

## Pengaruh Penggunaan Aplikasi SIAP Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang

**Fibri Novitasari**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

[fibrinovitasari@gmail.com](mailto:fibrinovitasari@gmail.com)

**Novi Winarti**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

[noviwinarti@umrah.ac.id](mailto:noviwinarti@umrah.ac.id)

**Ryan Anggria Pratama**

Universitas Maritim Raja Ali Haji

[ryananggria@umrah.ac.id](mailto:ryananggria@umrah.ac.id)

Alamat: Jl. Raya Dompok, Dompok, Kec. Bukit Bestari, Kota Tanjung Pinang,  
Kepulauan Riau 29115

Korespondensi penulis: [fibrinovitasari@gmail.com](mailto:fibrinovitasari@gmail.com)

### Abstract

*The SIAP application (Presence Activation Information System) has been implemented at the Personnel and Human Resources Development Agency since 2022. Although good attendance has been the first step, it also requires optimal bureaucratic performance as an effort to achieve institutional goals. The purpose of this study is to evaluate whether the use of the SIAP Application (Presence Activation Information System) has an influence on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). This study used quantitative methods and involved the entire population, namely 38 employees of the Civil Service and Human Resources Development Agency. Data collection was carried out through distributing questionnaires to all BKPSDM employees as respondents, documentation and observation. The results of the analysis using the T test show that the significant value (0.002) is smaller than the probability of 0.05. Therefore, it can be concluded that the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted, which means "The use of the SIAP application has an influence on employee performance (Y)." Although the SIAP Application Usage Variable (X) and the Employee Performance Variable (Y) are related, respondents' responses show some shortcomings related to the use of the SIAP Application (Presence Activation Information System), such as unstable network access constraints. Nevertheless, good attendance still has a positive effect on improving employee performance. Employee Performance Evaluation shows deficiencies in the indicators of Quality, Quantity, Timeliness, and Independence.*

**Keywords:** SIAP Application, Employee Performance, Civil Service Agency and Human Resources Development

### Abstrak

Aplikasi SIAP (Sistem Informasi Aktivasi Presensi) telah diterapkan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sejak tahun 2022. Meskipun presensi yang baik sudah menjadi langkah awal, tetapi dibutuhkan pula kinerja birokrat yang optimal sebagai upaya mencapai tujuan institusi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi apakah penggunaan Aplikasi SIAP (Sistem Informasi Aktivasi Presensi) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan seluruh populasi, yaitu 38 pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada seluruh Pegawai BKPSDM sebagai responden, dokumentasi dan observasi. Hasil analisis menggunakan Uji T menunjukkan bahwa nilai signifikan (0,002) lebih kecil dari probabilitas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang artinya "Penggunaan Aplikasi SIAP memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)." Meskipun Variabel Penggunaan Aplikasi SIAP (X) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) berkaitan, tanggapan responden menunjukkan beberapa

Received Desember 18, 2023; Accepted Januari 18, 2024; Published Januari 30, 2024

\* Fibri Novitasari : [fibrinovitasari@gmail.com](mailto:fibrinovitasari@gmail.com)

kekurangan terkait penggunaan Aplikasi SIAP (Sistem Informasi Aktivasi Presensi), seperti kendala akses jaringan yang tidak stabil. Meskipun demikian, presensi yang baik tetap berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Evaluasi Kinerja Pegawai menunjukkan adanya kekurangan pada indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, dan Kemandirian.

**Kata kunci:** Aplikasi SIAP, Kinerja Pegawai, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

## LATAR BELAKANG

Informasi kini dapat dengan mudah diakses dan diperoleh berkat kemajuan teknologi dan informasi yang sangat pesat. Cara untuk mempercepat dan meningkatkan akurasi hasil kerja, berbagai sektor dipengaruhi oleh peran teknologi dan informasi dalam pengembangan sistem dengan efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Pemerintah Indonesia didorong untuk mengembangkan pemerintahan dengan sistem yang berbasis elektronik atau *e-government* yang canggih dan lengkap dalam upaya mewujudkan hal tersebut.

Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia, melalui Keputusan Presiden tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dalam Undang-Undang Nomor 95 Tahun 2018. Memahami bahwa pengawasan yang konsisten harus diprioritaskan saat menggunakan *e-government* sangat penting bagi pemerintah daerah. Berbagai asosiasi pemerintah daerah telah melakukan *e-government*, salah satunya kerangka *e-government* yang dilakukan oleh Pemda Tanjungpinang.

Langkah ini dibuat untuk membuat pekerjaan lebih mudah di tempat kerja dengan meningkatkan efisiensi dan disiplin pegawai melalui program absensi sehingga pekerja menyesuaikan dengan teknik pencatatan kehadiran. Aplikasi SIAP Kepri merupakan satu diantara sejumlah sistem dimana saat ini diterapkan dalam penertiban keberadaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kota Tanjungpinang. pemanfaatan aplikasi SIAP untuk pencatatan kehadiran. Sejak 22 Juni hingga 22 Juli 2022, Pemerintah Kota Tanjungpinang mengimplementasikan aplikasi Sistem Informasi Aktivasi Presensi (SIAP) di lima Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yaitu Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Bappelitbang, Kecamatan Tanjung Pinang Barat, dan Kelurahan Pinang Kencana.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kepegawaian Kota Tanjungpinang (BKPSDM) menggunakan aplikasi SIAP sebagai sistem pengelolaan kehadiran pegawainya. Setelah menggunakan aplikasi SIAP, pegawai tidak boleh terlambat dalam mengisi kehadiran, dan jika ada keterlambatan harus menggantinya dengan menambah jam kerja saat pulang. Proses pengukuran kehadiran, pegawai harus ada di area kerja untuk menghindari kegagalan pengisian

daftar hadir, karena aplikasi SIAP membutuhkan GPS kantor sebagai titik lokasi untuk mengisi daftar hadir dan juga berlaku saat kembali ke rumah.

Seperti data yang diperoleh peneliti melalui penelitian sebelumnya, yang menjelaskan bahwa penggunaan aplikasi SIAP sangat efektif untuk mengatur sistem presensi di BKPSDM. Meskipun keberadaan aplikasi SIAP telah memberikan dampak positif didalam membuat peningkatan akan kedisiplinan pegawai hingga mendorong perbaikan reformasi birokrasi, namun implementasinya masih belum sepenuhnya efektif karena pegawai masih menghadapi beberapa hambatan dan masalah. Selain itu, hasil yang optimal dari penerapan ini belum sepenuhnya terlihat.

Kemudian di Kantor BKPSDM sendiri masih terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat berdasarkan data presensi menggunakan aplikasi SIAP pertahun 2023, yang mana ketidakdisiplinan ini nantinya akan memberikan dampak yang buruk ke berbagai hal lain, seperti misalnya tidak selesainya pekerjaan tepat waktu dan kurang maksimalnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini tentunya akan membuat penilaian terhadap kinerja pegawai yang menjadi kurang bagus.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana aplikasi SIAP berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dalam suatu lembaga atau organisasi mengacu pada kemampuan seorang pegawai untuk melaksanakan seluruh tugas dalam wilayah tanggung jawabnya. Tugas-tugas ini umumnya berdasarkan pada ukuran keberhasilan yang telah ditetapkan. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan mencapai tingkat kinerja tertentu. Hasibuan menyatakan bahwa kinerja adalah produk dari pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seseorang ketika mengerjakan pemberian tugas kepada dirinya. Kinerja dari pegawai adalah output pekerjaan yang mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif, dimana dihasilkan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang menyesuaikan atas pemberian tanggung jawabnya (Nofriansyah, 2019).

Sepanjang epidemi, kemudahan tempat kerja, kemampuan karyawan untuk menggunakan sumber daya internet, dan presisi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan semuanya memiliki dampak besar pada seberapa baik mereka melakukan. Namun,

Kasmir mengklaim bahwa tiga belas faktor – desain pekerjaan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, gaya kepemimpinan, kepribadian, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja – memiliki dampak pada kinerja karyawan (Setiawan, 2021).

Penilaian kinerja melibatkan pengevaluasian hasil-hasil yang dapat diukur secara angka dan analisis data setelah serangkaian peristiwa. Kinerja ini bergantung pada dukungan dari standar, fasilitas, peluang, kemampuan, dan respons yang diberikan. Pelaksanaan pengukuran kinerja, sejumlah indikator telah dieksplor oleh (Robbins, 2006), yakni:

1. Kualitas

Penilaian kualitas kinerja mencakup sejauh mana seorang pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan tingkat keakuratan, kelengkapannya, maupun kerapian yang diinginkan.

2. Kuantitas

Maksud dari kuantitas ini merujuk pada jumlah hasil yang diproduksi dan diukur pada satuan tertentu, misalnya jumlah unit. Ini bisa tercermin dari besarnya beban kerja maupun pengalamannya dalam bekerja.

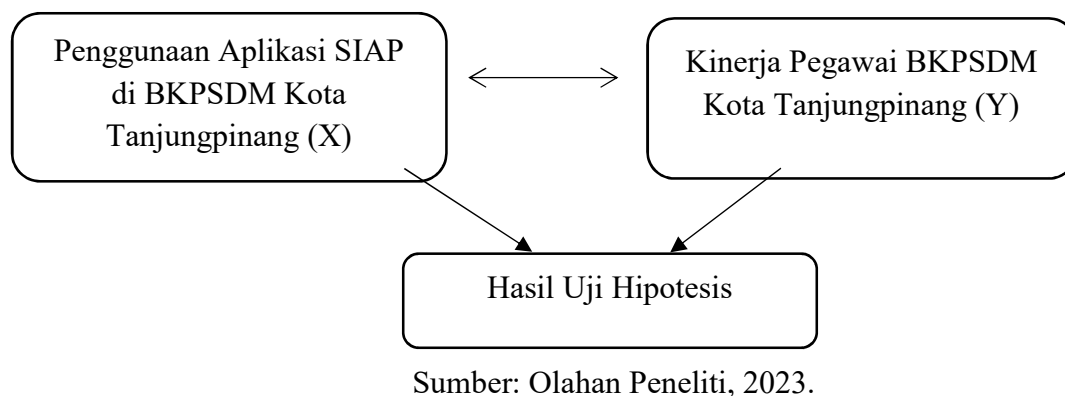
3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merujuk pada sejauh mana sebuah aktivitas diselesaikan dalam batas waktu dimana sudah ditentukan sebelumnya.

4. Kemandirian

Kemandirian mencerminkan sejauh mana seorang karyawan bisa mengerjakan fungsi pekerjaannya sesuai dengan komitmen kerjanya. Ini menunjukkan angka keterlibatan karyawan terhadap instansi dan tanggung jawab yang diemban.

Standar kinerja adalah suatu patokan atau benchmark yang digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja. Standar ini didasarkan pada pekerjaan yang ada, dipahami, disetujui, memiliki spesifikasi yang dapat diukur, berfokus pada waktu, tertulis, dan dapat diubah (Wibowo, 2009). Standar kinerja berfungsi sebagai ukuran yang digunakan untuk menilai apakah kinerja telah mencapai keberhasilan atau kegagalan dalam periode waktu tertentu.



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis Penelitian**

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penggunaan aplikasi SIAP terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tanjungpinang.
2. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penggunaan aplikasi SIAP terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Tanjungpinang.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme yang bertujuan untuk meneliti pada suatu populasi atau sampel tertentu dan data penelitian di analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2012). Objek sasaran pada penelitian ialah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang, dimana lokasi penelitian di BKPSDM Kota Tanjungpinang. Penggunaan populasi pada penelitian ini ialah semua pegawai BKPSDM Kota Tanjungpinang yang jumlahnya 38 orang. Berdasarkan Arikunto (2020), apabila jumlah anggota populasi lebih kecil dari 100 orang, adalah mungkin untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Sebaliknya, apabila jumlah anggota populasi melebihi 100 orang, maka disarankan untuk mengambil sekitar 10-15% ataupun 20-25% dari total populasi sebagai sampel. Berdasarkan pernyataan tersebut, karena jumlah populasi respondennya tidak melebihi 100 orang, penulis memilih untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Oleh karena itu, seluruh 38 orang pegawai di BKPSDM menjadi responden utama dalam penelitian ini.

Variabel pada penelitian dilakukan meliputi:

- a. Variabel bebas : penggunaan aplikasi SIAP (X)
- b. Variabel terikat : kinerja pegawai (Y)

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan adanya observasi, dokumentasi dan penyebaran angket. Teknik Analisa data yang dilakukan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Analisis Regresi Sederhana dan Uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data yang diambil dari responden yang telah mengisi angket. Angket diedarkan kepada seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang secara langsung dengan membagikan kertas angket. Total angket yang disebar dalam penelitian ini berjumlah 38 angket. Dari 38 (100%) angket yang disebar, 38 (100%) angket diterima kembali. Dari 38 (100%) kuesioner yang diterima, 38 (100%) dapat diolah.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui angket penelitian yang disebar mulai tanggal 4 Juli – 6 Juli 2023. Hasil dari angket ini telah dianalisis dan diolah menjadi persentase seperti pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah (Orang) | Persentase |
|---------------|----------------|------------|
| Pria          | 18             | 47%        |
| Wanita        | 20             | 53%        |
| <b>Total</b>  | 38             | 100%       |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner),2023

Pada tabel 1, terlihat bahwa responden yang paling mendominasi adalah mereka yang berjenis kelamin "Wanita", mencapai jumlah sebanyak 20 orang atau 53%. Sementara itu, responden berjenis kelamin "Pria" tercatat sebanyak 18 orang atau 47%.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No. | Jenis Kelamin | Umur  | Jumlah (Orang) | Persentase |
|-----|---------------|-------|----------------|------------|
| 1.  | <b>PRIA</b>   | 26-30 | 1              | 6%         |
|     |               | 31-35 | 3              | 17%        |
|     |               | 36-40 | 4              | 22%        |

|       |        |       |    |      |
|-------|--------|-------|----|------|
|       |        | 41-45 | 6  | 33%  |
|       |        | 46-50 | 4  | 22%  |
| Total |        |       | 18 | 100% |
| 2.    | WANITA | 26-30 | 1  | 5%   |
|       |        | 31-35 | 1  | 5%   |
|       |        | 36-40 | 9  | 45%  |
|       |        | 41-45 | 7  | 35%  |
|       |        | 46-50 | 2  | 10%  |
| Total |        |       | 20 | 100% |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (Kuesioner), 2023

Pada tabel 2 menunjukkan jumlah pegawai di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungpinang berjumlah 38 orang, yang terdiri dari: 1 pria berumur 26-30 tahun dengan persentase 6%, 3 pria berumur 31-35 tahun dengan persentase 17%, 4 pria berumur 36-40 tahun dengan persentase 22%, 6 pria berumur 41-45 tahun 33%, 4 pria berumur 46-50 tahun dengan persentase 22%, 1 wanita berumur 26-30 tahun dengan persentase 5%, 1 wanita berumur 31-35 tahun dengan persentase 5%, 9 wanita berumur 36-40 tahun dengan persentase 45%, 7 wanita berumur 41-45 tahun dengan persentase 35%, 2 wanita berumur 46-50 tahun dengan persentase 10%.

## Uji Validitas

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Penggunaan Aplikasi SIAP**

| <b>Correlations</b>          |             |                 |                |                   |
|------------------------------|-------------|-----------------|----------------|-------------------|
| <b>Variabel</b>              | <b>Item</b> | <b>r hitung</b> | <b>r Tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
| Penggunaan Aplikasi SIAP (X) | X1          | 0.598**         | 0,320          | Valid             |
|                              | X2          | 0.623**         | 0,320          | Valid             |
|                              | X3          | 0.754**         | 0,320          | Valid             |
|                              | X4          | 0.489**         | 0,320          | Valid             |
|                              | X5          | 0.770**         | 0,320          | Valid             |
|                              | X6          | 0.504**         | 0,320          | Valid             |
|                              | X7          | 0.450**         | 0,320          | Valid             |
|                              | X8          | 0.816**         | 0,320          | Valid             |

Sumber:

Data Olahan dengan SPSS 27.0

Menurut data dalam Tabel 3, hasil uji validitas terhadap penggunaan aplikasi SIAP menunjukkan bahwa terdapat 8 item yang dapat dianggap valid. Oleh karena itu, jumlah item yang layak digunakan untuk melanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya, yaitu Uji Reliabilitas, sebanyak 8 item. Tujuan dari proses ini adalah untuk memverifikasi bahwa instrumen atau

pertanyaan yang digunakan dalam penelitian menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang ditetapkan dengan sebaik-baiknya.

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Pada Kinerja Pegawai**

| <i>Correlations</i>        |                        |      |          |         |              |
|----------------------------|------------------------|------|----------|---------|--------------|
| Variabel                   | Indikator              | Item | r hitung | r Tabel | Keterangan   |
| <b>Kinerja Pegawai (Y)</b> | <b>Kualitas</b>        | Y1   | 0.649**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y2   | 0.671**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y3   | 0.702**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y4   | 0.748**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y5   | 0.730**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y6   | 0.557**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y7   | 0.564**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y8   | 0.398*   | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y9   | 0.814**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            | <b>Kuantitas</b>       | Y10  | 0.804**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y11  | 0.812**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y12  | 0.807**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y13  | 0.519**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y14  | 0.746**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y15  | 0.590**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            | <b>Ketepatan Waktu</b> | Y16  | 0.632**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y17  | 0.779**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y18  | 0.744**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y19  | 0.814**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y20  | 0.638**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y21  | 0.706**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            | <b>Kemandirian</b>     | Y22  | 0.361*   | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y23  | 0.738**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y24  | 0.660**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y25  | 0.814**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y26  | 0.614**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y27  | 0.682**  | 0,320   | <b>Valid</b> |
|                            |                        | Y28  | 0.689**  | 0,320   | <b>Valid</b> |

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 27.0

Berdasarkan tabel 4 hasil uji validitas pada kinerja pegawai, Pada indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu dan Kemandirian seluruh item valid. Sehingga item yang dapat digunakan untuk dilakukan pengujian reliabilitas sebanyak 27 item.

## Uji reliabilitas

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Penggunaan Aplikasi SIAP**

| <i>Reliability Statistics</i> |                         |         |                   |            |
|-------------------------------|-------------------------|---------|-------------------|------------|
| Variabel Penelitian           | <i>Cronbach's Alpha</i> | r tabel | <i>N of Items</i> | Kesimpulan |
| Penggunaan Aplikasi SIAP (X)  | 0,781                   | 0,60    | 8                 | Reliabel   |

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 27.0

Berdasarkan analisis yang tertera dalam Tabel 5, dapat diidentifikasi bahwa terdapat 8 pernyataan dengan nilai r tabel sebesar 0,60. Dalam konteks uji reliabilitas terhadap penggunaan aplikasi SIAP, didapatkan nilai koefisien alpha sebesar 0,781, yang melampaui nilai batas ambang 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dalam konsep pengukuran menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup tinggi, mencapai 0,781, dan dapat diandalkan sebagai alat ukur penelitian. Kesimpulan ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi yang baik, sehingga dapat memberikan hasil yang dapat dipercaya dalam mengukur penggunaan aplikasi SIAP.

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai**

| <i>Reliability Statistics</i> |                         |         |                   |            |
|-------------------------------|-------------------------|---------|-------------------|------------|
| Variabel Penelitian           | <i>Cronbach's Alpha</i> | r tabel | <i>N of Items</i> | Kesimpulan |
| Kinerja Pegawai (Y)           | 0,925                   | 0,60    | 27                | Reliabel   |

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 27.0

Dari hasil analisis yang tercatat dalam Tabel 6, dapat diamati bahwa terdapat 27 pernyataan dengan nilai r tabel sebesar 0,60. Lebih lanjut, ketika uji reliabilitas dilakukan terhadap kinerja pegawai, didapatkan nilai koefisien alpha sebesar 0,925, yang jauh melebihi ambang batas 0,60. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator dalam konsep pengukuran menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, mencapai 0,925, dan oleh karena itu, dapat diandalkan sebagai alat ukur penelitian. Kesimpulan ini memberikan keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga dapat memberikan hasil yang dapat diandalkan dalam mengukur kinerja pegawai.

## Analisis Regresi Sederhana

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

| ANOVA <sup>a</sup>                                  |            |                |    |             |        |                   |
|-----------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                               |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                   | Regression | 1947,044       | 1  | 1947,044    | 27,963 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                     | Residual   | 2506,666       | 36 | 69,630      |        |                   |
|                                                     | Total      | 4453,711       | 37 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai              |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Penggunaan Aplikasi SIAP |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 27.0

Melihat data yang terdokumentasi dalam Tabel 7 di atas, tampak bahwa nilai signifikansi adalah 0.000, yang lebih kecil dari ambang batas 0.05. Dengan nilai signifikansi yang kurang dari 0.05, kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Penggunaan Aplikasi SIAP (X) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa adanya penggunaan Aplikasi SIAP memiliki dampak yang bermakna terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan ini memberikan dukungan empiris terhadap hubungan positif atau negatif antara dua variabel tersebut, sesuai dengan arah hubungan yang dihipotesiskan dalam penelitian ini. Keberhasilan mencapai tingkat signifikansi yang cukup rendah menunjukkan keandalan temuan dan memberikan dasar kuat bagi peneliti untuk menyimpulkan bahwa hubungan antara Penggunaan Aplikasi SIAP dan Kinerja Pegawai dapat dianggap sebagai hubungan yang signifikan.

## Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 8 Hasil Uji T**

| Coefficients <sup>a</sup>              |                          |                             |            |                           |       |       |
|----------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model                                  |                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig.  |
|                                        |                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1                                      | (Constant)               | 43,089                      | 12,691     |                           | 3,395 | 0,002 |
|                                        | Penggunaan Aplikasi SIAP | 2,050                       | 0,388      | 0,661                     | 5,288 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |                          |                             |            |                           |       |       |

Sumber: Data Olahan dengan SPSS 27.0

Tabel 8 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi sebesar 0,002, yang lebih rendah dari probabilitas 0,05, hal ini menunjukkan penolakan terhadap hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan terhadap hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa "Penggunaan Aplikasi SIAP memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)."
2. Nilai t hitung sejumlah 3,395, dimana melebihi nilai kritis 2,037, kita dapat menyimpulkan bahwasanya hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa "Penggunaan Aplikasi SIAP memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)."
3. Nilai konstanta sebesar 43,089 mengindikasikan bahwa meskipun variabel bebas memiliki nilai nol, Kinerja Pegawai di Kantor BKPSDM tetap memiliki nilai sejumlah 43,089. Artinya, ada kontribusi tetap dari sejumlah factor lainnya dimana tidak tercakupi pada variabel bebas yang diukur.

Indikator penggunaan aplikasi SIAP dalam penelitian ini terdiri dari meningkatkan kedisiplinan dan waktu penyelesaian pekerjaan. Kedisiplinan termasuk juga didalamnya yaitu ketaatan terhadap aturan meliputi ketepatan jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja di Instansi. Bentuk disiplin kerja juga ditunjukkan dengan ketaatan terhadap peraturan instansi termasuk di dalamnya memakai pakaian yang sudah ditetapkan, bersikap sopan dan bertingkah laku baik, dan melaksanakan tugas dengan baik. Ketaatan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan diantaranya membangun suasana yang positif dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ketaatan terhadap peraturan lainnya seperti melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya. Berbagai indikator penggunaan aplikasi SIAP yang meningkatkan kedisiplinan di atas akan sangat mendukung kinerja pegawai yang berkualitas dengan hasil kerja yang memuaskan serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penggunaan aplikasi SIAP yang meningkatkan kedisiplinan kerja terbukti memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Disiplin di tempat kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai yang ingin mencapai kinerja terbaiknya. Hal ini berkaitan dengan teori yang dikemukakan oleh (Mangkunegara dan Waris, 2015), bahwa kedisiplinan dapat berupa bekerja tepat waktu, termasuk ketaatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya. Paradigma yang berkembang saat ini, kebanyakan perusahaan sangat membutuhkan pegawai

yang memiliki disiplin dalam pekerjaannya. Perusahaan berharap dapat merekrut pegawai yang memiliki semangat tinggi, mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, dan mampu memanfaatkan fasilitas instansi dengan baik sehingga mampu bersaing baik secara nasional, regional maupun internasional. Selain itu, dengan kedisiplinan kehadiran yang tinggi, seorang pegawai, ia akan menguasai pekerjaan yang telah dilakukan dan akan mencapai kinerja yang maksimum

Berdasarkan hipotesis awal penelitian ini dapat terjawab hipotesis penelitian yaitu, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penggunaan aplikasi SIAP terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tanjungpinang. Hal ini dapat dilihat bahwa presensi yang baik saja tidak bisa menentukan atau menjamin suatu instansi dikatakan baik. Namun dilihat dan diukur juga melalui kinerja pegawainya, hal ini sangat berpengaruh secara positif karena presensi kehadiran yang baik akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai yang mana pekerjaan bisa selesai tepat waktu dan pekerjaan yang dilakukan bisa lebih maksimal karena kehadiran yang baik.

Jika presensi kehadiran pegawai buruk, maka akan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan sehingga hasilnya juga tidak maksimal. Hal ini sebenarnya juga bisa dilihat dari presensi yang baik nantinya akan membuat pegawai lebih baik dalam mengerjakan pekerjaannya karena pegawai tersebut hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu yang mana akan banyak waktu yang ada untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya menjadi lebih maksimal sehingga terciptanya kinerja pegawai yang baik dan nantinya akan berdampak baik bagi kualitas layanan di sebuah instansi menjadi lebih baik lagi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penggunaan Aplikasi SIAP (X) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungpinang, dalam penggunaannya sendiri masih terbilang baru dan belum lama, dalam penggunaan sehari-hari oleh pegawai masih terdapat kendala berupa akses jaringan yang tidak stabil, kemudian aplikasi SIAP juga tidak membuat pekerjaan pegawai terbantu menjadi lebih cepat selesai akan tetapi dalam peningkatan disiplin kerja pegawai

masih berpengaruh dan meningkat, hal ini berkaitan dengan kinerja pegawai, karena disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik pula.

2. Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungpinang, masih terdapat beberapa kekurangan berdasarkan jawaban responden terhadap Kinerja Pegawai dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu dan kemandirian.
3. Berdasarkan Hasil Uji T diperoleh Nilai signifikan (0,002) lebih kecil ( $<$ ) dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa “Penggunaan Aplikasi SIAP berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)”.
4. Berdasarkan hipotesis awal penelitian ini dapat terjawab hipotesis penelitian yaitu, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penggunaan aplikasi SIAP terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tanjungpinang. Hal ini dapat dilihat bahwa presensi yang baik saja tidak bisa menentukan atau menjamin suatu instansi dikatakan baik. Namun dilihat dan diukur juga melalui kinerja pegawainya, hal ini sangat berpengaruh secara positif karena presensi kehadiran yang baik akan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai yang mana pekerjaan bisa selesai tepat waktu dan pekerjaan yang dilakukan bisa lebih maksimal karena kehadiran yang baik. Jika presensi kehadiran pegawai buruk, maka akan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan sehingga hasilnya juga tidak maksimal.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka adapun saran yang diajukan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi pihak Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tanjungpinang:
  - a. Pihak Kantor harus lebih mengawasi lagi penggunaan jika dalam penggunaannya Aplikasi SIAP masih memiliki beberapa kendala dan segera diberikan Solusi agar para pegawai yang mengakses Aplikasi tersebut bisa mengisi presensi tepat waktu, sehingga terciptanya presensi yang baik, demi meningkatkan kinerja pegawai.
  - b. Pihak Kantor harus meminta Pegawainya melaporkan hasil pekerjaannya baik secara tulisan maupun lisan jika tidak memiliki waktu dalam megawasi

pegawainya secara langsung dan lebih tegas dalam memberikan sanksi apabila ada pegawai yang kinerjanya kurang baik.

2. Semua karyawan di Kantor BKPSDM Kota Tanjungpinang diminta untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerjanya. Hal ini mencakup ketidakhambatan datang ke kantor, kecermatan dalam menjalankan tugas, dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
3. Saran akademis untuk peneliti selanjutnya, peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi landasan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Oleh sebab itu peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel ini.

## **DAFTAR REFERENSI**

### **BUKU :**

- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. Si., Nur Hikmatul Auliya, Grad. Cert. B., Helmina Andriani, M. Si., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *Metodologi Penelitian* (E. S. Mulyanta, Ed.; Cetakan 1). ANDI (Anggota IKAPI).
- Moleong, J. L. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian (Sistematika Penelitian)*. In Bandung: Rosda Karya.
- Nofriansyah, D. (2019). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Deepublish (CV Budi Utama).
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Prima Agung Teknik.
- Rohim. (2020). *Organisasi: Restrukturisasi dan Kinerja Pegawai*. CV. Andanu Abimata.
- Safrizal, H. B. A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Eureka Media Aksara.
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scopindo Media Pustaka.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2019). *Metodologi Penelitian*. CV Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sukardi. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas Implementasi Dan Pengembangannya*. PT Bumi Aksara.
- Trisliatanto, D. A. (2022). *Metodologi Penelitian Panduan Lengkap Penelitian Dengan Mudah*. Andi (Anggota IKAPI).
- Usman, H., & Akbar, S. P. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. PT Bumi Aksara.
- Utomo, K. P. (Ed.). (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widina Bhakti Persada.

### **JURNAL:**

- Adilansyah, A. (2021). *Peranan Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemadam dan Kebakaran Kota Bima*. JISIP (Jurnal

- Ilmu Sosial Dan Pendidikan), 5(4), 1728–1737.  
<https://doi.org/10.58258/jisip.v5i4.2640>
- Kabu, S. R., Rudianto, & Priadi, R. (2020). Kompetensi Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Nias Utara. *Persepsi: Communication Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.30596/persepsi.v3i1.4370>
- Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.2728>
- Illif Rizki Andreyani Syihab, Ruth Kristina Panggabean, & Sabirin. (2022). Pengembangan Aplikasi Siap Kepri (Sistem Informasi Aktivasi Presensi) Pada Kantor Kelurahan Kemboja Kecamatan Tanjungpinang Barat. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Teknik*, 1(2), 106–115. <https://doi.org/10.55606/jurritek.v1i2.419>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Lestari, A. F., Ardiansyah, R., Amalia, H., & Puspita, A. (2019). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Tdms Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVTEK Polbeng - Seri Informatika*, 4(2), 211. <https://doi.org/10.35314/isi.v4i2.1154>
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Setiawan, N. S., & Fitrianto, A. R. (2021). Pengaruh Work From Home (WFH) terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 3229–3242. <https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1224>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sunarya, P. A., Febriyanto, E., & Januarini, J. (2019). Aplikasi Mobile Absensi Karyawan Dan Pengajuan Cuti Berbasis GPS. *CCIT Journal*, 12(2), 241–247. <https://doi.org/10.33050/ccit.v12i2.695>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Syahrini Qotrunnisa, A. (2021). Model Arsitektur Layanan Administrasi Pemerintahan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (Spbe) Pemerintah Daerah Kuningan. *JIKO (Jurnal Informatika Dan Komputer)*, 4(3), 187–192. <https://doi.org/10.33387/jiko.v4i3.3424>
- SYAM, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>