

**Analisis Kedisiplinan Pegawai Sebelum dan Sesudah Melalui Sistem Informasi Absensi Presensi (SIAP) untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang**

**Fitria Nurfirdayani<sup>1</sup>, Sari Marliani<sup>2</sup>, July Yuliaty<sup>3</sup>**  
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Buana Perjuangan Karawang  
mn20.fitrianurfirdayani@mhs.ubpkarawang.ac.id<sup>1</sup>,  
sari.marliani@ubpkarawang.ac.id<sup>2</sup>, july.yuliaty@ubpkarawang.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze employee discipline before and after going through the attendance information system (SIAP) to improve employee performance at the Karawang Regency Personnel and Human Resources Development Agency. This research was conducted at BKPSDM Karawang Regency which is located at Jl. A, Yani No.1, Nagasari West Karawang, Karawang Regency. The method used is descriptive qualitative. Participation of informants as many as 4 employees. Analysis techniques used observation, interviews and documentation using Descriptive Qualitative. The results of the study were 1) discipline before using SIAP there was still employee discipline that decreased. 2) discipline after using SIAP there is improved employee discipline. 3) performance before using SIAP there are still employees who have low performance targets. 4) performance after using SIAP has improved, although there are still some employees with low performance targets.*

**Keywords:** Discipline, Attendance, Performance, SIAP

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis kedisiplinan pegawai sebelum dan sesudah melalui sistem informasi absensi presensi (SIAP) untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. Penelitian ini dilakukan di BKPSDM Kabupaten Karawang yang beralamat di Jl. A, Yani No.1, Nagasari Karawang Barat Kabupaten Karawang. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Partisipasi informan sebanyak 4 pegawai. Teknik analisis yang digunakan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan Deskriptif Kualitatif. Hasil dari penelitian adalah 1) kedisiplinan sebelum menggunakan SIAP masih terdapat kedisiplinan pegawai yang menurun. 2) kedisiplinan sesudah menggunakan SIAP terdapat kedisiplinan pegawai membaik. 3) kinerja sebelum menggunakan SIAP masih terdapat pegawai yang target kinerja yang rendah. 4) kinerja sesudah menggunakan SIAP adanya peningkatan, walaupun masih terdapat beberapa pegawai target kinerja rendah.

**Kata Kunci:** Kedisiplinan, Absensi, Kinerja, SIAP

## PENDAHULUAN

Era globalisasi tidak lepas dengan perkembangan teknologi, pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan seluruh sumber daya untuk mencapai suatu keberhasilan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk keberhasilan sebuah organisasi. Organisasi yang memiliki teknologi canggih tidak dapat berfungsi dengan baik. Dengan demikian, suatu lembaga organisasi memiliki kemampuan untuk berubah seiring perkembangan teknologi. Pergeseran dari sistem manual ke sistem elektronik. Sumber daya manusia juga sangat berperan penting dari disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai memiliki peranan penting dalam organisasi yang dapat mencapai keberhasilan suatu tujuan yang ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Setiawan (dalam Tanjung & Sunarto, 2022) standar kerja menentukan hasil kerja pegawai dari segi kuantitas dan kualitas. Instansi harus mampu mendorong pegawai agar selalu meningkatkan kinerjanya. Dengan kinerja yang baik bisa di dapat jika faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat terpenuhi, salah satunya yaitu faktor mempengaruhi kinerja seperti kedisiplinan.

Kedisiplinan dapat membantu organisasi menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dengan lebih baik jika tidak dapat di jalankan dengan baik maka organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Menurut Rivai dan Sagala (dalam Oktavia, 2022) “jika disiplin baik dalam suatu organisasi, prestasi kerja yang dapat dihasilkan lebih tinggi. Sebaliknya sulit bagi organisasi untuk menghasilkan hasil terbaik”.

Adapun untuk menambah kedisiplinan, salah satu caranya dapat dilihat dari kehadiran pegawai yang menggunakan sebuah daftar hadir atau absensi. Absensi kehadiran pegawai dapat mempengaruhi kinerja, nilai kehadiran pegawai tinggi akan menghasilkan hasil yang optimal dan nilai kehadiran rendah akan menghasilkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai akan mengalami penurunan. Kedisiplinan dapat meliputi banyak dimensi berdasarkan teori Singodimedjo (dalam Nurjannah & Erni, 2021) yaitu: pengukuran waktu yang efektif, tanggung jawab dalam tugas dan kegiatan, dan kehadiran.

Permasalahan dan peristiwa yang di alami Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang menurut wawancara dari Sekretaris di BKPSDM Kabupaten Karawang yaitu Ibu Dita sebagai analisis sumber daya manusia aparatur pada (Rabu, 22 November 2023) mengenai fenomena “sebelum menggunakan sistem berbasis *android* dan masih menggunakan absensi (*finger print*)”. Pada tahun 2018 masih terdapat beberapa pegawai BKPSDM yang masih tidak melakukan absensi karena pada absensi *finger print* terdapat masalah salah satunya merangkap sidik jari. Fenomena yang masih terdapat pada pegawai BKPSDM dalam bekerja memiliki disiplin yang masih rendah dapat dilihat dari pegawai yang datang terlambat, itu yang menjadi faktor penurunan kinerja pegawai yang kurang maksimal. Pegawai yang melakukan keterlambatan dikenakan sanksi yang akan dilakukan pembinaan oleh atasan langsung dan akan dilakukan pemotongan sesuai dengan kesepakatan tunjangan tambahan hasil pegawai (TPP).

Untuk data absensi pegawai dengan menggunakan *finger print* terdapat masalah dikarenakan data absensi pegawai tidak dapat di-*input*.

Pada awal tahun 2019-2020 pertama kali dibuatlah sistem absensi elektronik (SIAP) yang dapat melakukan absensi *online*. Sistem pencatatan ini akan menyimpan *records* absensi secara otomatis, selain itu bisa dapat diakses dimana saja asalkan terhubung dengan jaringan internet. Dikarenakan di waktu 2 tahun ini, wabah virus **COVID-19** mengejutkan dunia. Pemerintah melakukan kebijakan untuk melakukan *work from home* (WFH) kepada pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang akan tetapi sistem absensi SIAP ini belum begitu optimal dikarenakan masih tahap pengembangan, masih sering terjadi sistem *error* yang mengakibatkan absensi tidak bisa di *input* secara keseluruhan dan pegawai masih dalam tahap penyesuaian.

Pada tahun 2021 sistem absensi elektronik aplikasi (SIAP) oleh Kepala Dinas di uji coba untuk melakukan kehadiran pegawai yang dapat diakses hanya di wilayah kantor BKPSDM Kabupaten Karawang. Pelaksanaan absensi SIAP masih terkendala dengan berbagai masalah seperti aplikasi yang *error*, sinyal kurang stabil, dan sebagainya.

Dapat dilihat hasil rekap tingkat kehadiran untuk periode 1 tahun dari Januari hingga Desember 2021 ditampilkan absensi pegawai masih rendah. Berikut tabel tingkat absensi sesudah adanya sistem elektronik (SIAP) pada BKPSDM Kabupaten Karawang pada bulan Januari-Desember 2021.

**Tabel 1. Uji coba kehadiran sistem absensi elektronik (SIAP) tahun 2021.**

| No | Bulan          | Jumlah Pegawai | Jumlah hari Kerja | Melakukan Absensi | Tidak melakukan Absensi |
|----|----------------|----------------|-------------------|-------------------|-------------------------|
| 1  | Januari 2021   | 53             | 21                | 15                | 38                      |
| 2  | Februari 2021  | 53             | 20                | 19                | 34                      |
| 3  | Maret 2021     | 53             | 19                | 23                | 26                      |
| 4  | April 2021     | 53             | 22                | 23                | 26                      |
| 5  | Mei 2021       | 53             | 21                | 24                | 27                      |
| 6  | Juni 2021      | 53             | 22                | 25                | 25                      |
| 7  | Juli 2021      | 53             | 21                | 23                | 22                      |
| 8  | Agustus 2021   | 53             | 22                | 25                | 25                      |
| 9  | September 2021 | 53             | 18                | 24                | 27                      |
| 10 | Oktober 2021   | 53             | 21                | 22                | 31                      |
| 11 | November 2021  | 53             | 22                | 27                | 23                      |
| 12 | Desember 2021  | 53             | 22                | 29                | 20                      |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang, 2021

Berdasarkan tabel uji coba kehadiran sistem absensi elektronik (SIAP) pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Karawang dari Januari 2021 hingga Desember 2021 di atas terlihat jelas kehadiran pegawai yang melakukan absensi menurun setiap bulannya. Pada saat awal bulan Januari dikarenakan sistem ini masih tahap uji coba kehadiran, pegawai yang terlihat melakukan kehadiran terdapat 15 pegawai dan yang tidak melakukan absensi terdapat 38 pegawai. Hasil tersebut menggambarkan kedisiplinan yang ada di

BKPSDM Kabupaten Karawang masih terdapat ketidakdisiplinan pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai semakin menurun sehingga hasil pekerjaan yang dicapai tidak maksimal.

Pada tahun 2022 sistem absensi elektronik (SIAP) ini sudah mulai diakses oleh semua pegawai. Pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang ada peningkatan kehadiran, beberapa pegawai tidak ada yang datang terlambat atau tidak melaksanakan absensi, yang dikarenakan sistem ini lebih mudah diakses yang diatur jam kerjanya sesuai dengan peraturan hingga berakhir waktunya kerja dan dikelola oleh bidang kinerja dan disiplin. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) akan dipotong jika pegawai tiba terlambat di sistem absensi SIAP dan akan mencatat keterlambatan pegawai. (Dita, analisis sumber daya manusia aparatur, 2023).

Dilihat dari hasil rekap tingkat kehadiran untuk periode 1 tahun dari Januari hingga Desember 2022 ditampilkan absensi pegawai ada peningkatan. Berikut tabel sistem absensi elektronik (SIAP) pada BKPSDM Kabupaten Karawang pada bulan Januari-Desember 2022.

**Tabel 2. Kehadiran Sistem Absensi Elektronik (SIAP) Tahun 2022**

| No | Bulan          | Jumlah Pegawai | Jumlah hari Kerja | Jumlah Absensi | Tidak melaukan Absensi |
|----|----------------|----------------|-------------------|----------------|------------------------|
| 1  | Januari 2022   | 53             | 21                | 30             | 23                     |
| 2  | Februari 2022  | 53             | 18                | 38             | 15                     |
| 3  | Maret 2022     | 53             | 22                | 35             | 18                     |
| 4  | April 2022     | 53             | 19                | 49             | 4                      |
| 5  | Mei 2022       | 53             | 15                | 45             | 8                      |
| 6  | Juni 2022      | 53             | 21                | 41             | 12                     |
| 7  | Juli 2022      | 53             | 21                | 42             | 11                     |
| 8  | Agustus 2022   | 53             | 22                | 40             | 13                     |
| 9  | September 2022 | 53             | 22                | 44             | 9                      |
| 10 | Oktober 2022   | 53             | 21                | 42             | 11                     |
| 11 | November 2022  | 53             | 22                | 45             | 8                      |
| 12 | Desember 2022  | 53             | 22                | 47             | 6                      |

Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang, 2022

Berdasarkan tabel tingkat kehadiran pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Karawang dari Januari 2022 hingga Desember 2022 di atas terlihat jelas kehadiran pegawai yang melakukan absensi meningkat setiap bulannya, kecuali di bulan Januari awal bulan dikarenakan setelah pegawai libur tahun baru terdapat pegawai yang melakukan absensi 30 pegawai dan yang tidak melakukan absensi terdapat 23 pegawai. Hasil tersebut menggambarkan kedisiplinan yang ada di BKPSDM Kabupaten Karawang masih kurangnya kedisiplinan pegawai sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun dan hasil pekerjaan yang dicapai tidak maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2022), diperoleh hasil dalam penelitian tersebut meneliti menganalisis disiplin kerja karyawan sebelum dan

sesudah adanya penggunaan absensi *finger print* terhadap kinerja pada PT. Sarigading Pusaka Kalimantan. Dalam penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Bara, dkk (2022), bahwa sistem absensi online di Pusat Pengembangan Kompetensi belum berjalan secara efektif karena terdapat kecurangan saat melakukan absensi dan kendala lainnya seperti server yang error ketika mencoba melakukan absensi.

Berdasarkan fenomena dan studi sebelumnya, penelitian tertarik untuk meneliti analisis kedisiplinan sebelum dan sesudah melalui absensi SIAP (sistem informasi absensi presensi) terhadap kinerja pegawai dengan judul **“Analisis Kedisiplinan Pegawai Sebelum dan Sesudah Melalui Sistem Informasi Absensi Presensi (SIAP) Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang”**.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang dicapai dalam penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kedisiplinan pegawai sebelum menggunakan absensi SIAP.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kedisiplinan pegawai sesudah menggunakan absensi SIAP.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai sebelum menggunakan sistem absensi SIAP.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai sesudah menggunakan sistem absensi SIAP.

### **TINJAUAN LITERATUR**

#### **Manajemen**

Menurut pandangan George R. Terry (dalam Fabiana, 2017) manajemen adalah pencapaian tujuan (organisasi) dengan bantuan orang lain. Menurut pemahaman ini, banyak orang harus berpartisipasi dan berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut pandangan Henry Simamora (Busro, 2018) MSDM didefinisikan sebagai pemanfaatan, pengembangan, penilaian, dan kompensasi kepada individu atau kelompok kerja dalam organisasi. MSDM juga mencakup desain dan implementasi sistem perencanaan, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi kerja, remunerasi karyawan, dan hubungan kerja yang baik.

#### **Disiplin**

Menurut pandangan Wairooy (dalam Raymond dkk, 2023) disiplin kerja adalah sikap menghormati, dan mematuhi semua peraturan perusahaan. Ini sangat penting karena akan menghasilkan kualitas pekerja, kuantitas pekerja, dan waktu kerja yang lebih baik.

Teori Singodimendjo (dalam Nurjannah & Erni, 2021) memberikan dimensi dan indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini, yang menunjukkan bahwa:

1. Dimensi pengukuran waktu yang efektif.  
Dua indikator digunakan untuk mengukur dimensi pengukuran waktu secara efektif:
  - a. Ketaatan
  - b. Ketepatan
2. Dimensi tanggung jawab dalam tugas dan kegiatan.  
Dua indikator digunakan untuk menilai tanggung jawab dalam tugas dan penugasan:
  - a. Motivasi
  - b. Kesetiaan
3. Dimensi Kehadiran.  
Satu indikator yang digunakan untuk menghitung ketidakhadiran:
  - a. Jam kerja

## Sistem SIAP

Menurut pandangan Pandi (Dinas et al., 2022) aplikasi absensi SIAP adalah bukti seorang pegawai telah datang ke kantor untuk bekerja. Absensi juga diterapkan dalam aturan yang dibuat di masing-masing kantor. Salah satu cara untuk dapat melihat kehadiran yaitu dengan aplikasi absensi SIAP ini menggunakan sistem absensi dengan mengambil *swafoto* di lokasi tertentu (*homebase*) dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

Ada beberapa kelebihan dan kekurangan dari sistem absensi SIAP yaitu, sebagai berikut:

1. Kelebihan sistem absensi SIAP: a) Bisa di akses dengan cepat; b) Mudah untuk dioperasikan; c) Efisien waktu; d) Lebih modern; e) Data absensi lebih valid; f) Adanya pengawasan langsung oleh Kepala Dinas.
2. Kekurangan sistem absensi SIAP: a) Sistem absensi SIAP masih belum stabil; karena masih suka *error*; b) Titik koordinat GPS terkadang tidak sesuai; c) Masalah jaringan.

Menurut Bidang Kedisiplinan BKPSDM Keutamaan dari sistem absensi SIAP ini untuk mempermudah absensi pegawai karena sangat efektif dan fleksibel, serta data absensi lebih efektif dan tidak bisa dioperasikan.

## Kinerja

Menurut pandangan Mangkunegara (dalam Utama, 2020) kinerja adalah hasil dari kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (dalam Sinaga 2023) mengutip beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja  
Menunjukkan kerapian, presisi dan hubungan antara hasil kerja dengan tetap mengingat jumlah usaha, khususnya: kecepatan dan kemampuan.
2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan berbagai tugas yang diselesaikan secara bersamaan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dengan tujuan organisasi, khususnya: hasil kerja dan kerapihan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa banyak pekerja menerima dan menyelesaikan tugas, bertanggung jawab atas hasil pekerjaan, sarana dan prasana yang digunakan dan perilaku sehari-hari pekerja di tempat kerja.

4. Kerja sama

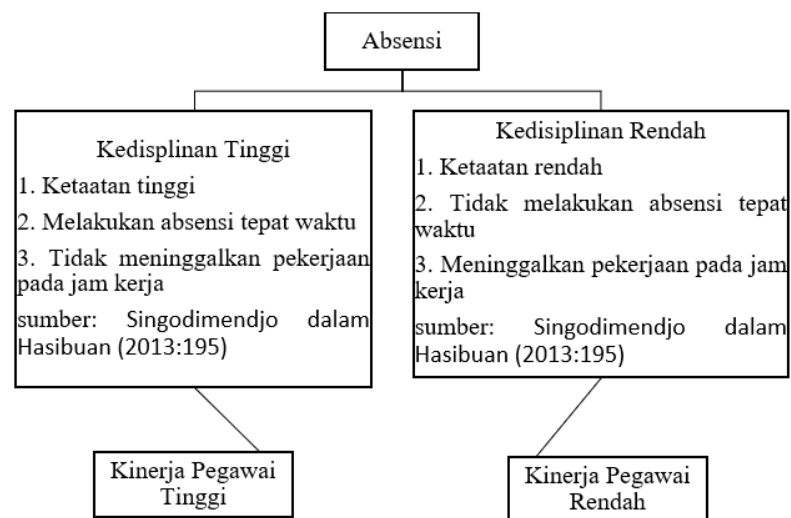
Kesiapan pegawai untuk berkolaborasi satu sama lain.

5. Inisiatif

Untuk menyelesaikan tugas dan menemukan solusi masalah di tempat kerja tanpa menunggu intruksi dari atasan atau menjalankan tanggung jawab atas tugas yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai.

**KERANGKA BERPIKIR**

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**



**PROPOSISI PENELITIAN**

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian yang sangat penting dipahami oleh peneliti terhadap fenomena yang terjadi di lapangan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai masih rendah dapat dilihat dari pegawai yang datang terlambat.
2. Penerapan disiplin kerja pada sistem SIAP memudahkan pegawai pada jam kerja yang teratur sesuai dengan peraturan dan berakhir tepat waktu.
3. Kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Karawang mengalami penurunan yang mengakibatkan hasil pekerjaan tidak mencapai tingkat maksimal.
4. Adanya peningkatan kinerja pegawai pada sistem SIAP.

## METODE PENELITIAN

### a. Desain Penelitian

Menurut Fauzia (2020) desain penelitian adalah “tahap awal yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian”. Metode tersebut merupakan pendekatan kualitatif yang dikombinasikan dengan metode analisis penelitian deskriptif.

### b. Partisipan

Metode diperlukan dalam pemilihan informan untuk mengumpulkan data. Penelitian kualitatif bergantung pada orang-orang yang memiliki pengetahuan tentang topik tersebut, memiliki akses ke data, dan siap untuk memberikan jawaban yang akurat dan komprehensif.

**Tabel 3. Data Keterangan Informan**

| No | Informan | Jenis Kelamin | Jabatan  |
|----|----------|---------------|--|
| 1  | Dita     | Perempuan     | Sekretaris   |
| 2  | Gerry    | Laki-Laki     | Kepala Kesejahteraan, Disiplin dan Kepangkatan ASN |
| 3  | Eki      | Laki-Laki     | Kepala Kasubag Umum dan Kepegawaian                |
| 4  | Herman   | Laki-Laki     | Pegawai Staff                                      |

Sumber: Hasil Kajian Penelitian, 2023

### c. Deskriptif Kualitatif

Metode deskriptif merupakan proses pengumpulan data, dan kemudian menafsirkan data, mendeskripsikan data, kemudian menganalisis data. Menurut Endraswara, (2013:176) menyatakan bahwa data kajian dijelaskan secara verbal setelah pengumpulan dan pengolahan data.

### d. Teknik Pengumpulan Data

Data dan informasi tentang penelitian dikumpulkan melalui pengamatan secara langsung. Menurut Sugiyono (2017:224) mengatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah “langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data”.

Teknik yang digunakan peneliti dalam memperoleh data adalah sebagai berikut:

#### 1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) menyatakan bahwa observasi adalah proses kompleks yang terdiri dari banyak proses biologis dan psikologis.

#### 2. Wawancara

Menurut J. Moleong L (2014:186) menyatakan bahwa wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan tertentu.

#### 3. Penelitian Dokumentasi



Menurut Arikunto (dalam Akbar, 2017) dokumentasi didefinisikan sebagai “mencari data hal-hal berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat dan sebagainya”. Dengan menggunakan dokumen ini, teknik pengumpulan data diterapkan untuk memastikan kehadiran, struktur organisasi, dan informasi latar belakang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti melakukan wawancara mendalam pada 9 Januari 2024 untuk mendapatkan informasi tentang temuan penelitian ini. Dalam wawancara yang mendalam ini, informan termasuk Sekretariat; Kepala Bidang Kesejahteraan, Disiplin, dan Kepangkatan ASN; Kepala Bidang Kasubag Umum dan Kepegawaian; dan Staff dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang.

- a. X<sup>1</sup> Kedisiplinan Sebelum Menggunakan SIAP

**Tabel 4. Hasil Wawancara**

| No | Responden   | Pertanyaan  | Hasil Jawaban   |
|----|---|---|---|
| 1  | Sekretariat   | Bagaimana Kedisiplinan Pegawai Sebelum Menggunakan SIAP?<br><br>- Ketaatan<br>- Ketepatan<br>- Motivasi<br>- Loyalitas<br>- Jam Kerja | Pegawai masih ada yang tidak menaati prosedur dan akan dilakukan pemotongan TPP, masih terdapat pegawai yang menitipkan absensi datang maupun pulang. |
|    | Bidang Kepala Kesejahteraan, Disiplin dan Kepangkatan ASN |   | motivasi pegawai masih rendah, pegawai masih bermalasan dalam mengerjakan tugasnya, masih banyak pegawai yang meninggalkan tempat kerja.              |
|    | Bidang Kasubag Umum dan Kepegawaian                       |   | Loyalitas pegawai masih kurang baik, pegawai masih datang terlambat ke kantor dengan berbagai alasan untuk menyelesaikan tugasnya.                    |
|    | Pegawai   |   | Pegawai merasa kurang mengefisiensikan waktu kerja, kurangnya pengawasan dari atasan.   |

Berdasarkan hasil wawancara 4 responden kedisiplinan pegawai masih menurun yang disebabkan oleh pegawai masih ada yang tidak menaati prosedur dan akan dilakukan pemotongan TPP, masih terdapat pegawai yang menitipkan absensi datang maupun pulang, motivasi pegawai masih rendah, masih banyak pegawai yang meninggalkan tempat kerja, pegawai masih bermalasan dalam mengerjakan tugasnya loyalitas pegawai masih kurang baik, pegawai masih datang terlambat ke kantor dengan berbagai alasan untuk menyelesaikan tugasnya, pegawai merasa kurang mengefisienkan waktu kerja, kurangnya pengawasan dari atasan.

b. X<sup>1</sup> Kedisiplinan sesudah menggunakan SIAP

**Tabel 5. Hasil Wawancara**

| No | Responden  | Pertanyaan  | Hasil Jawaban  |
|----|--|---|--|
| 2  | Sekretariat  | Bagaimana Kedisiplinan Pegawai Sesudah Menggunakan SIAP?<br><ul style="list-style-type: none"><li>- Ketaatan</li><li>- Ketepatan</li><li>- Motivasi</li><li>- Loyalitas</li><li>- Jam Kerja</li></ul> | Pegawai sudah menaati prosedur kerja saat ini dan sudah lebih baik, tidak ada lagi pegawai yang menitipkan absen kepada pegawai lain.                  |
|    | Bidang Kepala Kesejahteraan, Disiplin dan Kependidikan ASN |   | Pegawai sudah optimal dalam penyelesaian pekerjaan, pegawai sudah bersemangat ketika diberikan motivasi dari atasan.                                   |
|    | Bidang Kasubag Umum dan Kepegawaian                        |   | Sudah tidak ada lagi pegawai yang meninggalkan tempat kerja, loyalitas pegawai dalam tugasnya sudah lebih baik.  |
|    | Pegawai  |   | Saat ini pegawai jauh lebih baik dengan adanya SIAP, dalam menyelesaikan tugas dan absensi lebih mudah sudah tersistem, adanya pengawasan dari atasan. |

Berdasarkan hasil wawancara 4 responden kedisiplinan pegawai ada peningkatan yaitu pegawai sudah menaati prosedur kerja saat ini dan sudah lebih baik, tidak ada lagi pegawai yang menitipkan absen kepada pegawai lain, pegawai sudah optimal dalam penyelesaian pekerjaan, pegawai sudah bersemangat ketika diberikan motivasi dari atasan, sudah tidak ada lagi pegawai yang meninggalkan tempat kerja, loyalitas pegawai dalam tugasnya sudah lebih baik, saat ini pegawai jauh

lebih baik dengan adanya SIAP, dalam menyelesaikan tugas lebih mudah sudah tersistem, adanya pengawasan dari atasan.

c. Y Kinerja sebelum menggunakan SIAP

**Tabel 6. Hasil Wawancara**

| No | Responden   | Pertanyaan  | Hasil Jawaban  |
|----|---|---|--|
| 3  | Sekretariat   | Bagaimana kinerja pegawai sebelum menggunakan SIAP?<br>- Kualitas<br>- Kuantitas<br>- Tanggung jawab<br>- Kerja sama<br>- Inisiatif | Kemampuan pegawai dalam pencapaian targetnya kurang maksimal dilihat dari jumlah kehadiran pegawai.  |
|    | Bidang Kepala Kesejahteraan, Disiplin dan Kepangkatan ASN |   | Hasil kerja pegawai dalam tugasnya masih kurang baik, masih terdapat pegawai bermain <i>handphone</i> pada waktu jam kerja yang menjadi banyaknya menunda pekerjaan. |
|    | Bidang Kasubag Umum dan Kepegawaian                       |   | Masih terdapat pegawai yang tidak melaporkan tugas kepada atasan dan tanggung jawab pegawai kurang baik.   |
|    | Pegawai   |   | Beberapa pegawai acuh tak acuh, kurangnya pegawai berinisiatif dalam mengatasi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya.   |

Berdasarkan hasil wawancara 4 responden kinerja pegawai masih terdapat pegawai yang target kinerjanya rendah yaitu kemampuan pegawai dalam pencapaian targetnya kurang maksimal dilihat dari jumlah kehadiran pegawai, hasil kerja pegawai dalam tugasnya masih kurang baik, masih terdapat pegawai bermain *handphone* pada waktu jam kerja yang menjadi banyaknya menunda pekerjaan, masih terdapat pegawai yang tidak melaporkan tugas kepada atasan dan tanggung jawab pegawai kurang baik, beberapa pegawai acuh tak acuh, kurangnya pegawai berinisiatif dalam mengatasi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Y Kinerja sesudah menggunakan SIAP

**Tabel 7. Hasil Wawancara**

| No | Responden   | Pertanyaan  | Hasil Jawaban  |
|----|---|---|--|
| 4  | Sekretariat   | Bagaimana kinerja pegawai sesudah menggunakan SIAP?<br>- Kualitas<br>- Kuantitas<br>- Tanggung jawab<br>- Kerja sama<br>- Inisiatif | Ada peningkatan pegawai dalam kemampuan sudah membaik pencapaian tugasnya, tidak ada lagi pegawai yang terlambat.  |
|    | Bidang Kepala Kesejahteraan, Disiplin dan Kepangkatan ASN |   | Hasil kerja pegawai meningkat, karena dengan SIAP pegawai dapat mengetahui perencanaan pekerjaannya, adanya SIAP pegawai sudah lebih baik dalam melaporkan hasil pekerjaan, karena sudah terotomatis dalam sistem. |
|    | Bidang Kepala Kesejahteraan, Disiplin dan Kepangkatan ASN |   | Pegawai dalam berpartisipasi sudah dikatakan lebih baik, walaupun terdapat beberapa pegawai masih kurang dalam penyelesaian pekerjaannya.  |
|    | Pegawai   |   | Tanggung jawab pegawai sudah lebih baik, pegawai sudah lebih baik berinisiatif dalam mengatasi masalah.  |

Berdasarkan hasil wawancara 4 responden kinerja pegawai ada peningkatan, walaupun masih terdapat beberapa pegawai target kinerja masih rendah yaitu pegawai dalam kemampuan sudah membaik dalam pencapaian tugasnya, tidak ada lagi pegawai yang terlambat, hasil kerja pegawai meningkat, karena dengan SIAP pegawai dapat mengetahui perencanaan pekerjaannya, adanya SIAP pegawai sudah lebih baik dalam melaporkan hasil pekerjaan, karena sudah terotomatis dalam sistem, pegawai dalam berpartisipasi sudah dikatakan lebih baik, walaupun terdapat beberapa pegawai masih kurang dalam penyelesaian pekerjaannya, tanggung jawab pegawai sudah lebih baik, pegawai dalam berinisiatif sudah lebih baik mengatasi masalah.

## Pembahasan

### Deskripsi Kedisiplinan Sebelum Menggunakan SIAP

Berdasarkan hasil wawancara dari 4 responden bahwa kedisiplinan pegawai masih menurun yang disebabkan oleh pegawai masih ada yang tidak menaati prosedur dilakukan pemotongan TPP, masih terdapat pegawai yang menitipkan absensi datang maupun pulang, pegawai masih bermalasan dalam mengerjakan tugasnya, motivasi pegawai masih rendah, masih banyak pegawai yang meninggalkan tempat kerja, loyalitas pegawai masih kurang baik, pegawai masih datang terlambat ke kantor dengan berbagai alasan untuk menyelesaikan tugasnya, pegawai merasa kurang mengefisienkan waktu kerja, kurangnya pengawasan dari atasan.

### Deskripsi Kedisiplinan Sesudah Menggunakan SIAP

Berdasarkan hasil wawancara 4 responden bahwa kedisiplinan pegawai ada peningkatan pada pegawai terdapat kedisiplinan pegawai ada peningkatan terdapat kedisiplinan pegawai yang membaik yaitu pegawai sudah menaati prosedur kerja saat ini dan sudah lebih baik, tidak ada lagi pegawai yang menitipkan absen kepada pegawai lain, pegawai sudah optimal dalam penyelesaian pekerjaan, pegawai sudah bersemangat ketika diberikan motivasi dari atasan, sudah tidak ada lagi pegawai yang meninggalkan tempat kerja, loyalitas pegawai dalam tugasnya sudah lebih baik, saat ini pegawai jauh lebih baik dengan adanya SIAP, dalam menyelesaikan tugas lebih mudah sudah tersistem, adanya pengawasan dari atasan.

### Deskripsi Kinerja Sebelum Menggunakan SIAP

Berdasarkan hasil wawancara 4 responden bahwa kinerja pegawai masih terdapat pegawai yang target kinerjanya rendah yaitu kemampuan pegawai dalam pencapaian targetnya kurang maksimal dilihat dari jumlah kehadiran pegawai, hasil kerja pegawai dalam tugasnya masih kurang baik, masih terdapat pegawai bermain *handphone* pada waktu jam kerja yang menjadi banyaknya menunda pekerjaan, masih terdapat pegawai yang tidak melaporkan tugas kepada atasan dan tanggung jawab pegawai kurang baik, beberapa pegawai acuh tak acuh, kurangnya pegawai berinisiatif dalam mengatasi masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### Deskripsi Kinerja Sesudah Menggunakan SIAP

Berdasarkan hasil wawancara 4 responden bahwa kinerja pegawai ada peningkatan, walaupun masih terdapat beberapa pegawai target kinerja masih rendah yaitu pegawai dalam kemampuan sudah membaik dalam pencapaian tugasnya, tidak ada lagi pegawai yang terlambat, hasil kerja pegawai meningkat, karena dengan SIAP pegawai dapat mengetahui perencanaan pekerjaannya, adanya SIAP pegawai sudah lebih baik dalam melaporkan hasil pekerjaan, karena sudah terotomatis dalam sistem, pegawai dalam berpartisipasi sudah dikatakan lebih baik, walaupun terdapat beberapa pegawai masih kurang dalam penyelesaian pekerjaannya, tanggung jawab pegawai sudah lebih baik, pegawai dalam berinisiatif sudah lebih baik mengatasi masalah.

## KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan mengenai Analisis Kedisiplinan Pegawai Sebelum dan Sesudah Melalui Sistem Informasi Absensi SIAP (SIAP) Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang Tahun 2023 ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil dapat diambil dan diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini, yaitu:

Bahwa kedisiplinan sebelum menggunakan SIAP masih menurun terdapat beberapa pegawai yang masih tidak menaati prosedur dan akan dilakukan pemotongan TPP, masih terdapat pegawai yang menitipkan absensi datang maupun pulang dan masih banyak pegawai yang meninggalkan tempat kerja, masih terdapat pegawai bermain *handphone* pada waktu jam kerja yang menjadi banyaknya menunda pekerjaan. Setelah adanya SIAP kedisiplinan pegawai terdapat kedisiplinan pegawai membaik pegawai sudah menaati prosedur kerja dan sudah lebih baik, tidak ada lagi pegawai yang menitipkan absen kepada pegawai lain, pegawai sudah optimal dalam penyelesaian pekerjaan.

Kemudian kinerja sebelum menggunakan SIAP masih terdapat target kinerja pegawai yang rendah kemampuan pegawai dalam pencapaian targetnya kurang maksimal dilihat dari jumlah kehadiran pegawai. Setelah adanya SIAP kinerja pegawai ada peningkatan, walaupun masih terdapat beberapa pegawai target kinerja rendah hasil kerja pegawai meningkat adanya SIAP pegawai sudah lebih baik dalam melaporkan hasil pekerjaan, karena sudah terotomatis dalam sistem walaupun terdapat beberapa pegawai masih kurang dalam penyelesaian pekerjaannya.

Untuk penelitian selanjutnya peneliti merekomendasikan agar meneliti faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, serta meningkatkan pegawai dalam melakukan absensi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Busro, M. (2018) *HR Management In HR Management, Revised Edition*, Jakarta: Bumi Aksara, 391.

Fabiana Meijon Fadul. (2017). *Manajemen. Idarah*, 1, 8–41.

J.Moleong, Lexy.2014. *Metode Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet, CV

### Jurnal

Akbar, T., & Slamet, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada Pt. AT Indonesia Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 113-130.

Bara, C. B., Dewi, A. C., & Hidayah, N. (2022). Analisis Absensi Online Berbasis Android

- Pada Peningkatan Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah 1 Medan. *Jurnal Program Mahasiswa Kreatif*, 6(1), 202–213.
- Dinas, P., Dan, P., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2022). *Pengaruh Aplikasi Absensi Siap ( Sistem Informasi Absensi Pegawai ) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kabupaten Karawang*. 2(3), 575–587.
- Fauzia, K. (2020). Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Piutang Usaha Berbasis Web Menggunakan PHP dan MySQL. *Jurnal Tekno Kompak*, 14(2), 80. <https://doi.org/10.33365/jtk.v14i2.746>
- MahfuzahSari1,Syahrani2, A. (2019). Analisis Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Pedami Banjarmasin. *Molecules*, 9(1), 148–162.
- MULKAYAT, M. (2022). Pemakaman Terhadap Puisi-Puisi Dalam Kumpulan Puisi Kolam Karya Sapardi Djoko Damono (*kajian SEMIOTIKA CS PIERCE*) (Doctoral dissertation, STKIP PGRI PACITAN).
- Nurjannah, A., & Erni Rusyani, S. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Pt. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat) (*Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas*).
- Oktavia, N. S. (2022). Analisis Perbedaan Sebelum Dan Sesudah Penerapan Disiplin Kerja Dalam Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarigading Pusaka Kalimantan (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB*).
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan, J. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Jember (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–92.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sinaga, A. T. I. (2023). Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintahan Daerah Tantangan Dan Upaya Menuju Perilaku Kerja Inovatif. *CV Pena Persada*.
- Utama, S. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281-287.
- Yunus, E. Y., Wulandari, D. A., & Sagita, L. D. (2023). Pengaruh kualitas aplikasi sikeppo dalam meningkatkan edisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banyuanyar Kabupaten Probolinggo. *Responsive*, 6(2), 65.