

PENGARUH APLIKASI ABSENSI SIAP (SISTEM INFORMASI ABSENSI PEGAWAI) DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN KARAWANG

Wanta¹, July Yuliawati², dan Niken Aulia Irfani³

Wanta@ubpkarawang.ac.id¹, july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id², dan
mn17.nikenirfani@mhs.ubpkarawang.ac.id³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang

ABSTRAK

Untuk memperoleh pegawai yang mempunyai disiplin kerja dan kinerja yang baik, Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang perlu melakukan pelatihan – pelatihan khusus untuk para pegawai agar tidak melakukan pelanggaran – pelanggaran disiplin pada jam kerja, seperti tidak mengikuti apel pagi yang dilakukan setiap hari kerja di Lapangan Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, membolos atau tidak masuk tanpa keterangan, istirahat dan pulang mendahului, datang ke Kantor dan pulang tidak sesuai jam kerja, dan kembali dari istirahat mendekati jam pulang kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk: mengetahui Pengaruh Aplikasi Absensi SIAP terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif dan verifikatif melalui pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 pegawai. Data penelitian didapat melalui kuesioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Data yang didapat melalui *Method of Successive Interval* (MSI) dengan bantuan software SPSS, kemudian dilakukan analisis menggunakan metode analisis verifikatif yang terdiri dari analisis korelasi dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari Aplikasi Absensi SIAP dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang.

Kata kunci : Aplikasi Absensi SIAP; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

To obtain employees who have work discipline and good performance, the Head of the Industry and Trade Office of Karawang Regency needs to conduct special training for employees so as not to commit disciplinary violations during working hours, such as not attending the morning apple which is held every working day at Field Office of Industry and Trade Office of Karawang Regency, playing truant or not entering without explanation, taking a break and going home ahead of time, coming to the office and going home not according to working hours, and returning from a break close to work hours. The purpose of this study was to: determine the effect of the SIAP attendance application on employee performance at the Department of Industry and Trade, Karawang Regency. This research was conducted using descriptive and verification methods through a quantitative approach. The sample used in this study were 77 employees. Research data obtained through questionnaires, interviews, observation and literature study. The data obtained through the Method of Successive Interval (MSI) with the help of SPSS software, then analyzed using the verification analysis method consisting of correlation and determination analysis. The results showed that there was a significant simultaneous effect of the SIAP Attendance Application and Work Discipline on the Employee Performance of the Industry and Trade Office of Karawang Regency.

Keywords: SIAP Attendance Application; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Peranan Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penting dalam organisasi, pemanfaatan Sumber Daya secara efektif adalah salah satu jalan bagi organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan Instansi Pemerintah untuk jangka panjang. Dengan kata lain, keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kedisiplinan, keahlian dan keterampilan pegawai. ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan Sumber Daya Manusia yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara sesuai kedudukannya masing-masing, tugas dan fungsi sebagai unsur aparatur negara (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN).

Kedisiplinan yang mencakup berbagai aspek, yaitu: disiplin waktu, disiplin masuk kerja, disiplin tepat waktu disiplin dalam berpakaian, disiplin dalam perilaku, dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara-cara kerja yang ditentukan, dan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat. Oleh karena itu dengan adanya disiplin dapat mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi, salah satunya yaitu tentang absensi pegawai dengan menggunakan aplikasi, baik dengan *fingerprint*, aplikasi absensi SIAP, dan aplikasi lainnya. Gunanya aplikasi tersebut adalah untuk mendisiplinkan pegawai dalam absensi kehadiran pegawai.

Walaupun sudah menggunakan Aplikasi Absensi SIAP, masih banyak pegawai yang kurang disiplin. Terbukti dari rekapitulasi kehadiran pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Karawang yang disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1.1.
Laporan Absensi Aplikasi SIAP (Sistem Informasi Absensi Pegawai)
Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag)
Kabupaten Karawang.
(Bulan Agustus - Desember 2020)

	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai				Total
			Izin	Sakit	Cuti Tahunan	Lupa Absen	
1	Agustus	77	6	5	2	10	23
2	September	77	8	6	2	9	25
3	Oktober	77	5	4	5	8	22
4	November	77	7	1	3	6	17
5	Desember	77	9	4	9	11	33

Sumber : Data Absensi Aplikasi SIAP 2020 Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Karawang.

Berdasarkan tabel 1.1 Permasalahan yang timbul di Dinas Perindustrian dan Perdagangan adalah tingkat kedisiplinan masih belum optimal, terbukti dengan tabel di atas total terbanyak di bulan Desember jumlah 33, walaupun sudah memakai sistem aplikasi SIAP

tingkat kedisiplinan pegawai masih kurang. Hal tersebut dapat dipantau oleh Kelapa Dinas tingkat kedisiplinan masing-masing pegawai.

Tabel 1.2
Pencapaian Target Kegiatan Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag)
Kabupaten Karawang.

TAHUN	TARGET KEGIATAN	
	REALISASI	PENCAPAIAN
2018	100%	100%
2019	100%	97%
2020	100%	85%

Sumber: LAKIP 2018, 2019 & 2020 Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Disperindag) Kabupaten Karawang.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa realisasi kegiatan di tahun 2018 dengan pencapaian 100% sudah tercapai, tetapi mengalami penurunan pencapaian realisasi kegiatan pada tahun 2019 dengan pencapaian 97 % disebabkan oleh indikator kinerja yang tidak tercapai karena faktor masa Pandemi Virus Covid-19 yang mengakibatkan masa transisi antara tahun 2019 dan 2020, sehingga pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam tugas bersosialisasinya terhenti karena masa Pandemi tersebut. Upaya yang dilakukan untuk mencapai target sasaran indikator meningkatkan tata kelola pemerintah instansi Organisasi Perangkat Daerah adalah meningkatkan akuntabilitas Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karawang untuk memberikan pendampingan pada setiap unit kerja.

TEORI

Menurut (Amirullah, 2015:4) mengatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya.

Menurut (Edy Sutrisno, 2017:7) manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, penghargaan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut (Pandi, 2016) Aplikasi Absensi SIAP, Absensi adalah suatu bukti bahwa seorang pegawai datang dalam bekerja di sebuah kantor atau sekolah. Absensi juga merupakan sebuah penerapan dalam disiplin yang telah diatur dalam masing-masing kantor. Pelaksanaan daftar hadir atau pengisian absensi secara manual, akan menghambat instansi untuk mengetahui daftar hadir kerja pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan, dan jam pegawai setiap hari.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengetahui dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Menurut Affandi (2018:83) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan analisis data kuantitatif serta dalam pengumpulan data menggunakan koesioner.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang yang beralamat di Jl. Jend. A. Yani No.30, Tanjungpura, Kec. Karawang Barat., Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41315. Waktu pelaksanaan pada bulan Juli 2021 sampai dengan Juni 2022.

Teknik Analisis Data

Pengujian dari hasil penelitian ini menggunakan Uji Deskriptif Verifikatif, Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Mutikolineritas, dan Uji Autokorelasi serta Uji Hipotesis yang meliputi Uji t dan Uji F dan Analisis Linear Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini yaitu pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dengan jumlah 77 orang. Karakteristik responden berdasarkan karakteristik yang diambil dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan usia pegawai.

Tabel 1.3
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Org)	Presentase (%)
Laki-Laki	66	86%
Perempuan	11	14%
Total	77	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel 1.3 di atas menunjukkan profil responden berdasarkan jenis kelamin dimana 66 responden (86%) adalah laki-laki dan 11 responden (14%) adalah perempuan. Sehingga dapat di lihat bahwa frekuensi laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan.

Tabel 1.4
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Org)	Presentase (%)
17-30 tahun	7	9%
31-40 tahun	27	35%
41-50 tahun	36	47%
>51 tahun	7	9%
Total	77	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Pada tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa profil responden berdasarkan usia usia 17-30 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 7%, 31-40 tahun sebanyak 27 orang dengan presentase 35%, 41-50 tahun sebanyak 36 orang dengan presentase 47% dan >50 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 9%.

Hasil Pengujian Keabsahan Data

1. Uji Validitas

a. Variabel Aplikasi Absensi SIAP

Dengan jumlah responden 77 orang memberikan penilaian terhadap butir pernyataan indikator data absensi lebih *valid* dengan dengan skor tertinggi 359, dan pernyataan indikator bisa di akses dengan cepat dengan skor terendah 322.

b. Variabel Disiplin Kerja

Dengan jumlah responden 77 orang memberikan penilaian terhadap butir pernyataan indikator ketaatan dengan skor tertinggi 363, dan pernyataan indikator cuti dengan skor terendah 341.

c. Variabel Kinerja Pegawai

Dengan jumlah responden 77 orang memberikan penilaian terhadap butir pernyataan indikator kemampuan dengan skor tertinggi 366, dan pernyataan indikator pekerjaan dengan skor terendah 341.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
----------	----------	---------	------------

Aplikasi SIAP	0,722	0,221	Reliabel
Disiplin Kerja	0,734	0,221	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,709	0,221	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1.8 diatas menunjukkan bahwa hasil setiap variabel memiliki nilai r hitung > dari r table. Variabel aplikasi SIAP memiliki r hitung sebesar 0,722, disiplin kerja 0,734, dan kinerja pegawai 0,709, maka semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 1.9

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
	Std. Deviation		2.32672968
Most Extreme Differences	Absolute		0.077
	Positive		0.067
	Negative		-0.077
Test Statistic			0.077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		0.299
	99% Lower Bound		0.287
	Confidence Upper Bound		0.310
	Interval		

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SPSS v.28

Berdasarkan Tabel 1.9 uji normalitas menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov* diatas, dapat diketahui bahwa sudah memenuhi syarat distribusi normal karena nilai signifikan $0,200 > 0,05$ sehingga data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 1.10

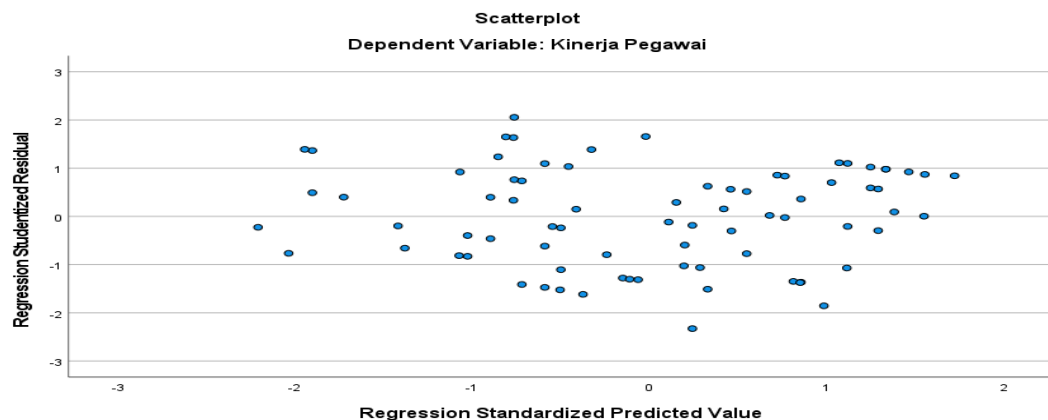
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	32.049	6.144		5.217	0.000		
	Aplikasi SIAP	-0.051	0.086	-0.063	-0.595	0.554	0.953	1.049
	Disiplin Kerja	0.365	0.088	0.438	4.135	0.000	0.953	1.049
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai								

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SPSS v.28

Berdasarkan tabel 1.10 hasil uji multikolinearitas diatas nilai VIF variabel Aplikasi Siap (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah $1,049 < 10$ dan nilai *Tolerance* value sebesar $0,953 > 0,1$ maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah Penulis dengan SPSS V.28

Gambar 1.1

Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 1.1 dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dalam penelitian ini layak dipakai.

6. Uji Autokorelasi

Tabel 1.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.456 ^a	0.208	.0186	2.35796	1.851
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Aplikasi SIAP					
b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SPSS v.28'

Berdasarkan Tabel 1.10 diatas menunjukkan nilai DW sebesar 1.851, nilai ini akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikasi 5%, jumlah sampel (n) dalam penelitian ini sebesar 77 responden dan jumlah variabel independen dalam penelitian ini sebanyak 2 ($k=2$), maka pada tabel DW akan diperoleh batas bawah (dL) sebesar 1.577 dan nilai batas

atas (dU) sebesar 1.683 maka $dU < DW < 4 - dU$ atau $1.683 < 1.851 < 4 - dU$ (2.316) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam penelitian ini.

7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	32.049	6.144		5.217	0.000	
	Aplikasi SIAP	-0.051	0.086	-0.063	-0.595	0.554	.989 1.011
	Disiplin Kerja	0.365	0.088	0.438	4.135	0.000	.989 1.011

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SPSS v.28

Berdasarkan Tabel 1.11 dapat diketahui persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = 32,049 + (-0,0051) X_1 + 0,0365 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas dapat diketahui bahwa:

1. Konstanta bernilai 32.049 menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai sebesar 32.049 apabila variabel independen lainnya dianggap konstan.
2. Aplikasi SIAP (X1) bernilai 0.0051. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai Aplikasi SIAP bertambah satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,0051 satuan dengan asumsi variabel independen lain konstan.
3. Disiplin Kerja (X2) bernilai 0,0365. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai di Disiplin Kerja bertambah satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai akan bertambah sebesar 0,0365 satuan dengan asumsi variabel independen lain konstan.

8. Uji Parsial t

Tabel 1.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	32.049	6.144		5.217	0.000	

	Aplikasi SIAP	-0.051	0.086	-0.063	-0.595	0.554	0.953	1.049
	Disiplin Kerja	0.365	0.088	0.438	4.135	0.000	0.953	1.049

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SPSS v.28

Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji t) pada tabel 1.12 hasil hipotesis penelitian pada masing-masing variabel independen akan dibahas sebagai berikut:

- 1) Uji hipotesis pengaruh Aplikasi SIAP (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diketahui nilai signifikansi untuk variabel Aplikasi Absensi SIAP (X_1) sebesar $0,0554 > 0,05$, sedangkan untuk nilai uji t hitung sebesar $-0,0595 < 1,992$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara Aplikasi Siap (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)

- 2) Uji hipotesis pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diketahui untuk pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,0000 < 0,05$, sedangkan untuk nilai uji t hitung sebesar $4,135 > 1,992$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian hipotesis variabel Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

9. Uji Parsial F

Tabel 1.12
Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.990	2	53.995	9.711	<,001 ^b
	Residual	411.439	74	5.560		
	Total	519.429	76			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Aplikasi SIAP

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SPSS v.28

Berdasarkan Tabel 1.12 diketahui nilai signifikansi untuk Aplikasi SIAP (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,711 > F$ tabel 3,12. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian hipotesis variabel Aplikasi SIAP (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

10. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 1.13
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.456 ^a	0.208	0.186	2.35796	.456 ^a
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Aplikasi SIAP					
b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Diolah Penulis dengan SPSS v.28

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat diketahui nilai *R square* sebesar 0,0208. Nilai *R square* 0,208 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu $0,456 \times 0,456 = 0,208$. Bersarnya angka koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,0208 atau sama dengan 20,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Aplikasi SIAP (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,208 atau 20,8% sedangkan sisanya ($100\% - 20,8\% = 79,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidal diteliti.

PEMBAHASAN

Pembahasan Deskriptif

1. Variabel Aplikasi Absensi SIAP (X_1)

Aplikasi Sistem Infomasi Absensi Pegawai atau yang sebut Aplikasi SIAP ini di ciptakan oleh BKPSDM, yang di rancang untuk mengganti mesin absensi sebelumnya yaitu mesin *fingerprint*. Aplikasi SIAP ini merupakan Aplikasi absensi *online* berbasis GPS yang dapat di akses melalui *android* maupun *website*. Karena Aplikasi SIAP berbasis *website* yang bisa diakses langsung dengan membukan halaman *login* (atau *login page*).

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Dalam pendisiplinan pada saat melakukan pekerjaan merupakan faktor penting. Disiplin kerja yang didimensi oleh pengukuran waktu secara efektif, tanggung jawab dalam bekerja dan absensi merupakan batasan yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil kesimpulan yang sesuai ketentuan, dengan

mengembangkan beberapa indikator sebagai acuan dalam melampirkan pertanyaan pada kuisioner.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan faktor penting dalam setiap penilaian oleh masing-masing Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, dengan menggunakan dimensi Kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab dengan mengembangkan beberapa indikator sebagai acuan dalam melampirkan pernyataan pada kuisioner. Rekapitulasi pada variabel Kinerja Pegawai memiliki kriteria tinggi, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai harus di pertahankan.

Pembahasan Verifikatif

1. Aplikasi Absensi SIAP terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil pengujian secara parsial, variabel Aplikasi SIAP menunjukkan hasil bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dimana $-0,0595 < 1,992$ dengan tingkat signifikansi $0,554 > 0,06$ sehingga dapat dinyatakan bahwa aplikasi SIAP tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian secara parsial variabel disiplin kerja menunjukan bahwa hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana $4,135 > 1,992$ dengan tingkat signifikansi $0,0000 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Aplikasi Absensi SIAP dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian secara simuktan variabel aplikasi SIAP dan disiplin kerja menunjukan hasil bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dimana $9,711 > 3,12$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel aplikasi SIAP dan disiplin keja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disajikan dalam penelitian, maka akan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Aplikasi Absensi SIAP (X_1) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, berada pada kriteria sangat setuju yaitu pada indikator data absensi lebih *valid* dengan skor tertinggi 359, dan pernyataan indikator bisa di akses dengan cepat dengan skor terendah 322, namun kedua indikator tersebut tergolong sangat setuju dengan bar scale berada pada urutan 323,5 – 385.
2. Disiplin Kerja (X_2) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, berada pada kriteria sangat setuju yaitu pada indikator kemampuan dengan skor tertinggi 366, dan pernyataan indikator cuti dengan skor terendah 322, namun kedua indikator tersebut tergolong sangat setuju dengan bar scale berada pada urutan 323,5 – 385.
3. Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang, berada pada kriteria sangat setuju yaitu pada indikator kemampuan dengan skor tertinggi 366, dan pernyataan indikator dengan skor terendah 341, namun kedua indikator tersebut tergolong sangat setuju dengan bar scale berada pada urutan 323,5 – 385.
4. Secara parsial Aplikasi Absensi SIAP (X_1) tidak berpengaruh terhadap nilai Kinerja Pegawai (Y) Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $-0,595$ dan nilai t hitung $< t$ tabel ($1,992 < 0,0554$).
5. Secara parsial Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $4,135$ dan nilai t hitung $> t$ tabel $1,992$ dan ($0,000 < 0,05$).
6. Secara simultan Aplikasi Absensi SIAP (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditandai dengan nilai signifikansi $0,001$ dan nilai f hitung $> f$ tabel ($9,711 > 3,12$).

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Dengan penerapan Aplikasi Absensi SIAP yang praktis untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang hendaknya dari pihak kepegawaian juga ikut selalu memantau, meninjau dan memperbaiki pelaksanaan sistem absensi yang sudah ada.

2. Pada Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang perihal indikator masuk kerja masih terdapat pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan.
3. Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Karawang dilihat dari sudah cukup baik dalam melakukan pekerjaannya masing-masing, namun masih ada pegawai yang kurang terampil dalam melakukan pekerjaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan agar pegawai terampil dalam melakukan pekerjaan adalah dengan melalui pendidikan dan pelatihan yang khusus dalam bidangnya, berpotensi yang tinggi, mempunyai wawasan yang luas supaya dapat mencapai hasil yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ade Muslimat dan Hariyaty Ab Wahid, 2021. "*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*".
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah (2015) *Pengantar Manajemen*. Edited by Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Amirullah (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bachtiar Arifudin Husain 2018. "*Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro*".
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Bungin, Burhan. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Donni Juni Priansa. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM* - bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: IRDH
- Fadli, Uus MD, 2019. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Buana Perjuangan Karawang.
- Firmansyah, M. A. (2019). *Manajemen*. Surabaya: Qiara Media.
- Ghozali and Imam. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hardani et al. (2020) *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hariandja, M. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. (Y. Hardiawati, Ed.) Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A. A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Saefudin Azwar. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar