



Pengaruh Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara

Aurora S. Pangerapan^{1*}, Christoffel Kojo², Regina T. Saerang³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi^{1,2,3}

*Email Korespondensi: audreyy294@gmail.com

Diterima: 20-08-2025 | Disetujui: 25-08-2025 | Diterbitkan: 27-08-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the effectiveness of the digital attendance system, compensation, and organizational culture on employee work discipline at PT. Pegadaian (Persero) North Manado Branch. In the digital era, companies are required to enhance operational efficiency, including employee attendance tracking. A face recognition-based attendance system is implemented to ensure accuracy and transparency. Furthermore, fair compensation and a strong organizational culture—such as the AKHLAK work values adopted by Indonesian state-owned enterprises—are considered significant in shaping employee discipline. This research adopts a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Data was collected through questionnaires distributed to 32 permanent employees of the branch. The results show that both partially and simultaneously, the effectiveness of the digital attendance system, compensation, and organizational culture have a positive and significant effect on employee work discipline. Therefore, companies are encouraged to continue improving attendance technology, provide fair compensation, and foster a work culture aligned with organizational values.

Keywords: Digital Attendance System, Compensation, Organizational Culture, Work Discipline.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efektivitas sistem absensi digital, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Dalam era digital, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi operasional, termasuk dalam pencatatan kehadiran pegawai. Sistem absensi digital berbasis face recognition diterapkan untuk memastikan akurasi dan transparansi dalam kehadiran kerja. Selain itu, kompensasi yang layak serta budaya organisasi yang kuat, seperti budaya kerja AKHLAK di lingkungan BUMN, diyakini berperan dalam membentuk kedisiplinan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang merupakan pegawai tetap di kantor cabang tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, efektivitas sistem absensi digital, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan teknologi absensi, memberikan kompensasi yang adil, serta membangun budaya kerja yang selaras dengan nilai-nilai organisasi.

Katakunci: Sistem Absensi Digital, Kompensasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja.

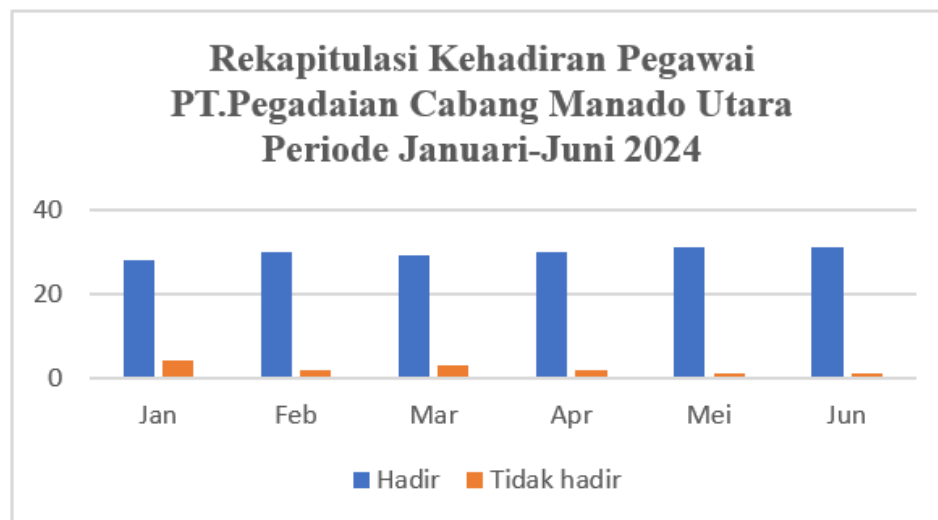
Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Aurora S. Pangerapan, Christoffel Kojo, & Regina T. Saerang. (2025). Pengaruh Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1170-1183. <https://doi.org/10.63822/ar4a5y80>

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi saat ini peran ilmu pengetahuan dan teknologi informasi sangat penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Manusia menjadi unsur paling penting dalam berjalannya suatu perusahaan. Dessler (2020:3) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian proses yang mencakup perekrutan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta pengelolaan korelasi ketenagakerjaan, kesejahteraan, keamanan kerja, dan aspek-aspek terkait keadilan. Untuk mewujudkan visi dan misi, perusahaan perlu mendapati tenaga kerja yang unggul dengan karakteristik daya kompetitif yang tinggi, kemampuan beradaptasi dengan tuntutan era digital, jiwa kolaboratif dalam penyelesaian tugas, dan kapabilitas dalam memenuhi target yang ditetapkan.

Pada PT. Pegadaian Cabang Manado Utara dalam pencatatan kehadiran telah menggunakan absensi biometrik dengan menggunakan pengenalan wajah (face recognition). Suryansyah (2020) Sistem pencatatan kehadiran berbasis identifikasi fitur wajah memanfaatkan teknologi canggih yang mampu secara mandiri mengidentifikasi atau mengonfirmasi identitas individu melalui citra digital. Dengan penggunaan absensi elektronik pendeteksi wajah ini, tingkat kecurangan dengan cara memanipulasi absensi tidak akan terjadi.



Gambar 1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai
Sumber: PT. Pegadaian Cabang Manado Utara, 2025)

Berdasarkan gambar 1 dijelaskan bahwa bahwa tingkat kehadiran pegawai lebih tinggi dibandingkan tingkat ketidakhadiran mencerminkan tingkat disiplin kerja yang baik di lingkungan organisasi. Tingginya kehadiran menandakan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kesadaran dan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka. Hal ini mencerminkan budaya kerja yang positif, di mana pegawai mampu menjaga kedisiplinan waktu dan menunjukkan etos kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tercermin dari kehadiran yang konsisten ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kelancaran operasional, serta kualitas pelayanan yang diberikan.

Pegawai merupakan komponen sumber daya manusia (SDM) yang utama dalam menunjang

efektivitas perusahaan, termasuk PT. Pegadaian Cabang Manado Utara yang berperan penting sebagai mitra masyarakat dalam mendukung kesejahteraan dan memberikan solusi terpercaya bagi masyarakat yang membutuhkan pinjaman. Muchdarsyah dalam Turnip (2021:12), Disiplin dapat dikembangkan dengan cara latihan antara lain dengan menghargai waktu, tenaga, dan biaya. Agar terjalannya suatu perusahaan, maka setiap individu harus

Sedarmayanti (2019:263), imbalan yang dibagikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas kontribusi mereka disebut kompensasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Manado Utara akan memberikan reward yaitu berupa kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan apapun yang diberikan kepada pegawai, meskipun jabatan setiap individu berbeda, imbalan yang diberikan dalam bentuk uang atau barang tetap adalah sama. Bentuknya dapat berupa manfaat langsung maupun tak langsung, berwujud uang atau bukan uang, yang dibagikan secara proporsional oleh perusahaan kepada pegawainya sebagai apresiasi atas pencapaian target perusahaan.

Kusdiana (2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi mesti menjadi elemen penting dalam perusahaan, termasuk instansi pemerintah, agar para pegawai memiliki nilai, standar, pedoman, dan acuan yang perlu diikuti. Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan, organisasi dituntut untuk membangun budaya kerja yang kuat dan selaras dengan visi misi perusahaan. Salah satu elemen penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul adalah disiplin kerja pegawai, karena disiplin mencerminkan tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi akan memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

PT. Pegadaian Cabang Manado Utara merupakan salah satu perusahaan BUMN, telah menerapkan nilai-nilai budaya kerja AKHLAK sebagai landasan perilaku kerja pegawai. AKHLAK merupakan kepanjangan dari Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif, yang dirancang untuk menyatukan nilai-nilai budaya kerja seluruh pegawai BUMN di Indonesia. Budaya AKHLAK tidak hanya menjadi pedoman etika, tetapi juga diharapkan membentuk pola pikir dan kebiasaan kerja yang berorientasi pada integritas, profesionalisme, serta kerja sama yang baik.

Hirmansah (2022) mendefinisikan disiplin kerja pegawai adalah bentuk pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki serta membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar secara sukarela berusaha bekerja sama dengan orang lain dan meningkatkan efisiensi kerjanya. Para pegawai pada PT. Pegadaian Cabang Manado Utara dalam melaksanakan tugas harus memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja. Peningkatan disiplin kerja bisa diperoleh melalui berbagai cara, seperti edukasi, pelatihan, pemberian pendapatan yang layak, menciptakan suasana kerja yang baik, memberikan semangat, dan membangun tingkat disiplin kerja. Tanpa adanya disiplin yang baik, suatu perusahaan akan mengalami tantangan dalam mencapai tujuannya akibat kinerja pegawai yang tidak optimal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat, antara variabel bebas Efektivitas Sistem Absensi Digital (X_1), Kompensasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y).

Pengaruh Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara
(Pangerapan, et al.)

Populasi dan Sampel

Penelitian ini akan menggunakan populasi yaitu seluruh pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara dengan pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan menggunakan Teknik *Sampling*. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti, maka dari itu jumlah sampel yang dipakai adalah 32 orang atau seluruh pegawai.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini ialah data primer dan data sekunder. Data Primer ialah informasi asli yang didapat langsung dari sumber utama. Data Sekunder merupakan data yang diambil dari referensi yang telah diperoleh. Pada studi ini, data sekunder akan didapat dari berbagai referensi, semisal buku, jurnal serta internet.

Teknik Pengumpulan Data

Proses mengumpulkan data yang akan diterapkan pada studi ini yaitu dengan memakai instrumen kuesioner yang akan dibagikan. Bagian pertama dalam kuesioner studi ini ialah berisi identitas responden, yang mencakup nama, jenis kelamin, usia, serta lama bekerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Mengacu pada Sugiyono (2022:121), Uji validitas adalah suatu pengujian yang bertujuan untuk mengevaluasi ketepatan hasil pengukuran data yang ditarik dari objek penelitian menggunakan alat ukur berupa kuesioner (angket). Sugiyono (2022:121), menyatakan bahwa instrumen reliabilitas yang dapat diandalkan adalah alat yang jika dipakai beberapa kali untuk mengukur benda yang sama, akan memberikan hasil yang serupa.

Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas. Berdasarkan Sugiyono, (2019), Uji normalitas dimaksudkan guna memastikan apakah variabel, faktor pengganggu, ataupun residual di dalam model regresi mengikuti distribusi normal.
2. Uji Multikolinieritas. Mengacu pada Sugiyono, (2019), maksud dari uji multikolinearitas ialah guna mengetahui apakah variabel-variabel independen dalam suatu model regresi saling berhubungan satu sama lain.
3. Uji Heteroskedastisitas. Sugiyono, (2019) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas bermaksud agar dapat mengenali apakah dalam model regresi terdapat ketidakseragaman antar observasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bisa dipakai agar dapat mengetahui besar tidaknya pengaruh antar 2 variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen atau bisa juga dengan membuktikan apakah terdapat keterkaitan fungsional antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Persamaan dari regresi linier berganda dapat dilihat sebagaimana berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja Pegawai

a = Konstanta

β = Koefisien regresi

X₁ = Efektivitas Sistem Absensi Digital

X₂ = Kompensasi

X₃ = Budaya Organisasi e = Error

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan (Putra et.al, 2019) mengemukakan bahwa Uji koefisien determinasi (Uji R²) diterapkan guna menentukan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik dalam analisis individual maupun simultan.

Uji F (Simultan)

Mengacu pada Ghozali (Putra et.al, 2019), Uji F berbeda dengan uji-t karena metode ini menguji hipotesis nol bahwa semua koefisien regresi bernilai nol serta menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi parsial secara terpisah.

Uji-t (Parsial)

Ghozali (Putra et.al, 2019) mengungkapkan bahwa uji statistik t umumnya dapat menerangkan seberapa jauh dari pengaruh variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikan	<i>Pearson Corelation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Efektivitas Sistem Absensi Digital (X ₁)	X _{1.1}	<,001	0,759	0,349	Valid
	X _{1.2}	<,001	0,664	0,349	Valid
	X _{1.3}	<,001	0,770	0,349	Valid
	X _{1.4}	<,001	0,623	0,349	Valid
	X _{1.5}	<,001	0,446	0,349	Valid
	X _{1.6}	<,001	0,418	0,349	Valid

Kompensasi (X ₂)	X _{2.1}	<,001	0,690	0,349	Valid
	X _{2.2}	<,001	0,632	0,349	Valid
	X _{2.3}	<,001	0,679	0,349	Valid
	X _{2.4}	<,001	0,577	0,349	Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	X _{3.1}	<,001	0,581	0,349	Valid
	X _{3.2}	<,001	0,646	0,349	Valid
	X _{3.3}	<,001	0,462	0,349	Valid
	X _{3.4}	<,001	0,750	0,349	Valid
	X _{3.5}	<,001	0,775	0,349	Valid
	X _{3.6}	<,001	0,809	0,349	Valid
Disiplin Kerja Pegawai (Y)	Y _{1.1}	<,001	0,814	0,349	Valid
	Y _{1.2}	<,001	0,556	0,349	Valid
	Y _{1.3}	<,001	0,592	0,349	Valid
	Y _{1.4}	<,001	0,824	0,349	Valid
	Y _{1.5}	<,001	0,730	0,349	Valid

(Sumber : Olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan temuan uji validitas yang termuat pada tabel 2, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Maka dari itu, seluruh item pernyataan dari indikator variabel X₁, X₂, X₃ dan Y takan valid serta bisa digunakan pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Ketetapan	Keterangan
Efektivitas Sistem Absensi Digital (X ₁)	0,660	0,60	Reliable
Kompensasi (X ₂)	0,700	0,60	Reliable
Budaya Organisasi (X ₃)	0,732	0,60	Reliable
Disiplin Kerja Pegawai (Y)	0,771	0,60	Reliable

(Sumber : Olah data SPSS, 2025)

Berlandaskan tabel 4.3 yang menampilkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel menunjukkan bahwa nilai

Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner bersifat reliabel.

Uji Multikolinearitas

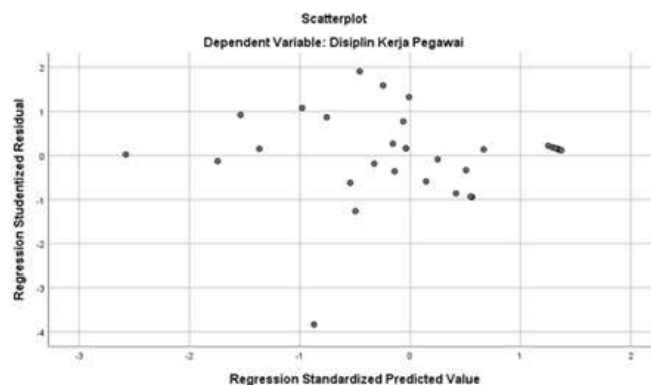
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Efektivitas Sistem Absensi Digital	0,696	1.436	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi	0,414	1.535	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,500	1.650	Tidak Terjadi Multikolinearitas

(Sumber : Olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 4, ketiga variabel tersebut memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, yang mengindikasikan bahwa model regresi tak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
(Sumber: Olah Data SPSS, 2025)

Mengacu pada gambar 3, *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Pola penyebaran ini mengindikasikan tidak adanya gejala heteroskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians data tidak konsisten.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.224	3.382		.2429
	Efektivitas Sistem Absensi Digital	.078	.128	.103	.608
	Kompensasi	.424	.144	.414	.004
	Budaya Organisasi	.450	.150	.500	.005

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

(Sumber : Olah data SPSS, 2025)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 5, maka diperoleh model persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,224 + 0,078 X_1 + 0,424 X_2 + 0,450 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan model regresi yang telah diperoleh, maka berikut merupakan interpretasinya:

1. Konstanta (α) sebesar 8,224, artinya meskipun semua variabel bebas (Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, dan Budaya Organisasi) bernilai nol, namun Disiplin Kerja Pegawai tetap sebesar 2,599 satuan.
2. Efektivitas Sistem Absensi Digital (X_1) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai, dengan koefisien 0,078, yang berarti setiap kenaikan 1% pada efektivitas sistem absensi digital meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,078 satuan.
3. Kompensasi (X_2) juga berpengaruh positif, dengan koefisien 0,424, yang berarti setiap kenaikan 1% kompensasi dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,424 satuan.
4. Budaya Organisasi (X_3) juga berpengaruh positif, dengan koefisien 0,450, menunjukkan peningkatan terbesar terhadap Disiplin Kerja Pegawai dibandingkan variabel lainnya.

Uji Hipotesis
Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.828	3	49.609	18.392	.001 ^b
	Residual	75.640	28	2.759		
	Total	223.468	31			
a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, Budaya Organisasi						

(Sumber: Olah data SPSS, 2025)

Uji-t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.224	3.382		2.429	.022
	Efektivitas Sistem Absensi Digital	.078	.128	.103	.608	.548
	Kompensasi	.424	.144	.414	1.848	.004
	Budaya Organisasi	.450	.150	.500	2.205	.005
a. Dependent Variabel: Disiplin Kerja Pegawai						

(Sumber : Olah data SPSS, 2025)

Merujuk pada tabel 4.7 diatas, terlihat bahwa bahwa variabel Efektivitas Sistem Absensi Digital (X_1) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan dikarenakan nilai signifikansinya $>0,05$. Sedangkan Kompensasi (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi X_2 (0,004), dan X_3 (0,005) yang semuanya lebih kecil dari 0,05.

Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Nilai Koefisien R dan R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.685	.665	1.705
a. Predictors: (Constant), Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variabel: Disiplin Kerja Pegawai				

(Sumber : Olah data SPSS, 2025)

Pengaruh Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara
(Pangerapan, et al.)

Berdasarkan tabel 8, Nilai Adjusted R Square sebesar 0,665. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 66% sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Efektivitas Sistem Absensi Digital terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, Efektivitas Sistem Absensi Digital memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Artinya semakin baik Efektivitas Sistem Absensi Digital yang diterapkan, tidak akan menyebabkan Disiplin Kerja Pegawai meningkat namun dapat berkontribusi terhadap kelancaran jalannya perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun sistem absensi digital telah diterapkan dengan baik, keberadaannya tidak signifikan mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai. Meskipun tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, efektivitas sistem absensi digital tetap mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Dari hasil pengujian t dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan dan bersifat positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Peneliti menyimpulkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pegawai. Kompensasi yang dimaksud mencakup tidak hanya aspek finansial seperti gaji, tunjangan, dan insentif, tetapi juga aspek non-finansial seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, Budaya Organisasi memberikan pengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Hal menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif, seperti budaya kerja AKHLAK, dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja kondusif, memotivasi kepatuhan terhadap peraturan, serta mendorong kinerja yang tepat waktu dan bertanggung jawab. Disiplin yang terbentuk mendukung kelancaran operasional, meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan perusahaan. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberikan dampak paling dominan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

Pengaruh Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai terbentuk dari sinergi efektivitas sistem absensi digital, kompensasi, dan budaya organisasi. Absensi digital berfungsi sebagai kontrol administratif, kompensasi memotivasi kehadiran dan kinerja,

sedangkan budaya organisasi membentuk nilai dan kebiasaan disiplin. Ketiganya saling melengkapi sehingga berdampak lebih kuat ketika diterapkan bersama.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Sistem Absensi Digital berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, dan Budaya Organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

SARAN

1. Untuk Perusahaan:

Terkait dengan Efektivitas Sistem Absensi Digital disarankan agar manajemen PT. Pegadaian Cabang Manado Utara dapat meningkatkan efektivitas sistem absensi digital, terutama dalam hal kestabilan sistem, kemudahan akses, serta keakuratan pencatatan waktu kehadiran. Sistem yang andal akan membantu memperkuat kedisiplinan pegawai serta mengurangi kemungkinan manipulasi data kehadiran. Selanjutnya, kompensasi yang diberikan PT. Pegadaian Cabang Manado Utara kepada pegawai perlu dilakukan evaluasi secara berkala agar tetap sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kinerja masing-masing individu. Kompensasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan motivasi serta mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja. Dalam budaya organisasi, PT. Pegadaian Cabang Manado Utara yang merupakan bagian BUMN menganut nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) perlu terus diperkuat melalui sosialisasi, internalisasi nilai, serta keteladanan dari pimpinan agar nilai-nilai tersebut benar-benar tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari, khususnya dalam hal kedisiplinan. Penguatan budaya organisasi juga dapat dilakukan dengan cara kombinasi pendekatan struktural dan kultural.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya, namun hendaknya peneliti dapat menambahkan variabel lain agar penelitian selanjutnya dapat memberi ilmu lebih luas bagi para pembaca atau peneliti lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagu, N., Asi, L. L., & Podungge, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Agro Artha Surya Boalemo. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 219-229. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2443>
- Barus, K. O., Puspita, V., & Safrianti, S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 568-577. <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/701>
- Cahyono, N. D., & Sandra, E. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI “AKHLAK” DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PENGATUR PERJALANAN KERETA API (PPKA) DI DAERAH OPERASI 2 BANDUNG WILAYAH 2. C TASIKMALAYA. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 1(1), 591-602. <https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/micjo/article/view/71/76>
- Fatmawati, N. I. (2024). *PENGARUH IMPLEMENTASI ABSENSI FACE RECOGNITION DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN NGAWI* (Doctoral dissertation, Universitas PGRI Madiun). <https://eprint.unipma.ac.id/2379/>
- Harahap, L. M. (2021). Employee Performance Model: Implementation of Work Environment Work Discipline and Competence. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(2), 431-444. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/injects/article/view/507>
- Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepimimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(1), 01. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Analisis+Pengaruh+Kompensasi+Da+n+Kepimimpinan+Terhadap+Disiplin+Kerja+Pegawai+Pada+Badan+Lingkungan+Hidup+Dan+K+ebersihan+Kabupaten+Aceh+Tenggara&btnG=
- Ivano, W., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 2(2), 36-54. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Digital/article/view/1045>
- Lumintang, A. W., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(4), 831-839. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2221>
- Nada, N. Q., Kurniati, R. R., & Hardati, R. N. (2022). PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 214-222. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/14988>
- Nofita, M., & Sebastian, D. (2022). Technology Acceptance Models pada Teknologi Digital: Survey Paper. *KONSTELASI: Konvergensi Teknologi dan Sistem Informasi*, 2(2), 309-320. <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/konstelasi/article/view/5347/2561>
- Nurmalia, S., Mulyadi, D., & Sungkono, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin kerja Karyawan Di PT Gangsar Lumintu Berkah Lestari. *JURNAL ILMIAH NUSANTARA*, 1(4), 255-268.

Pengaruh Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara (Pangerapan, et al.)

- <https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jinu/article/view/1739>
- Nurmayanti, A., Frendika, R., & Assyofa, A. R. (2022, July). Pengaruh Absensi Elektronik (Face Recognition) dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Balai Besar Pengembangan Pasar Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Lembang. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 2, pp. 909-917). https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Absensi+Elektronik+%28Face+Recognition%29+dan+Pengawasan+terhadap+Disiplin+Kerja+Pegawai+di+Balai+Besar+Pengembangan+Pasar+Kerja+dan+Perluasan+Kesempatan+Kerja+Lembang.+&btnG=
- Pratama, A., Wulandari, S. Z., & Indyastuti, D. L. (2022). Analisis technology acceptance model (tam) pada penggunaan aplikasi pln daily (studi empiris pada pegawai pln up3 tegal). *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 5(3), 355-368. <https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/235>
- Rahmat, P. S., Djuniardi, D., Prayudi, D., & Surya, A. A. (2024). The Influence of Leadership, Work Environment, Work Motivation on Work Discipline at PDAM Tirta Kamuning Kuningan District. *International Journal Administration, Business & Organization*, 5(4), 62-70. <https://ijabo.a3i.or.id/index.php/ijabo/article/view/424>
- Setyawan, A., Andjarwati, T., & Nugroho, R. (2023). The Effect of Knowledge, Commitment, Discipline and Workload on Service Performance with Stress and Burnout as Mediation and Achievement Motivation as Moderation of Medical Practitioners in Grobogan and Kudus Regencies, Central Java. *IJEED (International Journal of Entrepreneurship and Business Development)*, 6(5), 876-884. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/ijeed/article/view/2324>
- Verdiyasa, P. A., & Sanjaya, N. M. W. S. (2023). this is a scientific work about Analisis Perbandingan Penerapan Absensi Manual dan Face Recognition Terhadap Disiplin Pegawai Pada Puskesmas Seririt III. *JNANA SATYA DHARMA*, 11(1). <https://ojs.stie-satyadharma.ac.id/ojs/index.php/JSD/article/view/374>
- Wicara, D. G. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Timur Jaya Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(4), 405-416. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/408>