



# Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi

Journal homepage: <https://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial>



## Implementasi Aplikasi Kehadiran Mobile (K-Mob) dan Dampaknya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Serin Novitasari, Rini Intansari Meilani, Janah Sojanah

Universitas Pendidikan Indonesia

\*Correspondence: E-mail: [intanmusthafa@upi.edu](mailto:intanmusthafa@upi.edu)

### ABSTRACT

Employee work discipline is a key indicator in achieving the goals of a government agency. To improve employee discipline, an effective monitoring system is needed. One of the initiatives implemented by the West Java Provincial Government is the use of a mobile performance application (K-Mob Jabar), which is an online attendance system intended for all government agencies under the auspices of the province. This study aims to analyze the effect of implementing a mobile attendance application on the level of employee work discipline in one of the government agencies in West Java Province. This study uses a quantitative approach with a mobile attendance application as the independent variable and employee work discipline as the dependent variable. The results of the study indicate that the implementation of a mobile attendance application has a low effect on improving the work discipline of State Civil Apparatus employees. This finding indicates that in addition to a technology-based attendance system, additional strategies are needed to effectively improve employee discipline.

### ARTICLE INFO

**Article History:**

Submitted/Received 01 Oct 2024

First Revised 15 Oct 2024

Accepted 15 Nov 2024

First Available online 01 Dec 2024

Publication Date 01 Dec 2024

**Kata Kunci:**

Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai,  
Sistem Pengawasan

## **1. PENDAHULUAN**

Di era modern ini, perkembangan teknologi semakin pesat dan canggih, dengan salah satu sektor yang paling terdampak adalah teknologi informasi. Perkembangan teknologi informasi memberikan manfaat yang luas bagi berbagai lapisan masyarakat. Teknologi informasi merujuk pada sistem, metode, serta sarana dan prasarana yang digunakan untuk memperoleh, memproses, mengirimkan, menerjemahkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan memanfaatkan data secara bermakna (Marwiyah et al., 2022).

Dalam konteks pemerintahan, teknologi informasi berperan penting dalam mendukung implementasi tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pemerintah Indonesia telah menegaskan pentingnya penerapan teknologi dalam administrasi publik melalui Instruksi Presiden RI No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government. E-Government mengacu pada sistem pemerintahan berbasis teknologi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik serta efektivitas dan efisiensi birokrasi (Habibullah & Ferawati, 2022).

Sebagai tindak lanjut dari kebijakan tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Barat menginisiasi transformasi digital dengan konsep Jabar Digital Province. Dalam ekosistem ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diharapkan mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terjadi. Salah satu implementasi dari Jabar Digital Province adalah pengembangan sistem berbasis teknologi yang memungkinkan pemantauan dan evaluasi kinerja ASN dan PNS secara lebih objektif dan transparan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja (Sari & Hadijah, 2016). Disiplin kerja yang tinggi berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan disiplin pegawai yang berimplikasi pada kinerja organisasi, Pemerintah Provinsi Jawa Barat mengembangkan aplikasi berbasis teknologi untuk mengukur dan mengawasi disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

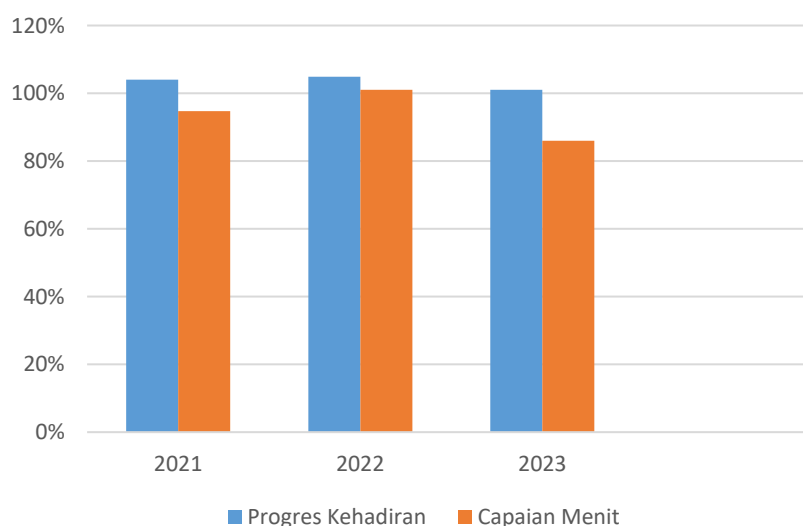
Menurut Thomson (dalam Ratna et al., 2020), pemanfaatan aplikasi berbasis digital dapat meningkatkan kinerja pegawai serta memperkuat hubungan antara pegawai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sejalan dengan hal tersebut, pada tahun 2019, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Jawa Barat meluncurkan aplikasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang berfokus pada pencatatan kehadiran dan evaluasi kinerja pegawai (Supriyadi et al., 2021). Aplikasi ini kemudian dikembangkan lebih lanjut dan diberi nama K-Mob Jabar (Kinerja Mobile).

Pada September 2022, K-Mob Jabar mengalami pembaruan dengan penambahan beberapa fitur untuk meningkatkan akurasi dan transparansi sistem presensi. Fitur yang dikembangkan meliputi face recognition untuk memastikan autentikasi kehadiran pegawai, tracking GPS untuk memverifikasi lokasi kehadiran, serta setting validation sebagai mekanisme tambahan dalam menghindari kecurangan. Pengembangan fitur ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem kehadiran, sekaligus mengoptimalkan penggunaan waktu dan sumber daya dalam proses absensi pegawai.

Sugiana dan Fadli (2023) mengemukakan bahwa metode presensi kehadiran yang digunakan sebelumnya terbukti kurang efektif dan efisien dalam meningkatkan disiplin kerja

pegawai. Metode tersebut meliputi absensi manual menggunakan kertas dan alat fingerprint, yang dianggap tidak hanya rentan terhadap kecurangan, tetapi juga memerlukan biaya perawatan yang cukup tinggi. Oleh karena itu, inovasi dalam sistem presensi berbasis teknologi menjadi penting untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Disiplin kerja merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja seorang pegawai. Menurut Sinambela (2016), disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja secara teratur dan konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku, serta berusaha untuk tidak melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Simamora (dalam Farida & Hartono, 2016), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja mencakup sikap patuh, menghormati, dan menghargai kebijakan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, pegawai yang disiplin diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan baik dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar kewajiban yang telah ditentukan. Sebagai sebuah bidang kajian, kedisiplinan pegawai seringkali disebabkan oleh beberapa faktor, di antaranya absensi yang tidak terkontrol, ketidakhadiran, ketidakpatuhan, rendahnya produktivitas, serta masalah terkait alkoholisme (Mathis & Jackson, dalam Darmawan, 2013).



**Gambar 1. Rekapitulasi Rata-Rata Presentase Kehadiran Pegawai**

*Sumber: Subbagian Kepegawaian Salah Satu Instansi Pemerintahan di Provinsi Jawa Barat, 2024*

Berdasarkan data rekapitulasi rata-rata persentase kehadiran pegawai, terdapat dua indikator utama yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan, yaitu progress kehadiran dan capaian menit kehadiran pegawai selama satu tahun. Indikator progress kehadiran mengalami penurunan sebesar 3% dari tahun 2021 hingga 2023. Sementara itu, rekapitulasi capaian menit kehadiran pegawai menunjukkan penurunan yang cukup signifikan pada tahun 2023, yaitu hanya mencapai 86%, yang berarti mengalami penurunan sekitar 11% dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan tersebut menunjukkan adanya penurunan kinerja pegawai, yang tercermin dalam rendahnya tingkat kehadiran dan waktu yang dialokasikan untuk bekerja. Data rekapitulasi persentase kehadiran pegawai ini dicatat

menggunakan sistem absensi kehadiran online, yang memungkinkan pemantauan dan pencatatan secara langsung dalam sistem. Dengan demikian, penurunan capaian menit kehadiran tersebut mencerminkan penurunan kinerja pegawai yang terpantau melalui sistem aplikasi kehadiran mobile, yang secara otomatis merekam data kehadiran dan aktivitas pegawai dalam sistem yang terintegrasi.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1. Sistem Informasi**

Sistem informasi merupakan aspek fundamental dalam organisasi modern, yang berperan dalam mengelola, menyimpan, serta mendistribusikan data guna mendukung pengambilan keputusan. Menurut McLeod (dalam Arifin et al., 2021), sistem dapat diartikan sebagai elemen-elemen yang saling terintegrasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, informasi didefinisikan sebagai data yang telah diolah sehingga memiliki makna yang relevan dan bermanfaat dalam pengambilan keputusan.

Marimin (dalam Simanungkalit, 2012) mengemukakan bahwa sistem informasi terdiri atas kumpulan komponen yang terhubung dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sistem ini berfungsi untuk mengelola pengadaan serta distribusi informasi yang dibutuhkan oleh satu atau lebih pengguna. Definisi ini sejalan dengan pendapat Sihotang (2019), yang menyatakan bahwa sistem informasi dapat dipahami sebagai sekumpulan elemen yang saling terkait dan bekerja secara terpadu untuk mengintegrasikan, menyimpan, memproses data, serta mendistribusikan informasi.

Lebih lanjut, Ladjamudin (dalam Soufitrie, 2023) menegaskan bahwa sistem informasi dalam organisasi tidak hanya bertujuan untuk mengelola transaksi, tetapi juga mendukung operasi manajerial serta kegiatan strategis. Sistem ini dirancang untuk menyediakan informasi yang diperlukan, baik bagi pihak internal organisasi maupun pihak eksternal yang berkepentingan. Dengan demikian, sistem informasi memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan efisiensi serta efektivitas pengelolaan data dalam suatu organisasi. Sistem informasi merupakan suatu mekanisme yang mengintegrasikan berbagai elemen guna menghasilkan informasi yang relevan dan dapat digunakan dalam berbagai aspek operasional dan strategis. Keberadaan sistem informasi yang baik memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan kinerjanya melalui pengelolaan informasi yang efisien dan akurat. Menurut Narindro dkk. (2021) ada beberapa cara untuk mendefinisikan sistem informasi, yaitu:

1. Sistem informasi terdiri dari beberapa komponen yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan utama, yaitu menyajikan informasi yang dibutuhkan.
2. Sistem informasi adalah kumpulan prosedur dalam organisasi yang, ketika diimplementasikan, akan menghasilkan informasi untuk mengendalikan jalannya organisasi.
3. Sistem dalam organisasi yang digunakan untuk mengolah transaksi, mendukung operasi manajerial, serta kegiatan strategis, sambil menyajikan laporan yang diperlukan oleh pihak luar yang relevan.

Keberhasilan implementasi sistem informasi dalam suatu organisasi tidak hanya bergantung pada penerapan teknologi yang canggih, tetapi juga pada efektivitas sistem dalam

meningkatkan kinerja pengguna serta kepuasan mereka. Menurut Seddon dan Kiew (dalam Ratna et al., 2020), sistem informasi yang diterapkan secara efektif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja individu sekaligus mengendalikan tingkat kepuasan pengguna. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem informasi bukan hanya diukur dari kemampuannya dalam mengelola data, tetapi juga dari sejauh mana sistem tersebut membantu penggunaannya mencapai tujuan kerja dengan lebih efisien.

Untuk menilai tingkat keberhasilan suatu sistem informasi, Delone dan McLean (2003) mengusulkan enam indikator utama yang harus diperhatikan. Indikator pertama adalah kualitas sistem (*system quality*), yang mencerminkan sejauh mana sistem berfungsi dengan baik, termasuk aspek keandalan, kecepatan, serta kemudahan penggunaannya. Kedua, kualitas layanan (*service quality*) menjadi faktor penting dalam menilai bagaimana dukungan teknis dan responsivitas penyedia sistem dalam menangani kendala yang dihadapi pengguna. Ketiga, kualitas informasi (*information quality*) berkaitan dengan akurasi, relevansi, serta kelengkapan data yang disediakan oleh sistem.

Selain itu, keberhasilan sistem informasi juga ditentukan oleh kepuasan pengguna (*user satisfaction*), yang mengacu pada sejauh mana pengguna merasa puas dengan fungsionalitas serta manfaat yang diberikan oleh sistem. Indikator berikutnya adalah tingkat penggunaan sistem (*user*), yang mengukur seberapa sering serta intensitas pengguna dalam memanfaatkan sistem informasi. Terakhir, manfaat keseluruhan (*net benefit*) menjadi aspek yang menilai dampak jangka panjang dari sistem terhadap individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan memperhatikan keenam indikator tersebut, organisasi dapat mengevaluasi dan mengoptimalkan implementasi sistem informasi agar memberikan manfaat yang maksimal. Penerapan sistem informasi yang berhasil tidak hanya mendukung efisiensi operasional, tetapi juga meningkatkan produktivitas serta kepuasan pengguna dalam menjalankan tugas mereka.

## 2.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen krusial dalam keberhasilan suatu organisasi, karena berkaitan langsung dengan keteraturan, tanggung jawab, dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Monday dan Noe (dalam Agustini, 2019), disiplin dapat didefinisikan sebagai kondisi pengendalian diri yang mencerminkan kerapian dan ketertiban pegawai dalam melaksanakan tugas serta berkolaborasi dalam kelompok kerja di suatu organisasi. Sementara itu, Hasibuan (dalam Yuniarsih, 2018) menekankan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi norma serta regulasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tanpa adanya kedisiplinan yang baik, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah dirancang.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Handoko (dalam Sinambela, 2016) mengemukakan bahwa disiplin bukan hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga kesiapan yang didasarkan pada kesadaran penuh untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, disiplin kerja menjadi faktor esensial yang diharapkan dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena keberadaannya mampu meningkatkan efektivitas organisasi serta membantu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

(Pawirosumarto et al., 2017). Dalam konteks ini, Robbins (dalam Feel et al., 2018) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap atau perilaku yang dilakukan secara sadar, sukarela, serta disertai kesediaan untuk mematuhi semua peraturan organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja juga memiliki peran penting dalam memperkuat komitmen pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi (Agustini, 2019).

Tingkat disiplin kerja pegawai sering kali mencerminkan sejauh mana individu memiliki tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Nitisemito (dalam Faslah & Savitri, 2013) menegaskan bahwa disiplin yang tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan. Handoko (dalam Martono & Aspiyah, 2016) menambahkan bahwa disiplin bertujuan untuk memperbaiki perilaku dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Dalam perspektif serupa, Simamora (dalam Farida & Hartono, 2016) menekankan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah memastikan bahwa sikap dan perilaku pegawai tetap selaras dengan peraturan organisasi yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut, Mangkunegara (dalam Martono & Aspiyah, 2016) membagi disiplin kerja ke dalam dua kategori utama, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif merupakan upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk secara sadar mematuhi pedoman dan regulasi kerja sebelum terjadi pelanggaran. Sementara itu, disiplin korektif diterapkan sebagai tindakan untuk memastikan pegawai menyesuaikan kembali perilakunya agar selaras dengan aturan organisasi.

Disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Rivai (dalam Faradina & Sojanah, 2018) mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja, di antaranya adalah tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, tingkat kewaspadaan dalam bekerja, serta etika kerja pegawai. Di sisi lain, Robbins (dalam Kristanti & Pangastuti, 2019) mengklasifikasikan disiplin kerja ke dalam tiga aspek utama, yaitu disiplin waktu, yang meliputi kehadiran dan kepatuhan terhadap jam kerja; disiplin terhadap peraturan, yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap kebijakan organisasi; serta disiplin dalam tanggung jawab, yang mencakup pemeliharaan terhadap tugas dan penggunaan fasilitas kerja secara optimal.

Dalam memahami penerapan disiplin kerja, Arvey dan Jones (dalam Fitch & Ravlin, 2004) mengembangkan model proses pendisiplinan yang terdiri dari empat tahap utama. Tahap pertama adalah pengamatan terhadap pelanggaran, di mana organisasi mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksesuaian terhadap peraturan, standar, atau norma kerja. Tahap kedua melibatkan penentuan tanggung jawab dan konsekuensi, yaitu proses identifikasi atas siapa yang bertanggung jawab terhadap pelanggaran serta dampak yang ditimbulkan. Tahap ketiga mencakup pemilihan metode pendisiplinan yang tepat, yang dapat berupa teguran lisan, peringatan tertulis, atau tindakan lainnya yang sesuai dengan tingkat pelanggaran. Terakhir, tahap keempat adalah pelaksanaan tindakan disipliner secara adil dan transparan, sehingga pegawai memahami tujuan dari tindakan tersebut dan dapat menyesuaikan perilakunya di masa mendatang. Dengan memahami konsep disiplin kerja, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta penerapan model pendisiplinan yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, produktif, dan kondusif bagi

pencapaian tujuan bersama. Keberhasilan penerapan disiplin kerja yang baik tidak hanya meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga membangun budaya kerja yang sehat dan berorientasi pada kinerja.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan dua variabel utama: variabel sistem aplikasi kehadiran mobile (K-Mob Jabar) sebagai variabel X, dan disiplin kerja pegawai sebagai variabel Y. Penelitian ini dilakukan pada pegawai aparatur sipil negara (ASN) di salah satu instansi pemerintah di Provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu, populasi penelitian terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan ASN, dengan jumlah responden sebanyak 110 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dirancang untuk mengukur berbagai indikator dalam setiap variabel penelitian. Untuk variabel sistem aplikasi kehadiran mobile (K-Mob Jabar), terdapat enam indikator utama, yaitu:

1. Kualitas sistem (*system quality*),
2. Kualitas layanan (*service quality*),
3. Kualitas informasi (*information quality*),
4. Kepuasan pengguna (*user satisfaction*),
5. Pengguna (*user*), dan
6. Manfaat keseluruhan (*net benefit*).

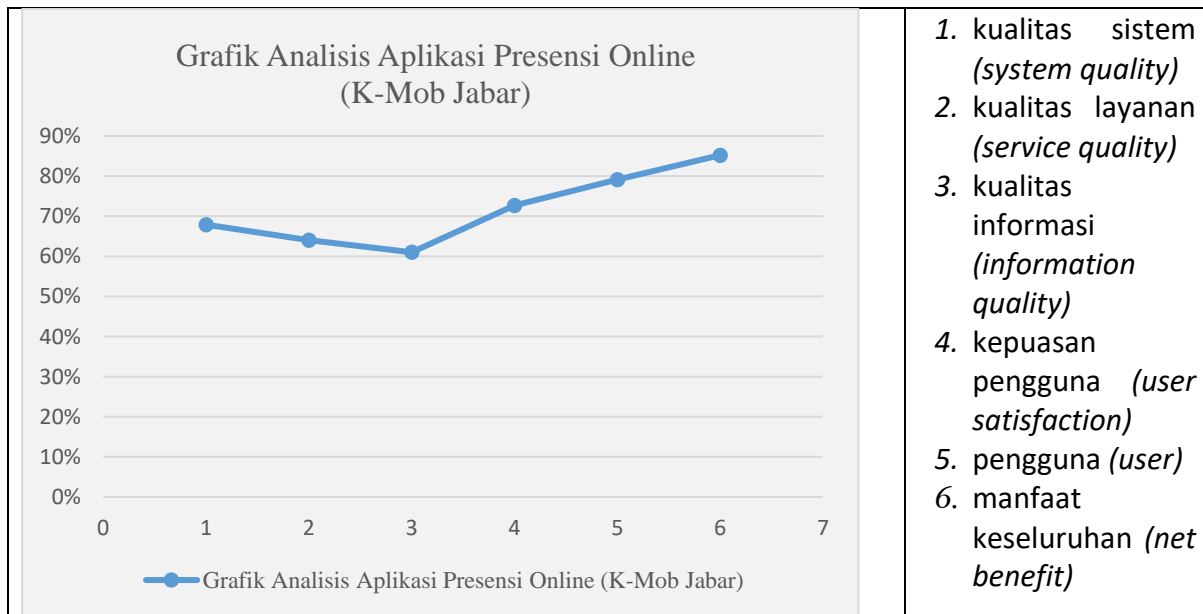
Sementara itu, variabel disiplin kerja pegawai mencakup lima indikator, yaitu:

1. Kehadiran,
2. Ketaatan pada standar kerja,
3. Ketaatan pada peraturan kerja,
4. Tingkat kewaspadaan dalam bekerja, dan
5. Bekerja secara etis.

Data yang diperoleh dari kuesioner dianalisis menggunakan dua pendekatan utama, yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran sistematis mengenai karakteristik variabel penelitian, khususnya variabel aplikasi kehadiran mobile (K-Mob Jabar) sebagai variabel independen (X) dan disiplin kerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Sementara itu, analisis inferensial digunakan untuk menyelidiki sejauh mana aplikasi kehadiran mobile memengaruhi disiplin kerja pegawai. Teknik ini tidak hanya berfungsi untuk menguji hipotesis, tetapi juga untuk membuat generalisasi terhadap populasi berdasarkan data sampel yang telah dikumpulkan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menentukan hubungan antara variabel independen dan dependen serta mengevaluasi tingkat signifikansi dan kekuatan pengaruhnya. Untuk memperoleh hasil yang akurat dan dapat diandalkan, penelitian ini menggunakan teknik statistik seperti uji t dan analisis regresi. Uji t digunakan untuk menguji perbedaan antara kelompok data yang berbeda, sedangkan analisis regresi bertujuan untuk mengukur sejauh mana aplikasi kehadiran mobile berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Hasil analisis ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan serta memberikan rekomendasi yang lebih efektif bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai melalui penerapan sistem kehadiran berbasis teknologi.

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Hasil Analisis Deskriptif Aplikasi kehadiran mobile



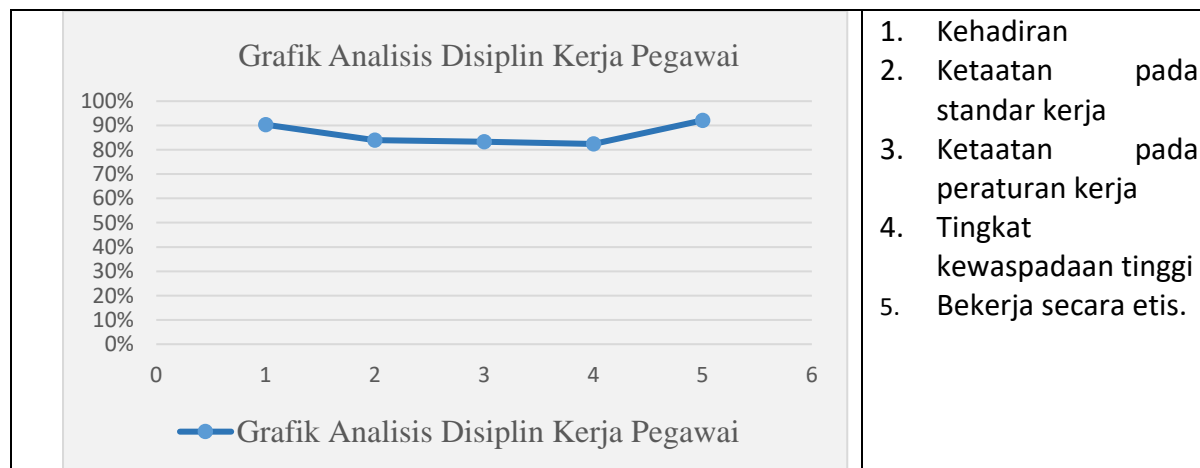
**Gambar 2. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Variabel X**

Berdasarkan hasil analisis yang ditampilkan pada Gambar 2, diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai evaluasi deskriptif terhadap berbagai indikator dalam variabel aplikasi kehadiran mobile (K-Mob Jabar). Analisis ini menunjukkan bahwa indikator dengan persentase tertinggi adalah manfaat keseluruhan (*net benefit*), yang mencapai 85,2%. Angka ini mencerminkan bahwa aplikasi K-Mob Jabar secara umum telah memberikan manfaat yang signifikan dan memenuhi ekspektasi pengguna dalam konteks efektivitasnya.

Sebaliknya, indikator dengan persentase terendah adalah kualitas layanan (*service quality*), yang hanya mencapai 61%. Nilai ini menunjukkan bahwa aspek kualitas layanan masih berada dalam kategori kurang tinggi atau kurang efektif, yang mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan lebih lanjut dalam meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh aplikasi.

Secara keseluruhan, jika mempertimbangkan hasil akumulasi dari keenam indikator yang dianalisis, aplikasi K-Mob Jabar memperoleh persentase rata-rata 60%. Persentase ini menunjukkan bahwa aplikasi tersebut secara umum masih berada dalam kategori kurang tinggi atau kurang efektif, berdasarkan kecenderungan jawaban responden. Temuan ini menggambarkan bahwa meskipun terdapat aspek-aspek yang menunjukkan hasil positif—seperti manfaat keseluruhan—masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam kualitas layanan, untuk meningkatkan efektivitas aplikasi kehadiran mobile ini secara lebih optimal.

## 4.2 Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja Pegawai



**Gambar 3. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Variabel X**

Berdasarkan hasil analisis data yang disajikan pada Gambar 3, dapat dilihat bahwa indikator-indikator yang mengukur disiplin kerja pegawai menunjukkan hasil yang mengesankan, dengan nilai persentase yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa setiap indikator dalam analisis ini berada pada rentang persentase 75% hingga 100%, menandakan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai cukup baik dan memenuhi standar yang diharapkan. Dari diagram yang disajikan, terlihat bahwa indikator dengan persentase tertinggi adalah bekerja secara etis, yang mencapai nilai persentase sebesar 92,1%. Nilai ini menempatkan indikator tersebut dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen yang sangat baik terhadap etika kerja. Di sisi lain, indikator yang mencatat nilai persentase terendah adalah tingkat kewaspadaan tinggi, dengan persentase sebesar 82,1%. Meskipun merupakan nilai terendah di antara indikator lainnya, angka ini tetap berada dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa pegawai umumnya memiliki kewaspadaan yang baik dalam pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, variabel disiplin kerja pegawai diukur dengan nilai persentase rata-rata sebesar 85,5%, yang juga termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja aparatur sipil negara di salah satu instansi pemerintah di Provinsi Jawa Barat berada pada level yang sangat baik. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai di instansi tersebut menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memenuhi standar yang diharapkan, dengan sebagian besar indikator menunjukkan hasil yang positif dan berada dalam kategori tinggi.

## 4.3 Pengujian Persyaratan Analisis Data

### 4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal. Data yang dianggap baik dalam analisis statistik adalah data yang memenuhi asumsi distribusi normal. Salah satu kriteria utama dalam menentukan normalitas data adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Normal Probability Plot, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.0. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal. Berikut ini adalah table hasil uji normalitas:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.63721895
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.050
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	
	99% Confidence Interval	Lower Bound .508
		Upper Bound .534

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

#### 4.3.2 Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent) dalam suatu model penelitian. Uji linearitas merupakan salah satu prasyarat yang harus dipenuhi dalam analisis statistik parametrik. Suatu hubungan dikatakan linear apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hubungan tersebut dianggap tidak linear.

Dalam penelitian ini, pengujian linearitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS, khususnya melalui analisis Deviation from Linearity. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara variabel aplikasi kehadiran mobile (K-Mob Jabar) (X) dan disiplin kerja pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,510. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara aplikasi kehadiran mobile dan disiplin kerja pegawai. Berikut adalah tabel hasil pengujian linearitas yang telah dilakukan:

**Tabel 2. Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja Pegawai* Aplikasi Presensi Online (K-Mob Jabar)	Between Groups	(Combined)	1965.249	33	59.553	1.332	.153
		Linearity	561.977	1	561.977	12.567	.001
		Deviation from Linearity	1403.273	32	43.852	.981	.510
	Within Groups		3398.469	76	44.717		
	Total		5363.718	109			

#### 4.3.3 Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah varians dari dua atau lebih distribusi bersifat seragam. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa skor variabel memiliki varians yang homogen, sehingga dapat memenuhi asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik.

Dalam penelitian ini, uji homogenitas dilakukan menggunakan metode Test of Homogeneity of Variances, yang dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Suatu data dikatakan homogen apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 3, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,131. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05 ( $0,131 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki varians yang homogen atau seragam.

**Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas**

#### zTests of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Disiplin Kerja Pegawai	Based on Mean	1.412	26	75	.126
	Based on Median	1.048	26	75	.422
	Based on Median and with adjusted df	1.048	26	30.962	.447
	Based on trimmed mean	1.402	26	75	.131

#### 4.4 Hasil Analisis Inferensial

##### Pengaruh Aplikasi kehadiran mobile (K-Mob Jabar) terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Pengujian hipotesis pada penelitian yang telah dilakukan ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel aplikasi kehadiran mobile (K-Mob Jabar) terhadap disiplin kerja pegawai. Berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis:

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Variabel**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.098	4.065		6.912	.000
	Aplikasi Presensi Online (K-Mob Jabar)	.244	.068	.324	3.555	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis yang disajikan dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa aplikasi kehadiran mobile memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel aplikasi kehadiran mobile yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu  $0,001 < 0,05$ . Dengan kata lain, nilai signifikansi yang sangat kecil ini mengonfirmasi bahwa hubungan antara aplikasi kehadiran mobile dan disiplin kerja pegawai bersifat signifikan secara statistik.

Selain itu, pengujian menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,555, sedangkan nilai t tabel berdasarkan perhitungan adalah 1,659. Karena t hitung (3,555) lebih besar dari t tabel (1,659), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak. Ini berarti terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa aplikasi kehadiran mobile memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Lebih lanjut, hasil analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y^{\wedge}=28,098+0,244X$$

Koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,244 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan satu arah antara aplikasi kehadiran mobile dan disiplin kerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam variabel aplikasi kehadiran mobile akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,244 unit. Sebaliknya, jika penggunaan aplikasi kehadiran mobile menurun, maka disiplin kerja pegawai juga akan menurun dengan jumlah yang sama.

Untuk mengukur besarnya pengaruh aplikasi kehadiran mobile (K-Mob Jabar) terhadap disiplin kerja pegawai, dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Hasil perhitungan ini menunjukkan seberapa besar variabilitas dalam disiplin kerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel aplikasi kehadiran mobile, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan lebih lanjut. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi dari analisis regresi sederhana tersebut dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

**Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324a	.105	.096	6.668

a. Predictors: (Constant), Aplikasi Presensi Online (K-Mob Jabar)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai koefisien korelasi antara aplikasi presensi mobile (K-Mob Jabar) dan disiplin kerja pegawai adalah 0,324. Menurut kriteria interpretasi koefisien korelasi, nilai ini berada dalam rentang 0,21 hingga 0,40, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut tergolong rendah. Dengan kata lain, meskipun aplikasi kehadiran mobile (K-Mob Jabar) memiliki dampak tertentu terhadap disiplin kerja pegawai, pengaruhnya tidak terlalu signifikan.

Selain itu, hasil analisis data juga menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,105, sebagaimana terlihat dari nilai R-squared dalam tabel analisis. Jika dikonversikan dalam bentuk persentase, nilai ini menunjukkan bahwa aplikasi kehadiran mobile hanya mampu menjelaskan 10,5% dari variabilitas disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, 89,5% variabilitas dalam disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun aplikasi kehadiran mobile memberikan kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai, kontribusi tersebut relatif kecil. Hal ini menunjukkan adanya faktor-faktor lain yang juga berperan dalam membentuk disiplin kerja pegawai, yang belum teridentifikasi atau diperhitungkan dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Artikel ini menyajikan temuan dari studi empiris yang mengeksplorasi pengaruh aplikasi kehadiran mobile terhadap disiplin kerja pegawai di salah satu dinas pemerintah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa penerapan aplikasi kehadiran mobile saat ini berada pada kategori kurang efektif. Hal ini terlihat dari hasil evaluasi yang menunjukkan bahwa meskipun aplikasi tersebut memiliki beberapa fitur yang berguna, secara keseluruhan dampaknya terhadap disiplin kerja pegawai belum mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan. Penerapan aplikasi presensi online (K-Mob Jabar) tergolong dalam kategori cukup efektif dan kurang efektif. Meskipun aplikasi presensi online ini memberikan beberapa manfaat yang signifikan, terutama dalam hal keuntungan yang dirasakan, masih terdapat kekurangan pada aspek lainnya. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa disiplin kerja pegawai berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, pegawai sudah menjunjung tinggi rasa disiplin dalam diri mereka.

Selanjutnya, penelitian ini mengungkap adanya hubungan antara aplikasi kehadiran mobile dan disiplin kerja pegawai. Hubungan ini bersifat satu arah, yang berarti semakin tinggi tingkat penggunaan aplikasi kehadiran mobile, semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai, dan sebaliknya. Dengan kata lain, aplikasi kehadiran mobile memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, meskipun pengaruh tersebut masih terbatas. Temuan ini menekankan pentingnya evaluasi dan peningkatan aplikasi kehadiran mobile untuk mencapai efektivitas yang lebih baik dalam mendukung disiplin kerja pegawai di masa depan. Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa langkah perbaikan terkait aplikasi kehadiran mobile dan disiplin kerja pegawai, yaitu:

1. **Peningkatan Kualitas Layanan Aplikasi:** Indikator dengan nilai terendah pada variabel aplikasi kehadiran mobile (K-Mob Jabar) adalah kualitas layanan (*service quality*), yang

mencakup responsivitas, akurasi, keandalan, kompetensi teknis, dan empati. Kualitas layanan yang baik sangat berpengaruh terhadap efektivitas aplikasi. Oleh karena itu, penyedia aplikasi diharapkan melakukan pembaruan rutin untuk memperbaiki aspek-aspek kualitas layanan. Selain itu, penyedia aplikasi harus melaksanakan sosialisasi secara berkala untuk memastikan bahwa pengguna memahami cara penggunaan aplikasi dengan baik. Sosialisasi ini dapat mencakup pelatihan, panduan penggunaan, dan sesi tanya jawab guna meningkatkan pemahaman dan keterampilan pengguna.

2. **Evaluasi Kinerja Pegawai:** Untuk meningkatkan kewaspadaan pegawai, organisasi diharapkan melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai kinerja pegawai dan membahas pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil evaluasi, masukan, saran, atau konseling harus diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kurangnya perhatian atau kewaspadaan dalam pekerjaannya. Program pelatihan atau workshop tentang manajemen kewaspadaan dan risiko kerja juga dapat dipertimbangkan untuk membantu pegawai meningkatkan perhatian terhadap detail dan prosedur kerja. Pengawasan dan monitoring yang lebih baik juga perlu dilakukan, dengan sistem pengawasan yang dapat mengidentifikasi area di mana pegawai mungkin kurang berhati-hati. Monitoring ini bisa berupa observasi langsung atau penggunaan teknologi untuk melacak performa.
3. **Ketersediaan Sarana dan Prasarana:** Dalam mengimplementasikan aplikasi kehadiran mobile, pemerintah Provinsi Jawa Barat perlu memperhatikan keterbatasan sarana dan prasarana yang ada, serta kemampuan sumber daya manusia dalam menggunakan dan mengoperasikan aplikasi tersebut. Pemerintah harus memastikan bahwa infrastruktur teknis mendukung operasional aplikasi dan pegawai memiliki akses serta pelatihan yang memadai untuk menggunakan aplikasi dengan efektif. Penyediaan fasilitas yang memadai, seperti perangkat keras yang sesuai dan jaringan internet yang stabil, juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan penerapan aplikasi.
4. **Pemeriksaan dan Pemeliharaan Aplikasi:** Penyedia aplikasi kehadiran mobile hendaknya melakukan pemeriksaan secara berkala untuk memastikan aplikasi berfungsi dengan baik. Selain itu, penyedia aplikasi harus mampu mengidentifikasi dan menangani permasalahan yang sering terjadi pada sistem aplikasi dengan cepat dan tepat. Hal ini penting untuk menghindari masalah yang dapat mengganggu pengguna atau menyebabkan kerugian. Penerapan sistem pelaporan dan dukungan teknis yang responsif juga dapat membantu dalam menangani masalah dengan lebih efisien, sehingga meningkatkan kepuasan dan kepercayaan pengguna terhadap aplikasi.

Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, diharapkan aplikasi kehadiran mobile dapat lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai dan memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat.

## 7. REFERENCES

- Agustini, F. (2019). Strategi Sumber Daya Manusia. In *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01).
- Arifin, N. Y., Borman, R. I., Ahmad, I., Tyas, S. S., Sulistiani, H., Hardiansyah, A., & Suri, G. P. (2021). *Analisa Perancangan Sistem Informasi*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT JePe Press Media Utama.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30. <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- Faradina, V. D., & Sojanah, J. (2018). Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 156. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9451>
- Farida, Umi; Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusa II*. UMPRO PRESS.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i2.2480>
- Fitch, J. L., & Ravlin, E. C. (2004). Team-Based Discipline: A Theoretical Framework. *Team Performance Management: An International Journal*, 10, 5–11. <https://doi.org/10.1108/13527590410527531>
- Habibullah, Akhmad; Ferawati, D. (2022). Government To Employes: Penerapan Aplikasi Sistem Informasi Layanan Online Kepegawaian (Sinok) dalam Mengukur Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Pemerintahan Kota Tegal. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 10(2), 120–135. <https://doi.org/10.34010/agregasi.v10i2.8013>
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Issue 4).
- Martono, & Aspiyah. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Marwiyah, S., Septiandika, V., & Priastutik, W. S. (2022). Analisis Implementa Aplikasi SIAP Terhadap Tingkat Kepatuhan Hadir ASN di Bagian Umum Pemerintah Kota Probolinggo. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(3), 10088–10096. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i3.3344>
- Narindro, L., Hardyanto, W., Joko Raharjo, T., & Kardoyo, K. (2021). Development Of Accountability For Academic Performance Model Based On Management Information System. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 51(1), 47–63. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-10-2019-0158>

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors Affecting Employee Performance Of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Ratna, S., Nayati Utami, H., Siti Astuti, E., Wilopo, E., & Muflih, M. (2020). The Technology Tasks Fit, Its Impact On The Use Of Information System, Performance And Users' Satisfaction. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, 50(3), 369–386. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-10-2018-0092>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sihotang, H. T. (2019). Sistem Informasi Pengagendaan Surat Berbasis Web Pada Pengadilan Tinggi Medan. 3(1), 6–9. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bhj5q>
- Simanungkalit, J. H. U. P. (2012). Konsep Dasar Sistem Informasi ( Review ). *Lecture Notes : Sistem Informasi*, 1–10.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. In *Bumi Aksara*.
- Soufitrie, F. (2023). *Konsep Sistem Informasi*. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Sugiana, S. D. R., & Fadli, U. M. D. (2023). Efektivitas Penerapan Kehadiran Online Simkes Khanza Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Klinik Amanah. *Jurnal Economina*, 2(8), 1927–1935. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.695>
- Supriyadi, R., Kartakusumah, B., Luthfie, M., & Kartakusumah E-, B. (2021). Pengaruh Implementasi Presensi Online (K-Mob) Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri (Sman) Di Kabupaten Bogor the Effect of Online Presence Implementation (K-Mob) on Improving Discipline and Performance of State M. 4(1), 2715–2499.
- Yuniarsih, T. (2018). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Rizqi Press.