

**Pengaruh Absensi Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada DISPORAPAR Kota Metro**

**Sekar Ayuni<sup>1</sup>, Suwanto<sup>2</sup>, Nina Lelawati<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Metro

Email: [sekarayuni93@gmail.com](mailto:sekarayuni93@gmail.com), [wartok.umm@yahoo.co.id](mailto:wartok.umm@yahoo.co.id),  
[nina12.elz@gmail.com](mailto:nina12.elz@gmail.com)

**Abstrak**

Penilaian Kinerja SDM bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai. Dalam hal ini, peneliti bermaksud untuk melihat penilaian SDM dari sisi Absensi dan Efektivitas kerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai unsur yang dapat memperkuat pengaruh kedua hal tersebut terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui apakah absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, untuk mengetahui apakah absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh gaya kepemimpinan dan untuk mengetahui apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang di moderasi oleh gaya kepemimpinan. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada DISPORAPAR Kota Metro yang berjumlah 48 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka, dan analisis data menggunakan Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji normalitas, Uji linieritas, Uji Homogenitas, Analisis Regresi Moderasi, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dengan menggunakan program (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui absensi dan efektivitas kerja serta Gaya kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh absensi dan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Absensi, Efektivitas Kerja, Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan.

**Abstract**

*The HR Performance Assessment aims to ensure the objectivity of civil servant development which is based on an achievement system and career system. Assessments are carried out based on performance planning at the individual level and unit or organization level, taking into account targets, achievements, results and benefits achieved, as well as employee behavior. In this case, the researcher intends to look at HR assessment in terms of employee attendance and work effectiveness with leadership style as an element that can strengthen the influence of these two things on employee performance. This research aims to find out whether absenteeism has an effect on employee performance, to find out whether work effectiveness has an effect on performance, to find out whether absenteeism has an effect on employee performance which is moderated by leadership style and to find out whether work effectiveness has an effect on employee performance which is moderated. by leadership style. The sample for this research was all employees at DISPORAPAR Metro City, totaling 48 people. Data collection used questionnaires and literature studies, and data analysis used validity tests, reliability tests, normality tests, linearity tests, homogeneity tests, moderated regression analysis, T tests, and coefficient of determination tests (R<sup>2</sup>) using the program*

*(SPSS). The research results show that there is an influence on employee performance through absenteeism and work effectiveness and leadership style can moderate the influence of absenteeism and work effectiveness on employee performance.*

*Keywords: Attendance, Work Effectiveness, Employee Performance and Leadership Style.*

## **I. Pendahuluan**

Penilaian Kinerja SDM bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai. Dalam hal ini, peneliti bermaksud untuk melihat penilaian SDM dari sisi Absensi dan Efektivitas kerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai unsur yang dapat memperkuat pengaruh kedua hal tersebut terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Sutrisno, dkk 2022).

Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebuah perusahaan secara efektif dan maksimal. Hubungan antara kinerja karyawan dengan dua faktor diatas, dapat diperkuat oleh dorongan berupa kepemimpinan yang terhadap karyawan. Widyastuti dan Sholahudin (2016) menyatakan bahwa absensi adalah daftar kehadiran pegawai/siswa/guru yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau institusi. Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, dan efektivitas kerja. Efektivitas kerja karyawan yang baik terjadi di karenakan beberapa kemungkinan, yaitu baiknya absensi karyawan dan gaya kepemimpinan yang baik.

Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah di tetapkan, di mana penetapan sasaran–sasaran dan tujuan–tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Dita et al., 2022; Larasati & Gilang, 2014). Efektivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Selain faktor-faktor diatas, gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh Perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk memengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Tampi, 2014). Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang mereka terima, karena dapat berdampak positif maupun negatif terhadap suasana kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

DISPORAPAR kota Metro, merupakan pelaksana tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah yang terkait dengan visi, misi serta program walikota dan wakil walikota metro di bidang Pemuda, Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. Berdasarkan hal tersebut maka Visi dan Misi Organisasi Perangkat Daerah Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Metro mengacu berdasarkan Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 15 Tahun 2016 tentang Rencana Program Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Metro ditetapkan Visi Pembangunan Walikota dan Wakil Walikota Metro.

## **II. Kajian Literatur**

### **Absensi Pegawai**

Heroe Santoso dan Yulianto (2017). Absensi dapat dikatakan suatu pendataan kehadiran yang merupakan bagian dari aktifitas pelaporan yang ada dalam sebuah institusi. Sistem seperti ini sangat dibutuhkan sejak itu, Menurut Muetia (2022) statistik kehadiran digunakan untuk membangun daftar peserta untuk forum atau agensi. Presentasi dan kehadiran presenter atau karyawan yang merupakan bagian dari pelaporan dari lembaga yang berisi data tentang status kehadiran dan diatur dengan rapi dan praktis untuk menemukan dan digunakan kapan saja oleh pihak yang berkepentingan adalah bentuk koleksi. Menurut Sunarya,dkk (2019).Absensi karyawan mencakup jam masuk dan selesai bekerja karyawan. Cuti sendiri terdiri dari cuti melahirkan, cuti sakit, cuti besar, cuti tahunan dan cuti karena alasan penting Salah satu faktor penilaian terhadap kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari daftar absensi karyawan

### **Efektivitas kerja**

Menurut Dita, dkk (2022) Efektivitas kerja adalah “sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah di tetapkan, di mana penetapan sasaran–sasaran dan tujuan– tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi. Anija W, (2022) Fakta dimana sangat pentingnya efektivitas kerja terhadap kinerja adalah ketika pegawai efektif maka pegawai akan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, adanya efesiensi dalam menyelesaikan tugas–tugas sehingga terciptanya kualitas kerja pegawai. Menurut Misnawati (2016) Efektivitas kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya

### **Kinerja pegawai**

Menurut Suwarto (2019), mengatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Deswanti,dkk (2023)Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kenerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Menurut Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020), kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektivitas dan efesiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Adinata (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota dan bawahannya. Menurut Ali, dkk (2015) Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau organisasi, sehingga orang lain mau dan mampu bergerak serta meneladani sikap dan watak pribadinya kearah pencapaian tujuan. Menurut Yener (2020)Gaya kepemimpinan dimaknai sebagai tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu

## **III. Metode Penelitian**

Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dimana sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada DISPORAPAR Kota Metro yang berjumlah 48 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka, dan analisis data menggunakan Uji validitas,

Uji reliabilitas, Uji normalitas, uji linieritas, Uji Homogenitas, Analisis Regresi Moderasi, Uji T, dan Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dengan menggunakan program (SPSS).

#### IV. Hasil dan Pembahasan

##### A. Hasil

#### 1. Pengujian Persyaratan Analisis

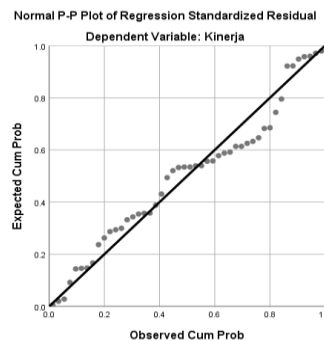
##### a. Uji Normalitas

**Tabel Hasil Uji Normalitas X1 terhadap Y**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.35023876
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.083
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Absensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,56, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini juga dapat di lihat pada diagram P Plot sebagai berikut :



Gambar Diagram P Plot X1 terhadap Y

Dari gambar diatas, P Plot memiliki garis yang selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sebaran data Absensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

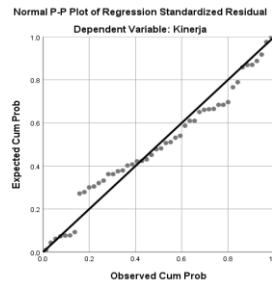
**Tabel Uji Normalitas X2 terhadap Y**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.08011223
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.114
	Negative	-.124

Test Statistic	.124
Asymp. Sig. (2-tailed)	.062 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Efektivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,62, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini juga dapat di lihat pada diagram P Plot sebagai berikut :



Gambar Diagram P Plot X2 terhadap Y

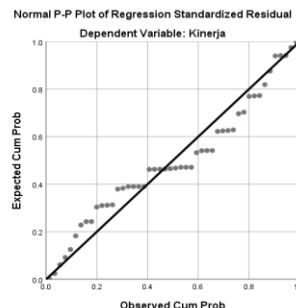
Dari gambar diatas, P Plot memiliki garis yang selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sebaran data Efektivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

**Tabel Uji Normalitas Z terhadap Y**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.78824629
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.114
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada sebaran data variabel Gaya Kepemimpinan (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), ditemukan nilai yang signifikan sebesar 0,61, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini juga dapat di lihat pada diagram P



Plot sebagai berikut :

Gambar 1. Diagram P Plot Z terhadap Y

Dari gambar diatas, P Plot memiliki garis yang selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sebaran data Gaya Kepemimpinan (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan berdistribusi normal.

**b. Uji Linearitas**

**Tabel Hasil Uji Linearitas X1 terhadap Y**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Absensi	Between Groups	(Combined)	5265.083	24	219.378	7.661	.000
		Linearity	4287.217	1	4287.217	149.724	.000
		Deviation from Linearity	977.866	23	42.516	1.485	.175
	Within Groups		658.583	23	28.634		
	Total		5923.667	47			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikan Deviation from Linearity sebesar 0,175 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh linear antara variabel Absensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui Fhitung 1,485 dan diperoleh nilai Ltabel pada pembilang 23 dan penyebut 23 sebesar 2,05. Dikarenakan Fhitung lebih kecil dari Ltabel maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel absensi dengan variabel kinerja pegawai terdapat hubungan linear.

**Tabel Hasil Uji Linearitas X2 terhadap Y**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
y * x2	Between Groups	(Combined)	5485.000	40	137.125	2.188	.141
		Linearity	784.278	1	784.278	12.515	.009
		Deviation from Linearity	4700.722	39	120.531	1.923	.186
	Within Groups		438.667	7	62.667		
	Total		5923.667	47			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikan Deviation from Linearity sebesar 0,186 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh linear antara variabel Efektivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui Fhitung 1,923 dan diperoleh nilai Ltabel pada pembilang 39 dan penyebut 7 sebesar 3,36. Dikarenakan Fhitung lebih kecil dari Ltabel maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel efektivitas kerja dengan variabel kinerja pegawai terdapat hubungan linear.

**Tabel Hasil Uji Linearitas Z terhadap Y**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	5270.286	22	239.558	9.166	.000

Kepemimpinan	Groups	Linearity	4846.083	1	4846.083	185.423	.000
		Deviation from Linearity	424.202	21	20.200	.773	.724
	Within Groups		653.381	25	26.135		
	Total		5923.667	47			

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui nilai signifikan Deviation from Linearity sebesar 0,724 lebih besar dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh linear antara variabel Gaya Kepemimpinan (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Diketahui Fhitung 0,773 dan diperoleh nilai Ltabel pada pembilang 21 dan penyebut 25 sebesar 2,03. Dikarenakan Fhitung lebih kecil dari Ltabel maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai terdapat hubungan linear.

### c. Uji Homogenitas

**Tabel Hasil Uji Homogenitas X1 terhadap Y**

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	1.906	12	22	.092
	Based on Median	.591	12	22	.826
	Based on Median and with adjusted df	.591	12	7.543	.800
	Based on trimmed mean	1.678	12	22	.141

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat di ketahui nilai signifikan sebesar 0,092 > 0,05, yang berarti data yang diuji pada Absensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat Homogen.

**Tabel Hasil Uji Homogenitas X2 terhadap Y**

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	1.820	8	21	.130
	Based on Median	.417	8	21	.898
	Based on Median and with adjusted df	.417	8	9.492	.885
	Based on trimmed mean	1.549	8	21	.200

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat di ketahui nilai signifikan sebesar 0,130 > 0,05, yang berarti data yang diuji pada Efektivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat Homogen.

**Tabel Hasil Uji Homogenitas Z terhadap Y**

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja	Based on Mean	1.928	13	24	.079
	Based on Median	1.622	13	24	.147
	Based on Median and with adjusted df	1.622	13	9.441	.231
	Based on trimmed mean	1.907	13	24	.083

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan Tabel di atas bahwa hasil uji homogenitas dapat di ketahui nilai signifikan sebesar  $0,070 > 0,05$ , yang berarti data yang diuji pada Gaya Kepemimpinan (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat Homogen.

**d. Pengujian Hipotesis Model Regresi**

**a. Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis / MRA)**

**1) Model Regresi I**

$$Y = a + b_1x_1 + b_1(X_1 * Z) + e$$

**Tabel Uji Interaksi MRA (Model Regresi I)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.808	3.556		11.476	.000
	Absensi*Kepemimpinan	.006	.000	.892	13.400	.000

a. Dependent Variable: kinerja

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan table di atas menyatakan Variabel Absensi terhadap Kinerja Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi memiliki nilai signifikansi Sebesar  $0,000 < 0,05$  Berkesimpulan bahwan variabel Gaya Kepemimpinan (Z) dapat Memoderasi Absensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**2) Model Regresi II**

$$Y = a + b_2X_2 + b_2(X_2 * Z) + e$$

**Tabel Uji Interaksi MRA (Model Regresi II)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.583	2.994		14.222	.000
	Efektivitas*Kepemimpinan	.006	.000	.915	15.354	.000

a. Dependent Variable: kinerja

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan table di atas menyatakan Variabel Eketivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi memiliki nilai signifikansi Sebesar  $0,000 < 0,05$  Berkesimpulan bahwan variable Gaya Kepemimpinan (Z) dapat Memoderasi Efektivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**b. Uji Persial (T)**

**Tabel Hasil Uji T X1 terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.442	7.607		.584	.562
	Absensi	.947	.086	.851	10.978	.000

a. Dependent Variable: kinerja

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui variabel Absensi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 10,978 > t table yaitu 2.01063 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Absensi (X1) berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

**Tabel Hasil Uji T X2 terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.887	6.046		2.297	.026
	Efektivitas	.847	.069	.875	12.267	.000

a. Dependent Variable: kinerja

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui variabel Efektivitas Kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 12,267 > t table yaitu 2.01063 sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Efektivitas (X2) berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

### c. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel Hasil Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.859	.849	4.35825

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, Efektivitas, Absensi

b. Dependent Variable: kinerja

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 29)

R Square sebesar 0,859 atau 85,9% variabel Absensi, Efektivitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan dapat dijelaskan oleh variabel Kinerja Pegawai, sedangkan 14,1% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### d. Hipotesis Statistik

#### 1) Uji Hipotesis Statistik H1

**Tabel Hipotesis statistik Absensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

No	Variabel Pengujian	Koefisien $\beta$	T <sub>hitung</sub>	T <sub>Tabel</sub>	Kesimpulan
1.	X1 terhadap Y	0.947	10,978	2.01063	Ha diterima

(Data olahan peneliti 2024)

Berdasarkan tabel diatas melihat koefisien Absensi (X1) memiliki nilai  $\beta$  : 0.947, T hitung , sebesar 10,978 > T tabel 2.01063. berdasarkan nilai t hitung > t tabel maka koefisien  $\beta$  dapat dilihat Ha diterima. Disimpulkan terdapat pengaruh pada hubungan Absensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### 2) Uji Hipotesis Statistik H2

**Tabel Hipotesis statistik Efektivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

No	Variabel Pengujian	Koefisien $\beta$	T <sub>hitung</sub>	T <sub>Tabel</sub>	Kesimpulan
1.	X2 terhadap Y	0.847	12,267	2.01063	Ha diterima

(Data olahan peneliti 2024)

Berdasarkan tabel diatas melihat koefisien Efektivitas Kerja (X2) memiliki nilai  $\beta$  : 0.847, T hitung , sebesar 12,267 > T tabel 2.01063. berdasarkan nilai t hitung > t tabel maka koefisien  $\beta$  dapat dilihat Ha diterima. Disimpulkan terdapat pengaruh pada hubungan Efektivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### 3) Uji Hipotesis Statistik H3

**Tabel Hipotesis statistik (X1) dimoderasi (Z) terhadap (Y)**

No	Variabel Pengujian	Koefisien $\beta$	Sig.	Sig.	Kesimpulan
1.	X1 terhadap Y, Z	0,006	0,000	0,05	Ha diterima

(Data olahan peneliti 2024)

Berdasarkan tabel diatas melihat koefisien (X1) terhadap (Y), Z memiliki nilai  $\beta$  : 0.006, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka koefisien  $\beta$  dapat dilihat dan Ha diterima. Disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (Z) mampu memoderasi atau memperkuat pengaruh Absensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### 4) Uji Hipotesis Statistik H4

**Tabel Hipotesis statistik (X2) dimoderasi (Z) terhadap (Y)**

No	Variabel Pengujian	Koefisien $\beta$	Sig.	Sig.	Kesimpulan
1.	X2 terhadap Y, Z	0.006	0,000	0,05	Ha diterima

(Data olahan peneliti 2024)

Berdasarkan tabel diatas melihat koefisien (X2) terhadap (Y), Z memiliki nilai  $\beta$  : 0.006, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka koefisien  $\beta$  dapat dilihat dan Ha diterima. Disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (Z) mampu memoderasi atau memperkuat pengaruh Efektivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## B. Pembahasan

### a. Pengaruh Absensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi absensi memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa absensi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kardinah Indrianna Meutia, dkk (2022) menunjukan bahwa absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### b. Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi efektivitas kerja memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukan bahwa efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan Shofiana Syam (2020) bahwa efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### c. Pengaruh Absensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Gaya Kepemimpinan memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh signifikan dan dapat memoderasi atau memperkuat Pengaruh Absensi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triseptya, dkk (2017) menunjukan Gaya Kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai.

### d. Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel kerangka pemikiran meliputi Gaya Kepemimpinan memiliki nilai yang dapat diterima, berpengaruh signifikan terhadap pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Indra Suryawan dan I Gusti Ngurah Agung Suaryana (2018) menunjukkan Gaya Kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai.

## **V. Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diambil beberapa kesimpulan seperti absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada DISPORAPAR Kota Metro, yang berarti jika absensi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, efektivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kinerja pegawai, yang berarti efektivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. gaya kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh absensi terhadap kinerja pegawai pada DISPORAPAR kota Metro, yang berarti jika absensi yang tinggi disertai dengan gaya kepemimpinan yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja pegawai serta gaya kepemimpinan dapat memoderasi pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada DISPORAPAR kota Metro, yang berarti jika efektivitas kerja yang tinggi disertai dengan gaya kepemimpinan yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan kesimpulan maka saran yang dapat diajukan yaitu, untuk meningkatkan kinerja karyawan DISPORAPAR kota Metro, maka DISPORAPAR dan memberi perhatian khusus terhadap absensi yang sesuai dengan aturan dan prosedur, untuk meningkatkan kinerja karyawan DISPORAPAR kota Metro, maka DISPORAPAR harus memperhatikan efektivitas kerja, DISPORAPAR perlu untuk mencari metode gaya kepemimpinan yang tepat untuk memperkuat absensi pegawai sehingga kinerja pegawai menjadi semakin baik pula serta DISPORAPAR perlu untuk mencari metode gaya kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai DISPORAPAR sehingga kinerja pegawai menjadi semakin baik pula.

## **Daftar Pustaka**

- Adinata, U. W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* vol 9 no. 2. , 136-157.
- Ali, S. N., Harun, C. Z., & Djailani. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan* , 116-127.
- Anija, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 37-47.
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 34-40.
- Dita, F., Kusuma, C. K., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 8 (1), 79-88.

- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) Sindi Larasati Divisi Telkom Timur. Wilayah Telkom Jabar Barat Utara atau Witel Bekasi merupakan. 5(3), 200–213.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674-681.
- Misnawati.2016.Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara.Journal Ilmu Administrasi Negara Vol.4,No.1: 2592-2604
- Santoso, H., & Yulianto, A. W. (2017). Analisa Dan Perancangan Sistem Absensi Siswa Berbasis Web Dan Sms Gateway. *MATRIK: Jurnal Manajemen, Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 16(2), 65-75.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sunarya, P. A., Febriyanto, E., & Januarini, J. (2019). Aplikasi Mobile Absensi Karyawan Dan Pengajuan Cuti Berbasis GPS. *CCIT Journal*, 12(2), 241-247.
- Suryawan, K. I., & Suaryana, I. G. N. A. (2018). Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Pemoderasi Pada LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 23(2), 871-897.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482.
- Suwarto, 2019. Derivatif Jurnal Manajemen, Vol. 13 No. 1 (2019). 79-93.
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128-152.
- Triseptya, G. N., Pagalung, G., & Indrijawati, A. (2017). Pengaruh partisipasi anggaran, komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial dengan gaya kepemimpinan sebagai moderasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(1), 36-46.
- Widyastuti, F., & Sholahuddin, M. (2016). *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta–Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Yener, S. (2020). Chapter Six, Participative Leadership. A Handbook of Leadership Styles, 126.

