ketepatan waktu dapat lebih menjadi pertimbangan utama dalam menjaga kedisiplinan pegawai tersebut. Hal tersebut didukung dari hasil penelitian yang dijalankan oleh Tanjarul Islam Mishu, dkk (2017), dengan penggunaan sistem absensi elektronik, dapat meningkatkan kedisiplinan serta pegawai dapat lebih jujur dalam pelaporan kehadirannya karena dengan sistem kehadiran yang terkomputerisasi tidak atau hampir tidak dapat dimanipulasi jika dibandingkan model absensi manual menuliskan jam masuk dan tanda tangan.

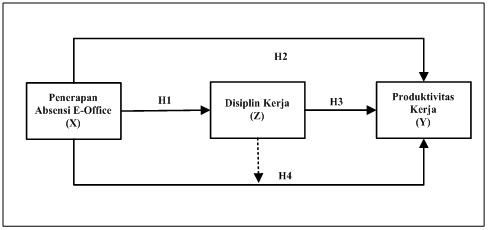
Aspek kedisiplinan dapat digunakan sebagai variabel intervening untuk memoderasi tingkat pengukuran aspek produktivitas pegawai. Hal tersebut dinyatakan dalam hasil penelitian yang dijalankan oleh Asoka Mayasari (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Namun dalam kasus pada penelitian lain yang dijalankan oleh Khoirun Niam, Heru Sri Wulan dan Adji Saputra (2018) menyatakan bahwa hasil uji analisis jalur variabel kedisiplinan kerja sebagai variabel intervening tidak mempengaruhi komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan kajian hasil penelitian yang telah dijalankan diatas, maka dalam penelitian ini dilakukan kajian mengukuran tingkat produktivitas pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun sebagai salah satu stasiun dengan kepadatan penumpang yang cukup tinggi, dengan menilai tingkat pengaruh dari kedisplinan pegawai pada sebelum dan setelah penerapan sistem absensi *e-office*, karena dengan telah menerapkan sistem absensi *e-office* masih belum dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Penggunaan sistem absensi *e-office* bertujuan untuk dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas pegawai dan perusahaan, sehingga perlu dikaji tingkat efektifitas penerapan sistem absensi *e-office* dengan mengukur tingkat kedisiplinan pegawai serta mengukur tingkat pengaruhnya terhadap produktivitas pegawai pada sebelum dan sesudahnya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena-fenomena yang diangkat tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mengambli judul “Analisis Pengaruh Penerapan Absensi Melalui *E-Office* terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Stasiun Madiun dengan Kedisiplinan Kerja Sebagai Variabel Moderating”. Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat diketahui tingkat pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai pada penerapan sistem absensi *E-office* yang dijalankan perusahaan.

**KAJIAN TEORI DAN PEGEMBANGAN HIPOTESA**

Bagan alur kerangka berpikir penelitian ini ditunjukkan pada bagan berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, dirumuskan hipotesis sementara yaitu:

* + 1. **Pengaruh Penerapan Sistem Absensi E-office Terhadap Kedisiplinan Pegawai**

Penelitian Suwandi, Helmut dan Yusuf (2018) menyimpulkan bahwa pengaruh sistem Absensi yang diterapkan terhadap Disiplin Kerja pada PT.Telkom, mempunyai pengaruh yang positif atau searah antara ketepatan Absensi terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh penerapan sistem absensi *E-office* terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun.

* + 1. **Pengaruh Penerapan Sistem Absensi E-office Terhadap Produktivitas Pegawai**

Penelitian yang dijalankan oleh Rantung (2013) menyatakan bahwa didapatkan dengan mengimplementasikan penggunaan absensi sidik jari sebagai suatu alat untuk meningkatkan produktivitas pegawai, pihak manajemen perlu mempertimbangkan faktor kenyamanan sebab faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Fitriana (2014) menyimpulkan bahwa variabel Tingkat Absensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Dekor Asia Jayakarya dengan nilai probabilitas sebesar 0,015.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H2: Terdapat pengaruh penerapan sistem absensi *E-office* terhadap produktivitas pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun.

* + 1. **Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

Alfattory dan Ayu (2016), dalam penelitiannya menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Peningkatan disiplin kerja karyawan sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang sebesar 0,243 satuan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H3: Diduga terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun.

* + 1. **Pengaruh Sistem Absensi E-office Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Kedisiplinan Sebagai Variabel Moderasi**

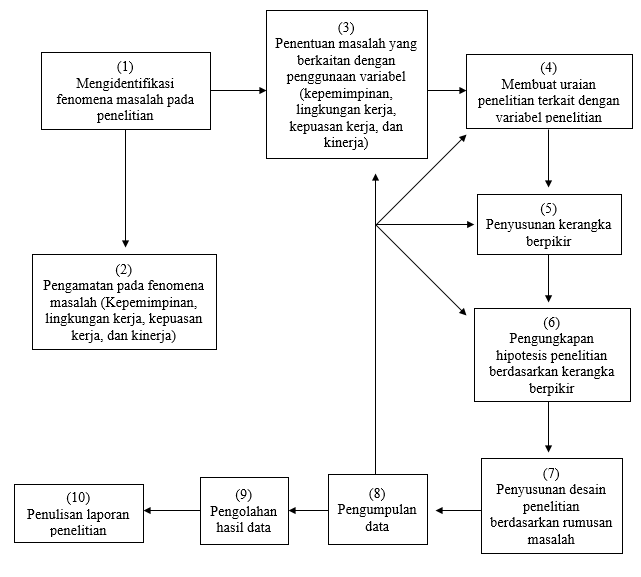
Dalam penelitian yang dijalankan oleh Hening dan Susanti (2012) variabel kedisiplinan dapat memoderasi aspek lain dalam pengukuran kinerja yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan penghargaan kepada karyawan BKKBN. Hasil penelitianya menyatakan bahwa penerapan disiplin merupakan variabel moderating mempengaruhi hubungan antara kompensasi dan distribusi manfaat terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

H4: Terdapat pengaruh sistem absensi *E-office* terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun melalui kedisiplinan sebagai variabel moderasi.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian yang dijalankan ini mengambil lokasi pada Kantor Stasiun Kereta Api Madiun. Obyek yang digunakan pada penelitian ini yaitu, seluruh pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun untuk jabatan staf di seluruh bidang. Yang berlokasi di Jalan Kompol Sunaryo No. 6A, Kelurahan Madiun Lor, Kecamatan Manguharjo, Kota Madiun, Jawa Timur. Selain itu, rancangan Penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Desain Penelitian**

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada jabatan staf di seluruh bidang kerja Kantor Stasiun Kereta Api Madiun dengan jumlah 34 Orang. Probability Sampling. Teknik sampling ini dipilih karena jumlah populasi kurang dari 100 responden maka sampel ditetapkan menggunakan seluruh populasi pegawai Stasiun Kereta Api Madiun yaitu sejumlah 34 responden:

**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

| **Variabel** | **Defenisi Operasional** | **Indikator** | **Skala Pengukuran** |
| --- | --- | --- | --- |
| Sistem Absensi E-Office (X) | Absensi merupakan tingkat kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tanggung jawab pekerjaan. Absensi elektronik merupakan alat pencatatan kehadiran yang akurat karena disimpan dalam suatu basisdata sistem kehadiran yang terkomputerisasi (Anzalul Safri, 2016:14). | Untuk mengukur efektivitas kerja absensi menggunakan kriteria yang berpedoman sebagai berikut (Anzalul Safri, 2016:16):   1. Kehadiran 2. Efisiensi 3. Kepuasan Kerja 4. Kemampuan menyesuaikan diri 5. Disiplin Pegawai | Likert |
| Produktivitas Kerja (Y) | Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu (Sedarmayanti,2001: 57). | Indikator yang digunakan dalam mengukur produktivitas pegawai menurut Nuryani Ratnaningsih (2013) yaitu perbandingan antara hasil (*output*) terhadap masukan (*input*), yaitu:   1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu Kerja | Likert |
| Kedisiplinan (Z) | Menurut Lastono (2017) disiplin kerja adalah sikap pada karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. | Indikator disiplin kerja lainnya yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:110) adalah:   1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung jawab | Likert |

Untuk melakukan uji kualitas data atas primer ini, maka peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Sementara pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan terkait variabel-variabel penelitian, yakni sistem absensi e-office, produktifitas kerja, dan kedisiplinan sebagai variabel moderating. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai *Correlated item-Total Correlation* dengan nilai rtable, untuk *degree of freedom* (*df*)=n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha = 0,5. Jika rhitung lebih besar dari r table dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Selain itu hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Pengujian Hipotesis**

1. **Uji Kualitas**
2. **Uji Validitas**

Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| **Indikator** | **Nilai rhitung** | **Nilai rtabel** | **Ket.** |
| --- | --- | --- | --- |
| X.1 | 0,818 | 0.2869 | Valid |
| X.2 | 0,935 | 0.2869 | Valid |
| X.3 | 0,796 | 0.2869 | Valid |
| X.4 | 0,795 | 0.2869 | Valid |
| X.5 | 0,801 | 0.2869 | Valid |
| Z.1 | 0,827 | 0.2869 | Valid |
| Z.2 | 0,930 | 0.2869 | Valid |
| Z.3 | 0,852 | 0.2869 | Valid |
| Z.4 | 0,814 | 0.2869 | Valid |
| Z.5 | 0,835 | 0.2869 | Valid |
| Y.1 | 0,771 | 0.2869 | Valid |
| Y.2 | 0,553 | 0.2869 | Valid |
| Y.3 | 0,860 | 0.2869 | Valid |
| Y.4 | 0,971 | 0.2869 | Valid |
| Y.5 | 0,738 | 0.2869 | Valid |
| Y.6 | 0,880 | 0.2869 | Valid |
| Y.7 | 0,606 | 0.2869 | Valid |
| Y.8 | 0,318 | 0.2869 | Valid |
| Y.9 | 0,654 | 0.2869 | Valid |

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020)

Dari tabel disimpulkan bahwa pernyataan setiap variabel adalah valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas**

|  |  |
| --- | --- |
| ***Reliability Statistics*** | |
| *Cronbach's Alpha* | *N of Items* |
| ,962 | 19 |

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020 pada lampiran 7-10)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,962 dan lebih dari 0,7 yang dapat diartikan bahwa variabel yang digunakan sudah benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali.

1. **Uji Hipotesis**
   * + 1. **Uji T**

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi didapat hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Output Uji T regresi variabel Pengaruh Penerapan Absensi *E-Office* (X) terhadap Produktifitas Kerja (Y) dimoderasi Kedisiplinan (Z)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7,848 | 4,388 |  | 1,789 | ,083 |
| Kedisiplinan | 1,175 | ,296 | ,789 | 3,972 | ,000 |
| Penerapan Eoffice | ,145 | ,452 | ,106 | ,322 | ,750 |
| Setelah Eoffice Melalui Kedisiplinan | ,002 | ,021 | ,052 | ,120 | ,905 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020)

Hasil analisis uji t pada penerapan absensi e-office (X) terhadap produktivitas pegawai (Y) dengan melalui kedisiplinan (Z), yang dihasilkan nilai thitung positif 0,120 dan nilai signifikansi sebesar 0,905 yang diartikan bahwa variabel Kedisiplinan (Z) tidak dapat memoderasi tingkat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y karena bernilai lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji moderasi antara pengaruh X terhadap Y dengan melalui Z disimpulkan bahwa setelah penerapan absensi *e-office*, variabel kedisiplinan (Z) tidak dapat memoderasi tetapi terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa Hipotesis (H4) dalam peenelitian ini yang berbunyi "*Terdapat pengaruh sistem absensi E-office terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun melalui kedisiplinan sebagai variabel moderasi*" dinyatakan Diterima namun tidak mampu untuk memoderasi.

1. Koefisien Determinasi (R2)

Analisis koefisien determinasi (R2) sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Model Summary*** | | | | |
| *Model* | *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
| 1 | ,963a | ,928 | ,921 | 2,007 |
| a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Sebelum Eoffice, Sesudah Eoffice | | | | |

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020)

Berdasarkan tabel di atas angka R2 (*R Square*) sebesar 0,928 atau (98,8%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel sebelum e-office, setelah e-office, kedisiplinan terhadap produktivitas pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun sebesar 98,8% sedangkan sisanya sebesar 1,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

b. *Moderate Regression Analysis (MRA)*

**Tabel 6. Hasil uji moderasi (*MRA*) variabel X terhadap Y dimoderasi Z**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7,848 | 4,388 |  | 1,789 | ,083 |
| Kedisiplinan | 1,175 | ,296 | ,789 | 3,972 | ,000 |
| Sesudah Eoffice | ,145 | ,452 | ,106 | ,322 | ,750 |
| Setelah Eoffice Melalui Kedisiplinan | ,002 | ,021 | ,052 | ,120 | ,905 |
| a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja | | | | | | |

(Sumber: Hasil Penelitian yang diolah, 2020)

Berdasarkan table diatas hasil uji moderasi (*MRA*) variabel penerapan absensi e-office (X) terhadap produktivitas pegawai (Y) dengan melalui kedisiplinan (Z), yang dihasilkan nilai thitung positif 0,120 dan nilai signifikansi sebesar 0,905 yang diartikan bahwa variabel Kedisiplinan (Z) tidak dapat memoderasi tingkat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y karena bernilai lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil uji moderasi antara pengaruh X terhadap Y dengan melalui Z disimpulkan bahwa setelah penerapan absensi *e-office*, variabel kedisiplinan (Z) tidak dapat memoderasi tetapi terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan.

**Pembahasan**

* + - 1. H1 : Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *E-office* Terhadap Kedisiplinan Pegawai

Pengaruh variabel setelah *e-office* (X) terhadap kedisiplinan (Z), nilai thitung positif 5,763 dan lebih besar dari nilai ttabel sebesar 0.6824 serta nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh dan signifikan variabel X terhadap Z dan disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi "*Terdapat pengaruh dari setelah penerapan sistem absensi E-office terhadap kedisiplinan pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun*" dinyatakan Diterima.

* + - 1. H2 : Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *E-office* Terhadap Produktivitas Pegawai

Pengaruh variabel setelah e-office (X) terhadap produktivitas kerja (Y), nilai thitung 3,919 dan lebih besar dari nilai ttabel sebesar 0.6824 serta nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh dan signifikan variabel X terhadap Y dan disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi "*Terdapat pengaruh dari sebelum penerapan sistem absensi E-office terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun*" dinyatakan Diterima.

* + - 1. H3 : Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis uji t pada pengaruh variabel kedisiplinan (Z) terhadap produktivitas kerja (Y), nilai thitung 14,679 dan lebih besar dari nilai ttabel sebesar 0.6822 serta nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Z terhadap Y dan disimpulkan bahwa hipotesis (H3) yang berbunyi "*Terdapat pengaruh dari Kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun*" dinyatakan Diterima.

* + - 1. H4 : Pengaruh Sebelum dan Sesudah Sistem Absensi E-office Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Kedisiplinan Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil uji moderasi pengaruh setelah penerapan absensi *e-office* (X) terhadap produktivitas pegawai (Y) dengan melaui kedisiplinan (Z) disimpulkan bahwa penerapan absensi e-office, variabel kedisiplinan (Z) tidak dapat memoderasi. Hasil dinyatakan Diterima namun tidak mampu untuk memoderasi.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel setelah e-office (X) terhadap kedisiplinan (Z), nilai thitung positif 5,763 dan lebih besar dari nilai ttabel sebesar 0.6824 serta nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh dan signifikan variabel X terhadap Z. Hal tersebut dapat menjadi satu temuan dalam penelitian ini bahwa setelah penerapan sistem absensi e-office menjadi aspek yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun serta terjadi dampak yang signifikan.
2. Pengaruh variabel setelah e-office (X) terhadap produktivitas kerja (Y), nilai thitung 3,919 dan lebih besar dari nilai ttabel sebesar 0.6824 serta nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh dan signifikan variabel X terhadap Y. Hal tersebut dapat menjadi satu temuan dalam penelitian ini bahwa setelah penerapan sistem absensi e-office menjadi aspek yang mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun serta terjadi dampak yang signifikan.
3. Hasil analisis uji t pada pengaruh variabel kedisiplinan (Z) terhadap produktivitas kerja (Y), nilai thitung 14,679 dan lebih besar dari nilai ttabel sebesar 0.6822 serta nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0.05, maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Z terhadap Y. Hal tersebut dapat menjadi satu temuan dalam penelitian ini bahwa kedisiplinan pegawai menjadi aspek yang mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai Kantor Stasiun Kereta Api Madiun serta terjadi dampak yang signifikan.
4. Berdasarkan hasil uji moderasi antara pengaruh setelah penerapan absensi *e-office* (X) terhadap produktivitas pegawai (Y) dengan melalui kedisiplinan (Z) disimpulkan bahwa sestelah penerapan absensi *e-office*, variabel kedisiplinan (Z) terdapat hubungan positif tetapi tidak signifikan dan tidak dapat memoderasi.

**Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, saran yang dapat diberikan untuk pihak-pihak yang terkait di dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Pihak perusahaan sebaiknya lebih intensif dalam melakukan pengawasan atau pengembangan model absensi yang lebih praktis dan efisien. Hal tersebut perlu dilakukan karena dalam variabel penerapan absensi e-office masih ditemukan frekuensi nilai skala yang bervariatif di tiap indikator ukurnya yang dapat diartikan bahwa statmen pegawai tidak seragam dan memiliki persepsi yang berbeda-beda.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada aspek yang diteliti guna mengukur dan mengkaji tingkat produktivitas pegawai pada Kantor Stasiun Kereta Api Madiun, hal tersebut ditemukan berdasarkan uji koefisien diterminan bahwa aspek yang diteliti masih memiliki pengaruh sebesar 98,8% sedangkan sisanya sebesar 1,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini maka sebaiknya menambahkan atau mengkombinasikan dengan aspek lain semisal motivasi, lingkungan kerja dan yang lainnya.

# DAFTAR PUSTAKA .

Fadila, R., & Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, *3*(1), 53–63. https://doi.org/10.30871/jaba.v3i1.1287

Fitriana, R. (2014). *Pengaruh Tingkat Absensi Dan Peran Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Dekor Asia Jayakarya*. *4*(2), 53–60.

Lasnoto, L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawanperusahaan PT Luah Uwang Indonesia di Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *11*(2), 260–269.

Manurung, K. A. H., & Gilang, A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt . Kereta Api Indonesia ( Persero ) Unit Commercial Passenger Marketing Bandung the Effect of Work Discipline on Employee Performance Pt . Kereta Api Indonesia ( Persero ) Unit Commercial Passenger M*. *5*(2), 2614–2620.

Mayasari, A. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Disiplin Sebagai Variabel Intervening Di Pt Sabda Jaya Prima Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

Mishu, T. I., & Rahman, M. M. (2018). Vulnerabilities of Fingerprint Authentication Systems and Their Securities. *International Journal of Computer Science and Information Security (IJCSIS)*, *16*(3), 99–104. https://sites.google.com/site/ijcsis/

Niam, K., Wulan, H. S., & Saputra, A. (2018). Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Armindo Tobacco dengan Kedisiplinan sebagai variabel Intervening. *Journal of Management*, *4*(4), 1–14.

Nindya, P., Dewi, P., Erviantono, T., & Winaya, I. K. (2014). *Indonesia Power Unit Pembangkitan Dan Jasa Pembangkitan Bali ( Studi Kasus Di Pt Indonesia Power Unit Pembangkitan Dan Jasa Pembangkitan Bali )*. 1–7.

Nurafendi, Nurhasanah, & Suprihartini, L. (2019). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja kantor x*. 1–14.

Oetomo, H. W., & Susanti. (2012). *Penerapan Disiplin Sebagai Pemoderasi Hubungan Antara Pemberian Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja*. *1*, 65–78.

Peraturan Menteri Usaha Milik Negara. (2014). *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Rantung, R. (2013). Manfaat dan Pengaruh Penggunaan Absensi Sidik Jari Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Universitas Klabat. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Ruauw, A., Lengkong, F., & Mandey, J. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Suatu Studi Di Kantor Kelurahan Tingkulu Kecamatan Wanea Kota Manado). *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*, *3*(031), 1376.

Safri, A. (2016). *Peningkatan Disiplin Karyawan ( Studi Kasus Pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar- Raniry )*.

Wufron. (2019). *Work Safety and Health and Discipline in Affecting Employee Work Productivity in Pt . Tri Keeson Utama Garut*. *18*(1), 72–78.