

**DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI SISTEM PENGAWASAN BERBASIS
APLIKASI SIAP KERJA DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA**

Zenny Putri Zulfania¹, Wahid Abdurrahman²

Email : zennyputri123@gmail.com

Departemen Politik dan Ilmu Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407 Fksimile (024) 7465405

Laman: <https://www.fisip.undip.ac.id> Email: fisip@undip.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengawasan berbasis aplikasi SIAP Kerja terhadap tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapannya. Penelitian ini menggunakan metode campuran (*mix methods*) dengan tipe *Sequential Explanatory* melalui penyebaran kuesioner kepada 24 Pegawai Negeri Sipil dan dilanjutkan dengan wawancara serta dokumentasi untuk memperdalam hasil kuantitatif. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja dan disiplin pegawai sama-sama berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata skor masing-masing 4,48% dan 4,42%. Secara statistik, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $(8,340) > t$ tabel $(2,074)$, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,760 menunjukkan bahwa 76% variasi disiplin pegawai dipengaruhi oleh sistem pengawasan, sedangkan 24% dipengaruhi faktor lain. Temuan kualitatif menunjukkan bahwa sistem lebih transparan, objektif, dan terintegrasi dengan TPP dan e-Kinerja sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja. Meskipun terdapat kendala teknis seperti gangguan jaringan dan potensi manipulasi GPS, secara umum aplikasi SIAP Kerja efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai.

Kata kunci: disiplin, pengawasan, aplikasi SIAP Kerja, Pegawai Negeri Sipil, e-government, mix methods.

¹ Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Universitas Diponegoro

² Dosen Ilmu Pemerintahan Universitas Diponegoro

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the SIAP Kerja application-based supervision system on the level of discipline of Civil Servants at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Banjarnegara Regency and identify supporting and inhibiting factors in its implementation. This study uses a mixed method with the Sequential Explanatory type by distributing questionnaires to 24 Civil Servants and continued with interviews and documentation to deepen the quantitative results. Data analysis uses simple linear regression. The results show that supervision through the SIAP Kerja application and employee discipline are both in the very good category with an average score of 4.48% and 4.42%, respectively. Statistically, a significance value of $0.000 < 0.05$ and t count (8.340) $>$ t table (2.074) is obtained, which indicates a significant influence. The coefficient of determination value of 0.760 indicates that 76% of employee discipline variations are influenced by the supervision system, while 24% are influenced by other factors. Qualitative findings indicate that the system is more transparent, objective, and integrated with the TPP and e-Kinerja, thus improving compliance with working hours. Despite technical challenges such as network disruptions and potential GPS manipulation, the SIAP Kerja application is generally effective in improving employee discipline.

Keywords: *discipline, supervision, SIAP Kerja application, Civil Servants, e-Government, mixed method.*

PENDAHULUAN

Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu faktor penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Dalam konteks birokrasi, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja, tetapi juga mencakup ketaatan terhadap aturan, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta konsistensi perilaku kerja sesuai dengan etika aparatur negara. Hal ini sejalan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi bagi PNS.

Meskipun secara normatif telah diatur dengan jelas, permasalahan kedisiplinan PNS masih menjadi isu yang sering ditemukan di berbagai instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah. Bentuk pelanggaran seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, hingga rendahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja masih kerap terjadi. Kondisi ini menunjukkan bahwa pendekatan disiplin yang hanya bertumpu pada aturan formal dan sanksi administratif belum sepenuhnya efektif dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, diperlukan

mekanisme pengawasan yang lebih sistematis, objektif, dan berkelanjutan.

Pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen memiliki peran strategis dalam mengendalikan perilaku organisasi dan memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana, aturan, dan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pemerintahan, pengawasan menjadi instrumen penting untuk mencegah penyimpangan, meningkatkan akuntabilitas, serta memberikan dasar dalam pengambilan keputusan. Seiring dengan perkembangan teknologi, sistem pengawasan juga mengalami transformasi melalui penerapan *E-Government*, yang memungkinkan proses monitoring dilakukan secara lebih efektif, transparan, dan real time.

Pemerintah Kabupaten Banjarnegara merupakan salah satu daerah yang menerapkan inovasi pengawasan berbasis teknologi melalui aplikasi SIAP Kerja. Aplikasi ini dikembangkan sebagai sistem absensi online yang memanfaatkan verifikasi wajah, lokasi (GPS), dan perangkat terdaftar untuk mencatat kehadiran pegawai secara real time. Kehadiran aplikasi ini diharapkan mampu meminimalisir praktik manipulasi absensi yang sebelumnya sering terjadi pada sistem manual maupun fingerprint, sekaligus meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Namun, dalam praktiknya, tingkat kedisiplinan PNS di Kabupaten Banjarnegara masih tergolong cukup tinggi dalam hal pelanggaran. Data Badan Kepegawaian Daerah menunjukkan bahwa pada tahun 2023 terdapat 11 kasus pelanggaran disiplin, dan pada tahun 2024 masih ditemukan 8 kasus. Selain itu, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Banjarnegara termasuk dalam salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan tingkat pelanggaran disiplin yang relatif tinggi, meskipun telah menerapkan aplikasi SIAP Kerja. Fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara penerapan sistem pengawasan digital dengan tingkat disiplin pegawai yang dihasilkan.

Kondisi tersebut menjadi menarik untuk dikaji lebih lanjut, mengingat secara konseptual pengawasan berbasis teknologi seharusnya mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengawasan berbasis aplikasi SIAP Kerja terhadap tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara, serta mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penerapannya. Penelitian ini menggunakan teori pengawasan dari Handoko dan teori

disiplin dari Sutrisno sebagai landasan analisis dalam mengkaji hubungan antara

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mix methods* dengan tipe *Sequential Explanatory Design*, yaitu mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif secara berurutan. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap permasalahan penelitian melalui penguatan data kuantitatif dengan data kualitatif (Sugiyono, 2013).

Tahap awal penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei untuk menganalisis pengaruh sistem pengawasan berbasis aplikasi SIAP Kerja terhadap disiplin pegawai. Selanjutnya, pendekatan kualitatif digunakan untuk memperdalam hasil analisis kuantitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Banjarnegara. Populasi penelitian adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 24 orang dengan variasi golongan dari II/a hingga IV/d. Teknik pengumpulan

sistem pengawasan digital dan perilaku disiplin pegawai.

data kuantitatif dilakukan melalui kuesioner dengan skala *Likert* (1–5), sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara terhadap informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*.

Analisis data kuantitatif dilakukan menggunakan bantuan software SPSS dengan tahapan uji validitas, reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas dan linearitas), serta analisis regresi linear sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pengawasan terhadap disiplin pegawai.

Sementara itu, analisis data kualitatif dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Keabsahan data diuji menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode untuk memastikan validitas dan kredibilitas data yang diperoleh.

HASIL DAN ANALISIS

Pengaruh Sistem Pengawasan melalui Aplikasi SIAP Kerja terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) serta nilai t hitung sebesar 8,340 yang lebih besar dari t tabel 2,074, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Koefisien regresi sebesar 0,466 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja akan diikuti oleh peningkatan disiplin pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,760$) mengindikasikan bahwa 76% variasi disiplin pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan, sementara sisanya sebesar 24% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil ini diperkuat oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel pengawasan memperoleh nilai rata-rata 4,48 (kategori sangat baik), sedangkan variabel disiplin pegawai memperoleh nilai rata-rata 4,42 (kategori sangat baik). Tingginya nilai

kedua variabel tersebut menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kualitas pengawasan dan tingkat disiplin pegawai.

Jika ditinjau berdasarkan teori pengawasan, sistem SIAP Kerja telah memenuhi indikator pengawasan efektif seperti akurat, tepat waktu, objektif, terpusat pada titik strategis, realistis, fleksibel, terkoordinasi, serta diterima oleh anggota organisasi. Indikator “tepat waktu” memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,58, yang menunjukkan bahwa sistem mampu memberikan informasi dan notifikasi secara real-time serta menghasilkan laporan otomatis yang mendukung pengambilan keputusan secara cepat.

Selain itu, indikator “objektif dan menyeluruh” serta “akurat” juga berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengawasan berbasis digital mampu menciptakan transparansi dan meminimalkan manipulasi data. Data absensi dan kinerja tercatat secara otomatis dan dapat dipantau oleh pimpinan, sehingga penilaian tidak bergantung pada subjektivitas, melainkan berdasarkan data yang valid.

Dari sisi fokus pengawasan, aplikasi SIAP Kerja juga telah terpusat pada aspek strategis, yaitu kehadiran, keterlambatan, dan capaian kinerja. Aspek-aspek tersebut memiliki

dampak langsung terhadap disiplin pegawai dan berhubungan dengan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP). Dengan demikian, pengawasan tidak hanya bersifat administratif, tetapi memiliki konsekuensi nyata.

Temuan ini sejalan dengan teori disiplin yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan individu dalam menaati peraturan. Indikator disiplin menunjukkan bahwa “taat terhadap aturan waktu” memperoleh nilai tertinggi (4,55), yang menunjukkan bahwa sistem absensi digital yang terintegrasi dengan TPP mampu meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja.

Secara kualitatif, pegawai menyatakan bahwa keterlambatan atau ketidakhadiran langsung berdampak pada pemotongan TPP, sehingga mendorong mereka untuk lebih disiplin. Selain itu, integrasi dengan e-Kinerja juga memperkuat kepatuhan terhadap peraturan kerja, karena capaian kerja yang tidak memenuhi target akan berpengaruh pada tunjangan yang diterima.

Dengan demikian, sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatat kehadiran, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian yang efektif dalam membentuk perilaku disiplin pegawai melalui mekanisme

transparansi, objektivitas, dan konsekuensi yang jelas.

Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Sistem Pengawasan Berbasis Aplikasi SIAP Kerja

Meskipun sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja terbukti berpengaruh signifikan, implementasinya tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung dan penghambat.

A. Faktor Pendukung

Faktor pertama adalah dukungan dan komitmen pimpinan. Pengawasan tidak hanya dilakukan melalui sistem, tetapi juga diperkuat dengan pengawasan langsung oleh pimpinan. Ketika terjadi gangguan sistem, pimpinan tetap melakukan pengecekan manual dan meminta klarifikasi kepada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem digital berfungsi sebagai alat bantu, bukan pengganti peran pimpinan. Kombinasi ini menciptakan pengawasan yang lebih optimal. Faktor kedua adalah keterkaitan aplikasi SIAP Kerja dengan TPP dan e-Kinerja. Sistem ini menghubungkan absensi dan kinerja dengan tunjangan pegawai, sehingga menciptakan mekanisme reward dan punishment yang jelas. Ancaman pemotongan TPP menjadi faktor pendorong utama bagi pegawai untuk lebih disiplin dalam mematuhi aturan waktu dan

menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Faktor ketiga adalah kecanggihan fitur dan keakuratan data. Penggunaan verifikasi wajah, pembatasan lokasi, serta pembatasan perangkat login membuat sistem sulit dimanipulasi. Data kehadiran menjadi lebih transparan dan dapat dipercaya, sehingga meningkatkan objektivitas pengawasan.

Faktor keempat adalah efisiensi biaya dan waktu. Dibandingkan dengan sistem manual maupun fingerprint, aplikasi SIAP Kerja lebih efisien karena memanfaatkan perangkat pribadi pegawai dan rekapitulasi dilakukan secara otomatis. Hal ini mengurangi beban administratif dan biaya operasional organisasi.

B. Faktor Penghambat

Faktor pertama adalah gangguan teknis jaringan dan server. Kendala seperti sinyal yang tidak stabil dan server yang lambat menyebabkan pegawai tidak dapat melakukan absensi secara optimal. Kondisi ini dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan jika tidak disertai mekanisme

klarifikasi.

Faktor kedua adalah keterbatasan sumber daya manusia, khususnya dalam hal literasi teknologi. Pegawai yang berusia lanjut membutuhkan waktu adaptasi lebih lama dan memerlukan pendampingan dalam menggunakan aplikasi. Selain itu, terdapat resistensi awal dari pegawai yang belum terbiasa dengan sistem pengawasan yang lebih ketat.

Faktor ketiga adalah integritas pegawai. Meskipun sistem telah dirancang untuk meminimalkan kecurangan, masih ditemukan upaya manipulasi seperti penggunaan GPS palsu. Selain itu, sistem hanya mencatat absensi dua kali sehari (pagi dan sore), sehingga belum sepenuhnya mampu memantau perilaku pegawai selama jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi tidak dapat sepenuhnya menggantikan peran pengawasan langsung dan komitmen individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem pengawasan berbasis aplikasi SIAP Kerja terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten

Banjarnegara, dapat disimpulkan bahwa sistem ini terbukti efektif dan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dilihat dari sisi pengawasan, berdasarkan

indikator pengawasan menurut Handoko, seluruh aspek pengawasan berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata skor 4,48%. Skor tertinggi terdapat pada indikator tepat waktu (4,58%) dan diterima anggota organisasi (4,55%). Hal ini menunjukkan bahwa sistem mampu memberikan data kehadiran secara cepat dan jelas, serta dapat diterima pegawai sebagai bagian dari mekanisme kontrol guna mengendalikan kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Selain itu, disisi lain kedisiplinan pegawai yang dihasilkan dari pengaruh penerapan sistem pengawasan berbasis aplikasi SIAP Kerja dapat dilihat berdasarkan indikator dalam teori disiplin menurut Sutrisno. Dalam penelitian ini indikator dalam teori disiplin rata-rata memperoleh skor 4,42% dengan kategori sangat baik. Peningkatan paling terlihat pada indikator taat terhadap aturan waktu sebesar 4,55%. Hal ini sejalan dengan fungsi utama SIAP Kerja yang memang berfokus pada pengawasan jam kerja dan kehadiran pegawai. Artinya, ketika sistem pengawasan berjalan dengan baik, kepatuhan terhadap jam kerja juga ikut meningkat. Temuan ini memperkuat teori bahwa pengawasan yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan disiplin kerja. Secara statistik, hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

dan t hitung (8,340) lebih besar dari t tabel (2,074), sehingga hipotesis alternatif diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,466 serta koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,760 menunjukkan bahwa 76% variasi disiplin pegawai dipengaruhi oleh penerapan sistem pengawasan melalui SIAP Kerja, sedangkan 24% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil tersebut diperkuat oleh temuan kualitatif yang menunjukkan bahwa sistem dinilai lebih transparan dan objektif melalui verifikasi wajah dan pembatasan lokasi, serta terintegrasi dengan TPP dan e-Kinerja sehingga mendorong pegawai lebih disiplin karena berdampak langsung pada tunjangan yang diterima. Meskipun demikian, masih terdapat kendala teknis seperti gangguan jaringan, error sistem, perlunya adaptasi dan pelatihan lebih lanjut bagi pegawai senior, komitmen pegawai, serta aturan satu akun satu perangkat yang kadang menyulitkan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas sistem tidak hanya bergantung pada teknologi, tetapi juga pada kesiapan infrastruktur dan kesadaran pegawai. Secara keseluruhan, aplikasi SIAP Kerja telah memenuhi indikator pengawasan efektif menurut Handoko dan terbukti meningkatkan disiplin pegawai berdasarkan indikator disiplin Sutrisno, khususnya dalam aspek

kepatuhan terhadap jam kerja, meskipun tetap memerlukan evaluasi dan

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil serta faktor pendukung dan penghambat implementasinya, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Kabupaten Banjarnegara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan disiplin pegawai, yaitu sebesar 76%. Hal ini menunjukkan bahwa sistem tersebut efektif dan layak untuk terus dipertahankan. Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Banjarnegara perlu memberikan dukungan berkelanjutan, khususnya dalam hal penyediaan jaringan internet yang stabil, pembaruan sistem, serta peningkatan keamanan aplikasi guna meminimalisir gangguan teknis yang masih terjadi di lapangan. Selain itu, sistem pengawasan berbasis aplikasi SIAP Kerja dapat dijadikan sebagai bagian dari upaya pembenahan manajemen kepegawaian secara lebih luas. Implementasi sistem ini berpotensi

penyempurnaan agar hasilnya lebih optimal dan berkelanjutan.

mendukung peningkatan tata kelola pemerintahan yang lebih tertib, transparan, dan akuntabel di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara.

2. Bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara

Penerapan aplikasi SIAP Kerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara telah berjalan dengan sangat baik dan terbukti mampu meningkatkan disiplin pegawai. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menjaga konsistensi penerapan sistem tersebut yang diiringi dengan komitmen pegawai. Penerapan aturan harus dilakukan secara adil dan merata kepada seluruh pegawai agar tingkat kedisiplinan yang telah terbentuk dapat dipertahankan. Ke depan, pengawasan tidak hanya difokuskan pada kehadiran, tetapi juga perlu diarahkan pada peningkatan tanggung jawab dalam penyelesaian pekerjaan dan pencapaian kinerja. Dengan demikian, disiplin tidak hanya diukur dari ketepatan waktu, tetapi juga dari kualitas pelaksanaan tugas.

Terkait dengan berbagai kendala yang masih ditemukan, seperti gangguan jaringan, error

sistem, keterbatasan literasi teknologi pada pegawai usia lanjut, serta lemahnya integritas sebagian pegawai, maka perlu dilakukan evaluasi secara berkala, pelatihan dan pendampingan, serta peningkatan komunikasi dalam penanganan kendala teknis. Selain itu, pengawasan langsung oleh pimpinan tetap perlu diperkuat untuk melengkapi keterbatasan sistem, sehingga data presensi benar-benar mencerminkan kondisi yang sebenarnya. Di samping itu, mengingat disiplin pegawai sangat dipengaruhi oleh mekanisme Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP), maka pembinaan tetap perlu dilakukan agar disiplin tidak hanya didorong oleh faktor sanksi, tetapi juga oleh kesadaran dan tanggung jawab sebagai Aparatur Sipil Negara.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa 76% disiplin pegawai dipengaruhi oleh sistem pengawasan melalui aplikasi SIAP Kerja,

sedangkan 24% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini masih terbatas pada sudut pandang pengguna aplikasi, yaitu Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Banjarnegara, dan belum melibatkan Badan Kepegawaian Daerah sebagai pihak yang merancang dan mengelola sistem. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan pihak pengelola sistem agar diperoleh gambaran yang lebih menyeluruh, baik dari sisi pengguna maupun pembuat kebijakan. Penelitian berikutnya juga dapat dilakukan pada organisasi perangkat daerah lainnya untuk melihat konsistensi pengaruh aplikasi terhadap disiplin pegawai di berbagai instansi, sehingga hasil penelitian dapat memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Arismunandar, F. Y. (2023). *Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Menggunakan Aplikasi SIAPKERJA Dalam Rangka Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Way Kanan* (Skripsi). Universitas

Lampung, Lampung.
Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
Barret, D., & Twycross, A. (2018, Juni). Data Collection in Qualitative Research. *Research Made Simple*,

- 21(3), 25.
- Bormasa, Sos., M.Si, M. F. (2022). *KEPEMIMPINAN DAN EFEKTIVITAS KERJA*. CV Pena Persada.
- Chazali, S. (2016). *Kebijakan Publik (Teori, Analisis, Implementasi dan Evaluasi Kebijakan)*. Social Security Development Institute (SSDI).
- Dwiyanto, A., Partini, Ratminto, Wicaksono, B., Tamtari, W., Kusumasari, B., & Nuh, M. (2021). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. UGM PRESS.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Jurnal Humanika*, 21(1), 34-40.
- Haeli. (2018). *Diklat prajabatan CPNSD tenaga honorer K2/formasi khusus angkatan X lingkup pemerintah kabupaten/kota se-Nusa Tenggara Barat tahun 2018: Mata diklat: Manajemen aparatur sipil negara*. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat.
- Handoko, T. H. (2003). *Pengantar Manajemen* (2nd ed.). BPFE.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmuwan Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2, 685.
- Katharina, R. (Ed.). (2020). *Pelayanan publik & pemerintahan digital Indonesia*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Khaeruman, S., MM., CHRA., & dkk. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. CV. AA Rizky.
- Marwiyah, S., Septiandika, V., & Priastutik, W. S. (2022, Juli). Analisis Implementasi Aplikasi Siap Terhadap Tingkat Kepatuhan ASN Di Bagian Umum Pemerintah Kota Purbalingga. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 6(3), 10091-10094.
- Missiliana Riasnugrahani, & Analya, P. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*. Ideas Publishing.
- Mulyani, D., & Hermawati, I. (2024, Juni). Analisis Faktor-Faktor yang Mendukung Disiplin Aparatur Sipil Negara dalam Menaaati Ketentuan Jam Kerja (Studi Kasus di Dinas Kesehatan Kabupataen Sleman). *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(4), 1931-1934.
- Mulyadi, 2015, Implementasi Organisasi, Yogyakarta, Gadjah Mada Univercity Press. Syaukani dkk. 2004 : 295. Artikel Definisi tentang Implementasi menurut ahli
- Nada, S. Q., & Mursyidah, L. (2022). Efektivitas Elektronik Kinerja (e-Kinerja) Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo. *International Scientific Research Journal*, 1(3), 7-12.
- Novitasari, F., Winarti, N., & Pratama, R. A. (2024, Januari). Pengaruh Penggunaan Aplikasi SIAP Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tanjungpinang. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik dan Humaniora (JURRISH)*, 3(1), 226-232.
- Padmaningrum, H., MPd., D. (2021). *Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*. Samudra Biru.
- Putra, T. W. A., & Madjid, U. (2019). Efektivitas Fingerprint Dalam

- Meningkatkan Disiplin Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal MSDA*, 7(1), 19-21.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Presiden nomor 116 Tahun 2022 tentang Pengawasan dan Pengendalian Pelaksanaan Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN
- Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 50 Tahun 2020 tentang Tata Kelola SPBE, manajemen SPBE, audit teknologi informasi dan komunikasi, penyelenggaraan SPBE, pemantauan dan evaluasi
- Peraturan Bupati Kabupaten Banjarnegara Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penggunaan Mesin Pencatat Kehadiran Dengan Menggunakan Presensi Elektronik.
- Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Penggunaan Mesin Pencatat Kehadiran Dengan Menggunakan Presensi Elektronik Bagi Aparatur Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Banjarnegara.
- Peraturan Bupati Banjarnegara Nomor 1 Tahun 2017 tentang Penetapan Pelaksanaan 5 (Lima) Hari Kerja Bagi Aparatur di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara.
- Pratama Putra, R. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep, pengembangan, dan aplikasi* (Cetakan pertama). CV. Noah Aletheia.
- Raharjanto, T. (2022). *Promosi jabatan pimpinan tinggi perspektif merit sistem Indonesia*. CV Azka Pustaka.ja
- Situmorang, S. H. (2010). *Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USUpress.
- Sugeng, A. H. N., Muchsin, S., & Hayat. (2021). Implementasi Program SI PERLU (Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang) Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Respon Publik*, 15(7), 71-74.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. ALFABETA, CV.
- Sunarto. (2016, April). Prinsip Check and Balances Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia. *Masalah-Masalah Hukum*, 45(2), 139.
- Susanto, E. H. (nd). Kelambanan Reformasi Birokrasi dan Pola Komunikasi Lembaga Pemerintah. *Jurnal ASPIKOM*, 1(1), 111-113.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi pertama). Kencana.
- Tachjan, H. (2006). *Implementasi Kebijakan Publik*. Asosiasi Ilmu Politik Indonesia (AIP) Bandung bekerjasama dengan Puslit KP2W Lembaga Penelitian Unpad.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.