



## PERAN MEDIASI DARI KEDISIPLINAN PEGAWAI TERHADAP PENGARUH APLIKASI SIAP KERJA SEBAGAI PENINGKAT KINERJA PEGAWAI

### *MEDIATION ROLE OF EMPLOYEE DISCIPLINE ON THE EFFECT OF SIAP KERJA APPLICATION AS EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT*

Zulfi Alfiansyah<sup>1</sup>, Rini Safitri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

<sup>2</sup>Jurusan Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

<sup>1</sup> [zulfialfian7000@gmail.com](mailto:zulfialfian7000@gmail.com), [rini.safitri@uin-malang.ac.id](mailto:rini.safitri@uin-malang.ac.id)<sup>2</sup>

#### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami peran mediasi disiplin kerja pegawai terhadap pengaruh pemanfaatan teknologi informasi yang berbasis aplikasi bernama Siap Kerja sebagai peningkat kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang. Populasi keseluruhan pada penelitian ini adalah 81 pegawai dengan sampel sebanyak 61 pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis Non Probability Sampling dalam teknik pengambilan sampelnya. Proses pengambilan data dalam penelitian ini akan penyebaran kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis jalur, dan uji mediasi dengan bantuan software SPSS 25 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kedisiplinan kerja pegawai. Kemudian kualitas disiplin kerja pegawai juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan disiplin kerja terbukti secara positif dan signifikan dapat menjadi mediasi dalam pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Pemanfaatan Teknologi Informasi; Aplikasi Siap Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja

#### Abstract

*This study aims to understand the mediating role of employee work discipline on the effect of using an application-based information technology called Siap Kerja as an employee performance enhancer. This research was conducted at Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang. The overall population in this study was 81 employees with a sample of 61 employees. This study uses the type of Non-Probability Sampling in its sampling technique. The process of collecting data in this research will be carried out in two ways, namely library research and distributing questionnaires. This type of research used in this study uses quantitative methods. The data analysis used in this research is an instrument test, classical assumption test, path analysis, and mediation test with the help of SPSS 25 software for windows. The results show that the use of information technology has a positive and significant effect on employee performance and employee work discipline. Then the level of work discipline also has a positive and significant impact on employee performance. Likewise, work discipline has been proven to be positively and significantly able to mediate the influence of the use of information technology on employee performance.*

**Keywords:** Utilization of Information Technology; Siap Kerja Applications; Work Discipline; Performance

## PENDAHULUAN

Dalam hidup bernegara, masyarakat bisa terlepas dari peran Aparatur Sipil Negara. Peran Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN) yang bersinggungan dengan masyarakat



tercantum pada *Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara* dalam Pasal 12 yang berbunyi “Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik”. Selain itu dalam praktiknya pun ASN harus menjunjung tinggi prinsip dasar yang telah tertuang dalam Pasal 3 *Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara* yang berbunyi “Komitmen, integritas moral, dan bertanggung jawab pada pelayanan publik”. Atas dasar undang-undang tersebut, sudah menjadi hal yang mutlak menjadi ASN yang berkualitas dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Maka sudah menjadi tanggung jawab bagi instansi pemerintah untuk berupaya mengoptimalkan pembentukan sumber daya manusia yang mumpuni sehingga pemerintah mampu memberikan pelayanan yang optimal pula terhadap masyarakat secara luas. (Seran, 2019).

Uraian pada paragraf di atas membuktikan adanya korelasi antara kinerja yang dihasilkan dengan tingkat pelayanan terhadap. Apabila kualitas kinerja yang dihasilkan ASN baik, maka akan semakin baik pula kualitas pelayanan dan pengabdian terhadap masyarakat. Kinerja dalam hal ini dijelaskan oleh Moehariono (2012) merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pengaplikasian suatu program kegiatan atau kebijakan guna mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang telah dirancang dan dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Perkembangan baik atau tidaknya kinerja pegawai dapat diketahui dengan melaksanakan program penilaian kinerja. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengukur kualitas kinerja yang dihasilkan sehingga dapat dilakukannya evaluasi terhadap pegawai ASN. Dalam ranah ASN sendiri dikenal dengan sistem manajemen kinerja ASN telah diatur dalam Pasal 7, Ayat (1) *Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil* yang berbunyi “Setiap Instansi Pemerintah harus menerapkan Sistem Manajemen Kinerja PNS”. Di lingkup ASN daerah terdapat instansi yang diberikan tanggung jawab dalam proses manajemen kinerja, yakni Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang. BKPSDM Kabupaten Malang selaku perangkat daerah berfungsi sebagai penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan dilingkup ASN seluruh Kabupaten Malang. Sistem penilaian kinerja mengatur regulasi



mengenai sistem *reward* dan *punishment* berdasarkan tingkat kualitas kinerja yang dicapai pegawai. Regulasi tersebut diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020 tentang tata cara pemberian, pemotongan dan penghentian pembayaran tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Adapun penilaian kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator penilaian kinerja yang dijabarkan oleh Suwondo & Sutanto (2015), yakni ketepatan dalam menyelesaikan tugas, tingkat inisiatif dalam bekerja, kecakatan mental, kedisiplinan waktu dan absensi.

Terdapat faktor yang harus dipertimbangkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai ASN, yakni tingkat kedisiplinan pegawai (Rahayu, 2014). Disiplin kerja dijelaskan oleh Hasibuan (2012) merupakan sikap menghargai dan menghormati suatu regulasi yang berlaku, tertulis maupun tidak tertulis, sanggup melaksanakannya dan tidak melakukan penolakan serta akan dikenai sanksi apabila ia melanggar regulasi tersebut. Dalam konteks pegawai ASN, kedisiplinan termasuk dalam kode etik pegawai ASN yang tercantum dalam Pasal 5, Ayat (2) *Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara* yang berbunyi “Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin”. Disiplin kerja sendiri dapat diukur berdasarkan beberapa indikator menurut Sinambela (2016) mengemukakan pendapat bahwa ada lima indikator yang tergolong dalam disiplin kerja, yakni frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada regulasi kerja, etika kerja. Pendapat Rahayu (2014) yang menyebutkan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja berbanding lurus dengan hasil penelitian dari Waris (2015), Ekhsan (2020), dan Syafrina (2017) dimana kualitas disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan.

Dalam melaksanakan tugas pokoknya, BKPSDM Kabupaten Malang tidak serta-merta berjalan mulus, terdapat kendala yang dihadapi. Rismandi (2019) mengutarakan dari segi kuantitas seluruh pegawai ASN di wilayah Kabupaten Malang sangatlah banyak dan terbagi ke dalam berbagai wilayah yang luas. Berdasarkan data jumlah pegawai negeri sipil Kabupaten Malang berdasarkan jabatan terhitung per-tanggal 14 Desember 2021 jika dijabarkan jumlah PNS di lingkungan Kabupaten Malang sejumlah 12.296 orang yang terdiri dari 7.453 PNS pada Jabatan Fungsional Guru, 8.868 Jabatan Fungsional Tertentu, 2.282 Jabatan Fungsional Umum, 1.146 Jabatan Administrasi, dan 43 JPT. Terdapat 33 Kecamatan di Kabupaten Malang yang



secara geografis memiliki jarak yang cukup jauh dengan ibukota kabupaten Malang di kecamatan Kepanjen. Sehingga sangat rentang sekali adanya ketidak-maksimalan pengendalian dan pengawasan terhadap tingkat kinerja dan kedisiplinan pegawai serta besaran tambahan penghasilan yang sesuai dengan jabatan dan beban kerja yang dibebankan (Rismandi, 2019).

Merujuk pada kendala tersebut, pemerintah Kabupaten Malang beserta BKPSDM meluncurkan teknologi informasi berbasis sistem aplikasi bernama Siap Kerja untuk meningkatkan kualitas pengawasan kinerja dan disiplin kerja pegawai. Selain itu, alasan dibalik penggunaan teknologi informasi berbasis aplikasi ini merujuk pada pengertian dari teknologi informasi itu sendiri. Menurut Rajaraman (2018) definisi teknologi informasi terbagi menjadi dua bagian, yakni teknologi dan informasi. Teknologi adalah *“used to acquire, store, organize, process, and disseminate precesse data which can be used in specified applications*. Sedangkan *Information* adalah *“processed data that improves our knowledge, enabling us to take decisions and initiate actions”*. Kesimpulannya, penggunaan teknologi informasi bertujuan untuk memudahkan pekerjaan manusia dalam hal pengolahan data sehingga berguna untuk mendapatkan informasi yang berharga serta akan berpengaruh pada pengambilan keputusan. Lebih lanjut, Thompson dalam (Rahmawati, 2012) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pemanfaatan teknologi informasi, yakni sosial, *affect*, kesuaian tugas, konsekuensi jangka panjang, kondisi yang memfasilitasi pemanfaatan teknologi informasi.

Menimbang dari alasan diluncurkannya aplikasi Siap Kerja, terdapat beberapa penelitian yang mendukung adanya pengaruh pemanfaatan teknologi informasi berbasis aplikasi tersebut terhadap kinerja, yakni penelitian dari Farhanghi et al., (2013), Arisuniarti (2016), dan Martínez-Caro et al. (2020) yang mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari segi pengaruhnya terhadap kedisiplinan pegawai dapat dikuatkan oleh penelitian yang dibuat oleh Mandellos et al. (2019) dimana teknologi Informasi memberikan efek yang signifikan terhadap perilaku dan pendapat seseorang (kedisiplinan), serta penelitian dari Safudin (2018) dan Widyaningsih et al. (2020) menghasilkan pengaruh penggunaan absensi berbasis aplikasi akan berdampak positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.



Berdasarkan penjelasan secara teoritis dan dukungan penelitian terdahulu diatas, maka dapat disusun beberapa hipotesis, sebagai berikut:

H1: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai;

H2: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai;

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai;

H4: Disiplin kerja dapat menjadi parantara dari pengaruh pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **METODOLOGI**

Jenis penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah dirancang dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang. Responden dipilih berdasarkan pegawai yang menggunakan aplikasi Siap Kerja, yakni pegawai yang tergolong dalam PNS dan CPNS yang berjumlah 61 pegawai dari jumlah keseluruhan 81 pegawai yang sisanya merupakan pegawai tidak tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling* ini adalah sampel jenuh dimana merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan yang sama terdapat semua populasi untuk dijadikan sampel. Dengan itu cara menentukan sampel tidak dipilih acak karena tidak semua populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Proses analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25 *for windows*.

Item pernyataan yang digunakan dalam keusioner pada variabel pemanfaatan teknologi informasi mengacu pada 5 indikator yang disampaikan oleh Thompson dalam Rahmawati (2012) guna mengukur dari tingkat kemanfaatan teknologi informasi dari sisi padangan responden. Kemudian terdapat 4 Indikator pada variabel kinerja menggunakan pendapat dari Suwondo & Sutanto (2015) untuk mengukur variabel kinerja responden. Sedangkan variabel disiplin kerja menggunakan pendapat dari Bejo Siswanto dalam (Sinembala (2016) yang menggunakan 5 indikator dalam pengukuran disiplin kerja pegawai. Jawaban dari setiap variabel tersebut diukur menggunakan skala Likert yang menggunakan 5 skala, dimulai dari 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju samapai 5 yang menunjukkan sangat setuju.



Dari hasil pengujian validitas variabel, uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha, dan uji normalitas dapat diketahui bahwa seluruh variabel dinyatakan valid dan reliabel. Dengan kata lain seluruh item dapat digunakan. Selanjutnya dalam pengujian normalitas dapat diketahui bahwa data yang tersebar terdistribusi secara normal. Data instrumen, hasil uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 1 Instrumen Pengukuran Variabel Penelitian**

Variabel	Satuan Ukur
Pemanfaatan Teknologi Informasi Thompson dalam Rahmawati (2012)	1) Dukungan atasan 2) Dukungan rekan kerja 3) Dukungan organisasi 4) Kesenangan melakukan pekerjaan 5) Sifat dan jenis tugas 6) Peningkatan kesempatan pekerjaan 7) Faktor objektif pada lingkungan kerja
Kinerja (Y) Suwondo & Sutanto (2015)	1) Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti 2) Memperhatikan kualitas pekerjaan 3) Selalu memenuhi target perusahaan 4) Mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu 5) Kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi 6) Kemampuan membuat solusi alternatif dalam menyelesaikan masalah 7) Kemampuan memahami arahan pemimpin 8) Dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap segala perubahan dalam lingkungan kerja 9) Hadir secara rutin 10) Datang tepat waktu
Disiplin Kerja (Z) Sinembala (2016)	1) Hadir di kantor secara tepat waktu 2) Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan 3) Bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan 4) Dapat menyesuaikan diri dengan prosedur kerja 5) Dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan 6) Berhati-hati ketika menggunakan fasilitas kantor 7) Menggunakan fasilitas kantor secara maksimal 8) Mematuhi aturan kerja dengan baik

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
Pemanfaatan Teknologi Informasi	X1.1	0,539	0,248	0,000	Valid
	X1.2	0,692	0,248	0,000	Valid
	X1.3	0,664	0,248	0,000	Valid
	X1.4	0,511	0,248	0,000	Valid
	X1.5	0,741	0,248	0,000	Valid
	X1.6	0,782	0,248	0,000	Valid
	X1.7	0,770	0,248	0,000	Valid
	X1.8	0,610	0,248	0,000	Valid
	X1.9	0,776	0,248	0,000	Valid
	X1.10	0,741	0,248	0,000	Valid
	X1.11	0,732	0,248	0,000	Valid
	X1.12	0,709	0,248	0,000	Valid
	X1.13	0,636	0,248	0,000	Valid
Kinerja	Y1	0,656	0,248	0,000	Valid
	Y2	0,742	0,248	0,000	Valid
	Y3	0,741	0,248	0,000	Valid
	Y4	0,753	0,248	0,000	Valid
	Y5	0,658	0,248	0,000	Valid
	Y6	0,531	0,248	0,000	Valid
	Y7	0,751	0,248	0,000	Valid
	Y8	0,733	0,248	0,000	Valid
Disiplin Kerja	Z1	0,759	0,248	0,000	Valid
	Z2	0,717	0,248	0,000	Valid
	Z3	0,750	0,248	0,000	Valid
	Z4	0,815	0,248	0,000	Valid
	Z5	0,813	0,248	0,000	Valid
	Z6	0,721	0,248	0,000	Valid
	Z7	0,685	0,248	0,000	Valid
	Z8	0,680	0,248	0,000	Valid

Sumber: Data diolah 2022

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pemanfaatan Teknologi Informasi (X)	0,906	Reliabel
Kinerja (Y)	0,847	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,879	Reliabel

Sumber: Data diolah 2022

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

Jumlah	Signifikansi	Keterangan
61	0,204	Terdistribusi normal

Sumber: Data diolah, 2022

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Ada beberapa karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini, yakni jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan status kepegawaian. Berikut lampiran dan uraian hasil deskripsi karakteristik responden.

**Tabel 5 Deskripsi Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	30	49,2%
Perempuan	31	50,8%
Total	61	100%
Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SMA/SMK	8	13,1%
Diploma	7	11,5%
S1	35	57,4%
S2	11	18%
Total	61	100%
Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
<1 Tahun	6	9,8%
1-3 Tahun	14	23%
4-6 Tahun	5	8,2%
7-9 Tahun	9	14,8%
>10 Tahun	27	44,3%
Total	61	100%





Status Kepegawaian	Frekuensi	Prosentase
PNS	51	
CPNS	10	
Total	61	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada Tabel 4, dapat diketahui bahwa jumlah persebaran pegawai berdasarkan jenis kelamin menunjukkan nilai yang mendekati pada keseimbangan kuantitas (50,8%) dan (49,2%). Dari segi pendidikan terakhir menunjukkan angka yang cukup bagus dengan dominasi diisi oleh lulusan S1 (57,4%) diikuti oleh lulusan S2 (18%). Selanjutnya dari segi lama bekerja didominasi oleh pegawai yang lama bekerja selama >10 tahun (44,3%) dan 1-3 tahun (23%), selebihnya tersebar hampir rata. Hal tersebut membuktikan perusahaan tidak banyak melakukan recruitment pegawai baru dalam beberapa tahun terakhir yang mengindikasikan adanya konsistensi kualitas kinerja dari pegawai yang lama bekerja >10 tahun. Kemudian untuk persebaran status kepegawaian mayoritas didominasi oleh pegawai PNS ().

#### **Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Analisis jalur/*path analysis* dimaksudkan sebagai penguji hubungan antar variabel Selain itu analisis jalur juga digunakan untuk menjelaskan bagaimana hubungan variabel bebas dengan variabel terikat baik pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung (Supriyanto & Maharani, 2013). Berikut adalah model analisis yang digunakan pada penelitian ini:

- a. Model 1. Model ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X) dan variabel mediasi (Z)
- b. Model 2. Model kedua untuk mengetahui hubungan dari variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z).



**Tabel 6 Hasil Analisis Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X) terhadap Disiplin kerja (Z)**

Variabel	Standarized Coefficients	T	Signifikansi T	Keterangan
X	0,619	6,051	0,000	Signifikan

Dependent Variabel: Z

R Square : 0,383

Sumber: Data diolah 2022

Nilai kontribusi dari pengaruh variabel dapat dilihat dari output *R Square* yang menunjukkan nilai 0,383 (38,3%). Sisa presentase kontribusi terhadap variabel kinerja berasal dari pengaruh lain yang tidak diteliti. Pada tabel 5 juga dapat diketahui hasil uji t dari hubungan variabel pemanfaatan teknologi informasi (X) dengan variabel disiplin kerja (Z) dimana didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 6,051 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari nilai standar toleransi yakni 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu terdapat nilai *standarized coefficients* atau bisa disebut nilai pengaruh secara langsung yang menunjukkan angka 0,619.

**Tabel 7 Hasil Analisis Variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi (X) dan Variabel Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)**

Variabel	Standarized Coefficients	T	Signifikansi T	Keterangan
X	0,299	2,448	0,017	Signifikan
Z	0,457	3,739	0,000	Signifikan

Dependent Variabel: Y

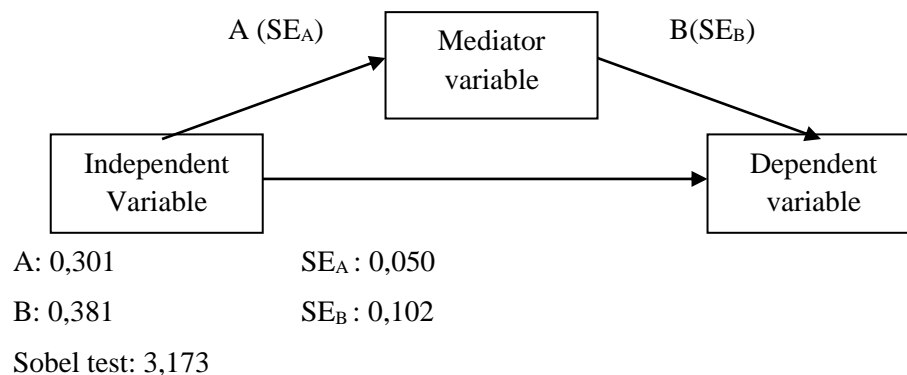
R Square : 0,467

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan uraian tabel 7 bisa diketahui nilai kontribusi dari pengaruh variabel dapat dilihat dari output *R Square* yang menunjukkan nilai 0,467 (46,7%). Sisa presentase kontribusi terhadap variabel kinerja berasal dari pengaruh lain yang tidak diteliti. Hasil uji t dari hubungan variabel pemanfaatan teknologi informasi (X) dengan variabel kinerja (Y) didapatkan  $t_{hitung}$

sebesar 2,448 dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Nilai signifikansi tersebut kurang dari nilai standar toleransi yakni 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil uji t antara variabel disiplin kerja (Z) dengan variabel kinerja (Y) didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 3,739 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut kurang dari nilai standar toleransi yakni 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Jika melihat nilai *standardized coefficients* atau bisa disebut nilai pengaruh secara langsung antara variabel pemanfaatan teknologi informasi (X) dengan variabel kinerja (Y) menunjukkan angka 0,299. Sedangkan nilai *standardized coefficients* atau bisa disebut nilai pengaruh secara langsung antara variabel disiplin kerja (Z) dengan variabel kinerja (Y) menunjukkan angka 0,457.

**Gambar 2 Hasil Uji Mediasi**



Proses pengujian hipotesis diatas dilakukan dengan bantuan *Software Free Calculation Sobel Test Beris 4.0*. Ketentuan dari uji sobel ini adalah apabila nilai sobel test  $>$  T tabel maka bisa dikatakan variabel dapat menjadi mediasi. Hasil uji tes sobel pada gambar 2 diatas dapat diketahui bahwa nilai sobel test statistics adalah 3,173 nilai tersebut lebih besar dari 1,999 yang merupakan t tabel yang dipakai dalam penelitian ini. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa model pengaruh secara tidak langsung dari variabel pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja.



### **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja**

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai pengaruh sebesar 0,299. Sedangkan hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.017 < 0,05$ . Sehingga H1 diterima. Dimana jika teknologi informasi yang dalam lingkup BKPSDM adalah aplikasi Siap Kerja dapat dimanfaatkan dengan baik, maka dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja dari pegawai ASN.

Hasil temuan penelitian ini mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian yang dibuat Farhanghi et al. (2013) bahwa teknologi informasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja perusahaan. Menggunakan teknologi informasi yang canggih dapat membawa perusahaan kepada level yang tinggi dalam efisiensi.

### **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Disiplin Kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Z) dengan nilai pengaruh sebesar 0,619. Sedangkan hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Sehingga H2 diterima. Dimana jika aplikasi Siap Kerja dapat dimanfaatkan dengan baik, maka dapat membantu meningkatkan disiplin kerja pegawai ASN.

Hasil ini dikuatkan oleh penelitian yang dibuat oleh Safudin (2018) yang lebih mengerucutkan pada salah satu bentuk teknologi informasi yakni *software* berbentuk aplikasi absensi. Dimana hasil penelitian tersebut mengemukakan absensi *Online B-Gate* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil yang sama juga ditemukan pada penelitian Widyaningsih et al. (2020) dimana penerapan absensi *online* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai pengaruh sebesar 0,457. Sedangkan hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$ . Sehingga H3 diterima. Dimana jika tingkat kedisiplinan kerja pegawai tinggi, maka dapat membantu meningkatkan hasil kinerja pegawai ASN.



Hasil tersebut sama dengan hasil penelitian dari Waris (2015) disiplin kerja memberikan efek positif terhadap kinerja. Hal ini memberikan arti bahwa disiplin kerja memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja pegawai perusahaan terlebih juga akan berdampak baik pula bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Hasil yang sama juga diraih dalam penelitian yang digagas oleh Ekhsan (2020) dan Syafrina (2017) dimana disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja**

Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui disiplin kerja (Z) dengan nilai pengaruh sebesar 0,282. Sedangkan hasil uji sobel memperoleh nilai t hitung sebesar 3,173 nilai tersebut lebih besar dari 1,999 yang merupakan t tabel yang dipakai dalam penelitian ini. Sehingga dapat H4 diterima dan variabel disiplin kerja (Z) dapat memediasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi (X) terhadap kinerja (Y).

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil pembahasan diatas dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya: Pertama, pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM Kabupaten Malang. Dengan kata lain, apabila instansi mampu memanfaatkan aplikasi Siap Kerja dengan maksimal, maka dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja pegawai ASN.

Kedua, pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kedisiplinan kerja ASN pada BKPSDM Kabupaten Malang. Dalam artian apabila instansi memanfaatkan dan memaksimalkan penggunaan aplikasi Siap Kerja dengan baik, maka kedisiplinan kerja pegawai ASN yang berkualitas dapat tercapai.

Ketiga, disiplin kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada BKPSDM Kabupaten Malang. Sehingga, ketika pegawai dapat berperilaku disiplin dalam kerjanya, maka dapat meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan.

Terakhir, disiplin kerja dapat memediasi dari pengaruh secara pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja ASN pada BKPSDM Kabupaten Malang. Dapat dijelaskan jika instansi berupaya tetap memaksimalkan penggunaan aplikasi Siap Kerja, maka akan berimbas



pada peningkatan kualitas baik pada kinerja ASN maupun pada kedisiplinan ASN.

Dari hasil penelitian ini, peneliti menyampaikan saran kepada peneliti selanjutnya adalah untuk menambahkan variabel lain masih berhubungan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Karena ketika membahas mengenai pemanfaatan aplikasi Siap Kerja dalam lingkup pemerintahan kabupaten Malang ini masih dapat dikembangkan lagi kedalam ranah yang lebih luas.

## REFERENSI

- [1] Arisuniarti, D. M. (2016). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Universitas Warmadewa. *J. Administrasi Publik*, 1(1), 49–64. <https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration/article/view/89>
- [2] Ekhsan, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Smk Ksatria Jakarta. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 40–55. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.47>
- [3] Farhanghi, A. A., Abbaspour, A., & Ghassemi, R. A. (2013). The Effect of Information Technology on Organizational Structure and Firm Performance: An Analysis of Consultant Engineers Firms (CEF) in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 81(2005), 644–649. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.490>
- [4] Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Perkasa.
- [5] Mandellos, G., Tsiplanitis, D., & Lymberopoulos, D. (2019). Can information technology affects people's behavior and opinion? A way to identify it. *IFAC-PapersOnLine*, 52(25), 498–503. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2019.12.593>
- [6] Martínez-Caro, E., Cepeda-Carrión, G., Cegarra-Navarro, J. G., & Garcia-Perez, A. (2020). The effect of information technology assimilation on firm performance in B2B scenarios. *Industrial Management and Data Systems*, 120(12), 2269–2296. <https://doi.org/10.1108/IMDS-10-2019-0554>
- [7] Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- [8] Rahayu, E. A. (2014). Disiplin Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara ( ASN ) di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 3(1), 1–13.
- [9] Rahmawati, D. (2012). Analisis Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 5(1), 107–118. <https://doi.org/10.21831/jep.v5i1.606>
- [10] Rajaraman, V. (2018). *Introduction to Information Technology*. PHI Learning Pvt. Ltd.
- [11] Rismandi, S. (2019). *Kertas Kerja Proyek Perubahan Instansional Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Malang*.



- [12] Safudin, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UKM Purple Express Laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 18(2), 104. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.189>
- [13] Seran, L. J. P. (2019). PENGARUH KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG TERHADAP KUALITAS LAYANAN PADA MASYARAKAT KABUPATEN BELU, NUSA TENGGARA TIMUR. *Seminar Nasional Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (SMIPT)*, 2, 26–27.
- [14] Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- [15] Sinembala, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengembangan dan Implementasi*. Graha Ilmu.
- [16] Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN-Malang Press.
- [17] Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(5). <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- [18] Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- [19] Waris, A. P. M. dan A. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- [20] Widyaningsih, L. S., Bandung, C., Bandung, K. C., & B-gate, A. O. (2020). *PENGARUH ABSENSI ONLINE B-GATE SEBAGAI BENTUK INOVASI DIGITAL TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS ABSENSI ONLINE B-GATE PADA BANK BTN KANTOR CABANG BANDUNG ) THE EFFECT OF B-GATE ONLINE ATTENDANCE AS A FORM OF DIGITAL INNOVATION ON EMPLOYEE WOR*. 7(2), 5383–5389.