

# ANALISIS PENGARUH E-ABSEN DAN TUNJANGAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA (SKP ONLINE) PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Misriah, Basuki, Harlie

<sup>1</sup>Program Magister Manajemen Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

[misriah.shut@gmail.com](mailto:misriah.shut@gmail.com)

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh E-Absen dan Tunjangan Tambahan Penghasilan pegawai terhadap Kinerja ( SKP Online).

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Populasi adalah pegawai yang mempunyai kewajiban untuk melaporkan kinerja (SKP Online) nya, dengan menggunakan rumus slovin sejumlah 56 orang, dari seluruh populasi. Data diperoleh dari hasil angket dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 17. Pengujian validitas menggunakan dan reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Pengujian asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas dan Autokorelasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa E-Absen berpengaruh terhadap kinerja (SKP Online) sedangkan tunjangan tambahan penghasilan pegawai, terbukti tidak mempengaruhi kinerja (SKP Online). secara simultan E-Absen dan tunjangan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh.

**Kata kunci:** E- Absen dan Tunjangan Penghasilan Tambahan Pegawai, Kinerja ( SKP Online)

---

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of E-Absence and Additional Employee Income Allowances on SKP Online Performance*

*This research was conducted on employees of the Forestry Service of South Kalimantan Province. The method used is descriptive quantitative method. The population is employees who have an obligation to report their online SKP performance, using the slovin formula, a total of 56 people, from the entire population. Data obtained from the results of questionnaires and interviews. The data analysis technique used the SPSS version 17 program. The validity and reliability tests used Cronbach's alpha. The classical assumption test uses multicollinearity, heteroscedasticity, and normality and autocorrelation tests. Data analysis using multiple linear regression.*

*Based on the results of data analysis, it was found that E-Absence had an effect on the performance of SKP Online, while the additional allowance for employee income was proven not to affect the performance of SKP Online. simultaneously E-Absence and additional employee income allowances have an effect.*

*Keywords: E- Absence and Additional Employee Income Allowance, Online SKP Performance*

## PENDAHULUAN

Di Indonesia sejak tahun 2001 telah diperkenalkan E-electronic melalui intruksi Presiden No.6 tahun 2001 tentang telematika (Telekomunikasi, Media dan Informatika) yang menyatakan bahwa aparat pemerintah harus menggunakan teknologi telematika untuk mendukung Good Government serta meningkatkan laju demokrasi. Penerapan E-Absen Online. untuk menunjang Kinerja pegawai (ASN) Aparatur Sipil Negara agar dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai yaitu diterapkannya E-Absen online. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah diberikan tambahan penghasilan sesuai kemampuan keuangan daerah. Kriteria yang dipergunakan untuk peningkatan kesejahteraan pegawai .Makna bahwa semakin baik tambahan penghasilan pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pula.

Absensi Online adalah catatan kehadiran seorang Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan berbasis online. Berdasarkan peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 097 Tahun 2017 tentang tata Kelola Absensi online pegawai negeri sipil dilingkungan pemerintah provinsi Kalimantan Selatan, maka setiap instansi pemerintah wajib mencatat kehadiran seorang Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan berbasis online. Jadi kedisiplinan pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan dilakukan berdasarkan peningkatan disiplin, produktivitas dan efisiensi dalam bekerja. dengan tingkat kehadiran (Absensi *Online*) dan capaian kinerja (SKP *Online*) setiap bulannya, maka disarankan kepada setiap ASN agar meningkatkan kedisiplinan baik kehadiran maupun peningkatan capaian kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan sehingga hal tersebut akan memberikan hasil/kontribusi yang nyata dan terukur demi kemajuan organisasi/unit kerja. Menurut Simonna (2009) Absensi adalah ketidakhadiran seseorang karyawan ke tempat kerja yang disebabkan beberapa alasan seperti alpa, ijin dan sakit. Tinggi rendahnya suatu absensi didalam perusahaan dapat digunakan untuk mengukur disiplin tidaknya suatu karyawan dalam bekerja. Jika semakin besar tingkat absen karyawan akan menghambat produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan juga akan terhambat.

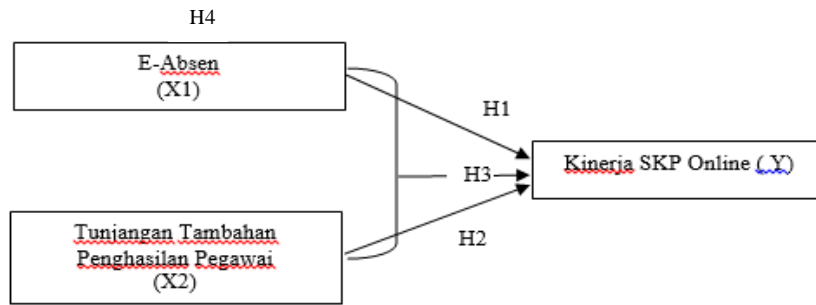
Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai adalah adalah tunjangan yang diberikan kepada seluruh pegawai pada lingkungan kerja instansi Kriteria yang dipergunakan untuk peningkatan kesejahteraan tersebut beragam menurut Kumorotomo (2011)

Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Penilaian kinerja bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Fenomena dari penelitian ini berdasarkan data diatas dapat disimpulkan temuan data dari besarnya persentase potongan / bulan, semakin besar persentase potongan/bulannya maka Tunjangan Tambahan Penghasilan pegawai yang diterima semakin kecil/sedikit, hal ini berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Penyebab rendahnya nilai absensi pegawai karena pelaksanaan absensi online berupa E-Absen belum optimal, karena tingkat kedisiplinan masih rendah. kedisiplinan pegawai dengan alasan yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan seusai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang.

Berdasarkan Pengamatan penulis dan nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2018 adalah 82,94 (Baik) dan tahun 2019 adalah 84,57 (Baik), dilihat dari nilai capaian tersebut menunjukkan adanya peningkatan kinerja pada unit kerja/organisasi, namun belum maksimal. Beberapa fakta yang terjadi diatas menunjukkan adanya ketidak sesuaian teori yang telah digagas dengan fakta yang terjadi di lapangan,dimana kinerja masing-masing pegawai/individu akan berpengaruh atau berimbas terhadap capaian target/kinerja organisasi.

Begitulah fenomena yang ada di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan berkenaan dengan E-Absen dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai. Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan disiplin pegawai terhadap E-Absen sehingga Tunjangan Tambahan Penghasilan pun akan meningkat sejalan dengan pencapaian kinerja SKP Online pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan. Demikian fenomena dan permasalahan yang ada di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan.



Gambar : kerangka Konseptual

Dengan demikian dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya sehingga dapat dianggap sebagai kesimpulan dari temuan empiris (hasil penelitian terdahulu), maupun fakta lapangan, maka :

- H1 : Diduga ada pengaruh signifikan E-Absen secara parsial terhadap Kinerja (SKP Online) pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan
- H2 : Di duga ada pengaruh signifikan Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) secara parsial terhadap Kinerja (SKP Online) pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan
- H3 : Di duga ada pengaruh signifikan E-Absen dan Tunjangan Tambahan Penghasilan secara Simultan terhadap Kinerja (SKP Online) pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan.
- H4 : Di duga variabel E-Absen Dominan berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja (SKP Online) pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah merupakan penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh antara variabel dependen dengan independen, variabel dependennya ialah E-Absen dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai sedangkan variabel independennya ialah Kinerja (SKP Online), sehingga penelitian ini menggunakan metode untuk populasi dan simple random sampling, dengan metode pengumpulan data observasi, metode angket, studi pustaka dan dokumentasi. Penelitian ini juga menggunakan metode analisis data yaitu uji validitas dan reabilitas data, pengujian asumsi klasik dan teknik analisis data dan uji hipotesis.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 22 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Unsur-unsur Organisasi Dinas Kehutanan dan Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 0101 Tahun 2018 tanggal 21 Desember 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Peraturan Gubernur No. 0144 Tahun 2018 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan.

Seperti yang telah dibahas Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan. Adapun data mengenai Pegawai yang menjadi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.1**  
**Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Jumlah	Persen (%)
Laki Laki	34	60,7
Perempuan	22	39,2
Total	56	100

Sumber : Pengolahan Data Primer

**Tabel 5.2**  
**Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen (%)</b>
Dibawah 20 tahun	0	0
21 – 30 tahun	2	3
31 – 40 tahun	20	37
Diatas 40 tahun	34	60
Total	56	100

Sumber: Data Primer

**Tabel 5.3**  
**Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen (%)</b>
Pelajar SLTP	14	25
Sarjana Muda /(D3)	10	17,8
Sarjana ( S1)	25	44,6
Pasca Sarjana	7	12,6
Total	56	100

Sumber: Data Primer

**Tabel 5.4**  
**Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya bekerja**

<b>Lamanya Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen (%)</b>
0 - 5 Tahun	7	0 - 5 Tahun
6 - 10 Tahun	7	6 - 10 Tahun
11 - 15 Tahun	10	11 - 15 Tahun
16 - 20 Tahun	9	16 - 20 Tahun
20 Tahun Keatas	23	20 Tahun Keatas
Total	56	100

Sumber: Data Primer

**Tabel 5.5**  
**Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen (%)</b>
Eselon II	0	0
Eselon III	1	1,8
Eselon IV	5	8,9
Fungsional	10	17,9
Non Struktural/Fungsional Umum	40	71,4
Total	56	100

Sumber: Data Primer

**Tabel 5.6**  
**Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan**

Golongan	Jumlah	Persen (%)
Golongan II	7	12,5
Golongan III	44	78,6
Golongan IV	5	8,9
Total	56	100

Sumber: Pengolahan Data Primer

**Analisis Deskriptif Variabel E-Absen (X1)**

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel E-Absen dalam kuesioner yang sudah disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.7**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai E-Absen (X1)**

Var	Katagori Skor										Skor	Rata-Rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1	-	-	2	3,6	3	5,4	33	58,9	18	32,1	235	4.19
X1.2	-	-	0	0	4	7,1	32	57,1	20	35,7	240	4.28
X1.3	-	-	2	3,6	3	5,4	35	62,5	16	28,6	233	4.16
X1.4	-	-	0	0	1	1,8	41	73,2	14	25	237	4.23
X1.5	-	-	2	3,6	3	5,4	37	66,1	14	25	231	4.13
X1.6	-	-	0	0	0	0	41	73,2	15	26,8	239	4.27
X1.7	-	-	0	0	1	1,8	41	73,2	14	25	237	4.23
X1.8	-	-	2	3,6	1	1,8	37	66,1	16	28,6	235	4.19
X1.9	-	-	2	3,6	2	3,6	38	67,9	14	25	232	4.14
X1.10	-	-	2	3,6	2	3,6	38	67,9	14	25	232	4.14
Rata-rata Skor Item Jawaban :											= 4.13 s.d. 4.28	
Rata-Rata Skor Variabel E-Absen (X1) =											41.96/ 10 = 4.2	

Sumber : Hasil Uji SPSS (2021)

E-Absen dalam penelitian ini adalah variabel bebas X1. Rata-rata Item pertanyaan mengenai E-Absen adalah sebesar 4,2 dengan jawaban setuju dengan kata lain dalam kategori tinggi. Untuk mengetahui intensitas variabel penelitian digunakan rentang skala yang kategori penilaian responden terhadap variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Setuju
- 1,81 – 2,60 : Tidak Setuju
- 2,61 – 3,40 : Cukup Setuju
- 3,41 – 4,20 : Setuju
- 4,21 – 5,00 : Sangat Setuju

**Analisis Deskriptif Variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)**

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang

disebarkan pada responden. Variasi jawaban responden untuk Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.8**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)**

Var	Katagori Skor										Skor	Rata-Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1	-	-	-	-	2	3,6	42	75	12	21,4	234	4.19
X2.2	-	-	-	-	6	10,7	34	60,7	16	28,6	234	4.28
X2.3	-	-	-	-	9	16,1	35	62,5	12	21,4	227	4.16
X2.4	-	-	-	-	7	12,5	36	64,3	13	23,2	230	4.23
X2.5	-	-	1	1,8	3	5,4	38	67,9	14	25	233	4.13
X2.6	-	-	-	-	2	3,6	36	64,3	18	32,1	227	4.27
Rata-rata Skor Item Jawaban :											= 4.13 s.d. 4.28	
Rata-Rata Skor Variabel Tunjangan TPP (X1)											= 25,26/ 6 = 4.21	

Sumber : Hasil Uji SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Rata-rata Item pertanyaan mengenai Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai adalah sebesar 4,21 dengan setuju dengan kategori Sangat Tinggi . Untuk mengetahui intensitas variabel penelitian digunakan rentang skala yang kategori penilaian responden terhadap variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Setuju

1,81 – 2,60 : Tidak Setuju

2,61 – 3,40 : Cukup Setuju

3,41 – 4,20 : Setuju

4,21 – 5,00 : Sangat Setuju

#### Analisis Deskriptif Variabel Kinerja SKP Online (Y)

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kinerja SKP Online didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan atau indikator, seperti yang terdapat dalam kuesioner yang sudah disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.9**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kinerja SKP Online (Y)**

Var	Katagori Skor										Skor	Rata-Rata Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1	-	-	-	-	1	1,8	43	76,8	12	21,4	235	4.19
Y.2	-	-	-	-	1	1,8	29	51,8	26	46,4	249	4.28
Y.3	-	-	-	-	1	1,8	37	66,1	18	32,1	241	4.16
Y.4	-	-	-	-	2	3,6	37	66,1	17	30,4	239	4.23
Y.5	-	-	-	-	6	10,7	34	60,7	16	28,6	234	4.13
Y.6	-	-	-	-	5	8,9	39	69,6	12	21,4	231	4.27
Rata-rata Skor Item Jawaban :											= 4.13 s.d. 4.28	
Rata-Rata Skor Variabel Kinerja SKP Online (Y)											= 25,26/ 6 = 4.21	

Sumber: Hasil Uji SPSS (2021)

Kinerja SKP Online dalam penelitian ini merupakan variabel dependen atau terikat (Y). Kinerja SKP Online berarti E-Absen dan tunjangan tambahan penghasilan pegawai dapat meningkatkan kinerja SKP Onlinenya.. Untuk mencapai tujuan tertentu organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja organisasi merupakan hal yang penting. Informasi tentang kinerja organisasi dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa Rata-rata Item dari pertanyaan mengenai Kinerja SKP Online adalah sebesar 4,21 dengan jawaban sangat setuju dengan kata lain dalam kategori tinggi. Untuk mengetahui intensitas variabel penelitian digunakan rentang skala yang kategori penilaian responden terhadap variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1,00 – 1,80 : Sangat Tidak Setuju
- 1,81 – 2,60 : Tidak Setuju
- 2,61 – 3,40 : Cukup Setuju
- 3,41 – 4,20 : Setuju
- 4,21 – 5,00 : Sangat Setuju

## Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Instrument dikatakan valid apabila terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$  dan nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$ -tabel. Untuk lebih jelasnya mengenai uji data secara validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.10**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R	Keterangan
E-Absen (X1)	X1.1	0,316	Valid
	X1.2	0,440	Valid
	X1.3	0,336	Valid
	X1.4	0,618	Valid
	X1.5	0,334	Valid
	X1.6	0,594	Valid
	X1.7	0,331	Valid
	X1.8	0,331	Valid
	X1.9	0,302	Valid
	X1.10	0,302	Valid
Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)	X2.1	0,605	Valid
	X2.2	0,520	Valid
	X2.3	0,410	Valid
	X2.4	0,545	Valid
	X2.5	0,396	Valid
	X2.6	0,551	Valid
Kinerja SKP Online (Y)	Y.1	0,735	Valid
	Y.2	0,703	Valid
	Y.3	0,799	Valid
	Y.4	0,798	Valid
	Y.5	0,818	Valid
	Y.6	0,729	Valid

Sumber: Hasil Uji SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 5.8, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai signifikansi yang kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$

### 2. Uji Reliabilitas

Mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach's Alpha* > 0,60. Untuk lebih jelasnya mengenai nilai *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada Tabel berikut

**Tabel 5.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
E-Absen (X1)	0,861	Reliabel
TTPP (X2)	0,701	Reliabel
Kinerja SKP Online (Y)	0,732	Reliabel

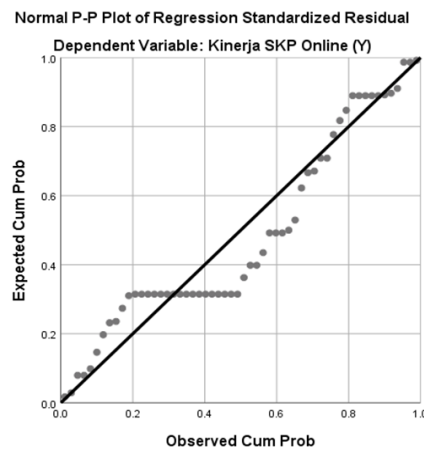
Sumber: Hasil Uji SPSS (2021).

Hasil uji reliabilitas terhadap kuisioner yang disebarakan, diperoleh hasil bahwa seluruh faktor atau butir adalah reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahuinya dilakukan dengan Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan Normal Probability Plot. hasil output SPSS sebagai berikut :



Gambar 5.1 Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot

Dengan melihat grafik normal P-Plot di atas ini, maka terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui terjadinya korelasi diantara variabel bebas, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas didalam model regresi, yakni dengan melihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabelitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolonieritas, dan demikian pula sebaliknya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut:



**Tabel 5.12**  
**Uji Multikolinearitas**

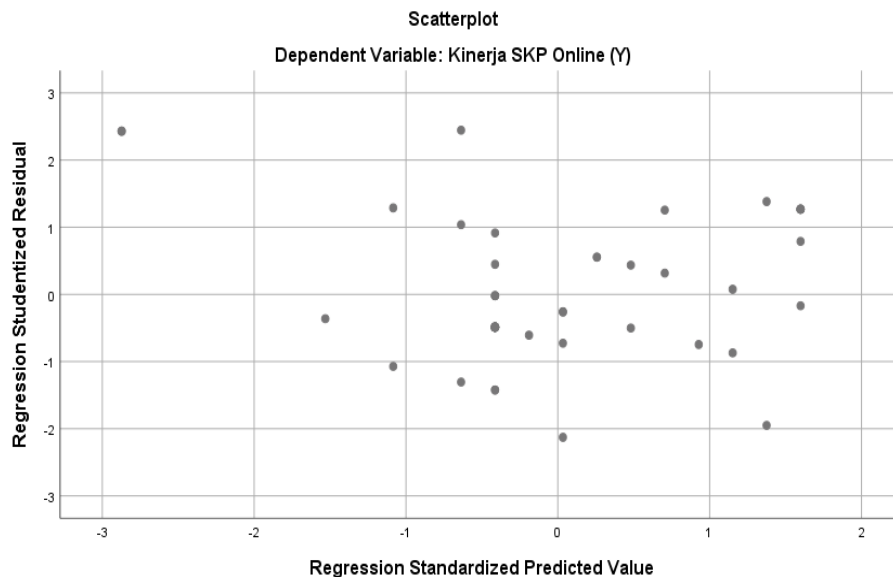
Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
X <sub>1</sub> E-Absen	2.096	.477	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X <sub>2</sub> Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai	1,506	.975	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Uji SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. Karena semua pertimbangan dan syarat-syarat penelitian uji multikolinearitas sudah terpenuhi. penelitian uji multikolinearitas sudah terpenuhi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan lainnya. Berikut gambar hasil uji :



Gambar 5.2 : Grafik Scatte  
Sumber: Hasil Uji SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 5.2 diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heterokesdastisitas dan layak digunakan dalam penelitian karena Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.

### 4. Uji Autokorelasi

bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel pengganggu. Utnutk data cros section jarang terjadinya. Hasil uji autokorelasi anangka Durbin Watson sebesar 2.161. Hasil uji autokorelasi anangka Durbin Watson diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.

### Uji Hipotesis Pengujian Pengaruh X 1 dan X2 Terhadap Y

#### 1. Uji-F ( Simultan)

Uji statistik F ditujukan untuk menguji apakah secara simultan variable independen X1 dan X2 mempunyai pengaruh terhadap variable dependen Y. Hasil ini signifikansi pengujian (Sig.F) sebagai berikut :

**Tabel 5.13**  
**Hasil Uji- F**  
**Anova**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	67.337	2	33.668	7.063	.002 <sup>b</sup>
Residual	252.645	53	4.767		
Total	319.982	55			

Sumber : Hasil Uji SPSS (2021)

Dari Uji Anova atau test, diperoleh nilai Sig. F lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ), dengan kata lain E-Absen berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja SKP Online di Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan.

## 2. Uji-t ( Parsial)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh X, terhadap Y. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing –masing koefisien dengan t tabel, dengan tingkat tsignifikan 5%, dengan ini variable independen berpengaruh terhadap variable dependen.

**Tabel 5.14**  
**Hasil Uji t**

Model	UnstandardiZed Coefficients		StandardiZed Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.172	3.192		5.067	.000
E-Absen (X1)	.218	.059	.457	3.696	.001
Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)	.012	.159	.010	.077	.939

Sumber: Hasil Uji SPSS (2021)

Persamaan Regresi

$$Y = 16.172 + 0,218X1 + 0,012X2 + e$$

Berdasarkan hasil uji t yang tercantum pada tabel diatas dapat dilihat bahwa: (1) Variabel X1 E-Absen didapatkan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui E-Absen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja SKP Online; (2) Variabel X2 tunjangan tambahan penghasilan pegawai didapatkan nilai sig. 0,939 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel tunjangan tambahan penghasilan pegawai secara parsial tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap variabel Kinerja SKP Online.

## 3. Uji Dominan

Menjawab hipotesis 4, menentukan variabel yang paling dominan berpengaruh yaitu pada variabel E-Absen (X1) , karena hanya satu variabel yang signifikan dan beta nya tertinggi.

## PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa E-Absen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (SKP Online) pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan. Memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (SKP Online). Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (SKP Online) pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan. E-Absen dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja (SKP Online) pada Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan . E-Absen dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai secara bersama sama akan mempengaruhi Kinerja (SKP Online). Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja (SKP Online) pada Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan adalah E-Absen.

Adapun saran yang sebaiknya dilaksanakan untuk meningkatkan efisiensi kinerja (SKP Online) pegawai Dinas Kehutanan, maka penggunaan finger print perlu lebih dioptimalkan lagi, dimana pegawai

melakukan finger print masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal sehingga akan terbentuk kedisiplinan pegawai melalui absensi online. Penggunaan absensi online perlu disosialisasikan lagi cara penggunaannya dan pengaruhnya terhadap pemotongan tunjangan pegawai yang akan berimbas dengan capaian kinerja organisasi. Untuk memudahkan pegawai dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja maka perlu adanya aplikasi baru agar pegawai bisa melakukan absensi melalui smartphone pribadi masing-masing pegawai, namun smartphone ini harus benar – benar support untuk aplikasi tersebut agar tidak terjadi masalah nantinya. Agar Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Selatan dapat terus meningkatkan kinerja pegawai dan dapat mempertahankan apa yang telah dicapai selama ini, dengan cara terus memperhatikan kualitas dan kuantitas yang dicapai, disiplin, kesejahteraan dan kerjasama para pegawainya.

## REFERENSI

- Alwi , 2021. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib)*.
- Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz . 2010, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta.PT Rineka Cipta
- Gordon B. Davis ; penterjemah, Andreas S. Adiwardana dan disempurnakan oleh Bob Widayahartono .2010, *sistem informasi manajemen* . Kerangka dasar sistem informasi manajemen . Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan* edisi kedua. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kumorotomo. 2015. *Etika Administrasi Negara*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Muchidarsyah, Jakarta. 2018. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana* Edisi 2,Bumi Aksara,Jakarta
- Mathis .2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy
- Mulyani, Sri. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Abdi Sistematika
- Prabu Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 2019, Jakarta. Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 020 tahun 2019, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 *tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*
- Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 097 Tahun 2017 *tentang Tata Kelola Absensi Online Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan*,
- Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 063 Tahun 2017 *tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Kalsel secara online*.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 097 Tahun 2017 *tentang tata Kelola Absensi online pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah provinsi Kalimantan Selatan*,
- Rivai, Veithzal .2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta .
- Robbins, Stephen .2010. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Salemba. Jakarta.
- Santoso, 2012. *Statistik Non Parametrik*, PT Elex Media Komoutindo, Jakarta
- Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, MSDM ,Salemba. Empat. Jakarta.
- Simonna, Erna.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ilham Jaya. Bandung.
- Sekaran, Uma .2012. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat . Jakarta.
- Singarimbun, Masri .2012. *Metode Penelitian Survei*, Penerbit. Pustaka Belajar. Jakarta.
- Sugiyono,Dr .2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang, Drs, SH, MM. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analsis Data Sumber Day Manusia*. Caps. Yogyakarta.
- www.absensisidikjari.com, 2011