

Gracia Agustina Soalanigogo Hutagaol

Pengaruh Penggunaan E- Skp Dan Absensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi

 Quick Submit Quick Submit Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3642674401

Submission Date

Sep 7, 2026, 9:43 PM GMT+7

Download Date

Sep 7, 2026, 9:59 PM GMT+7

File Name

Jurnal_PENGARUH_PENGGUNAAN_E-SKP_DAN_ABSENSI_KERJA.docx

File Size

666.7 KB

15 Pages

5,073 Words

33,950 Characters

20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 16 words)

Top Sources

- 20%  Internet sources
- 0%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

20% Internet sources
0% Publications
0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	jurnal.muaraedukasi.id	3%
2	Internet	ejournal.stieibbi.ac.id	1%
3	Internet	jurnal.itbsemarang.ac.id	1%
4	Internet	repo.undiksha.ac.id	<1%
5	Internet	repo.itsm.ac.id	<1%
6	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	<1%
7	Internet	jurnal.dharmawangsa.ac.id	<1%
8	Internet	positori.umrah.ac.id	<1%
9	Internet	jurnalstiqomah.org	<1%
10	Internet	www.plj.ac.id	<1%
11	Internet	repository.umb.ac.id	<1%

12	Internet	journal.admi.or.id	<1%
13	Internet	ejournal.arimbi.or.id	<1%
14	Internet	jurnal.dokicti.org	<1%
15	Internet	repository.uin-suska.ac.id	<1%
16	Internet	jurnal.aksaraglobal.co.id	<1%
17	Internet	jurnal.umb.ac.id	<1%
18	Internet	jurnal.fe.umi.ac.id	<1%
19	Internet	digilib.uinkhas.ac.id	<1%
20	Internet	digilib.uinsa.ac.id	<1%
21	Internet	jurnal.risetilmiah.ac.id	<1%
22	Internet	journal.ilmudata.co.id	<1%
23	Internet	journal.unpas.ac.id	<1%
24	Internet	ejournal.rizaniamedia.com	<1%
25	Internet	ejurnal.kampusakademik.co.id	<1%

26	Internet	mail.jurnal.itk-avicenna.ac.id	<1%
27	Internet	core.ac.uk	<1%
28	Internet	jibema.murisedu.id	<1%
29	Internet	journal.stieamkop.ac.id	<1%
30	Internet	www.jurnal-id.com	<1%
31	Internet	ojs.unpatompo.ac.id	<1%
32	Internet	www.slideshare.net	<1%



PENGARUH PENGGUNAAN E- SKP DAN ABSENSI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA BEKASI

Gracia Agustina Soalanigogo Hutagaol¹, Kurniawan Prambudi Utomo², Devy Sofyanty³

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jl. Kali Abang Tengah, No. 08, Perwira, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi

graciaagustina59@gmail.com , Kurniawan.kpu@bsi.ac.id , Devy.dyy@bsi.ac.id

Abstract. The advancement of information technology has encouraged government institutions to improve employee performance effectiveness and accountability through the implementation of digital systems, one of which is the Electronic Employee Performance Target System (E-SKP). In addition to the implementation of E-SKP, work attendance discipline is also considered an important factor in improving employee performance. However, based on the conditions at the Bekasi City Transportation Agency, the implementation of E-SKP has not been fully optimized, as some employees tend to complete the system merely as an administrative formality. As a result, performance assessment does not always reflect employees' actual performance. This study aims to analyze the effect of the Electronic Employee Performance Target System (E-SKP) and work attendance on employee performance at the Bekasi City Transportation Agency, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of 56 employees, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation, and were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS software. The results indicate that the Electronic Employee Performance Target System (E-SKP) has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.886$; $p = 0.000$). Work attendance also has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.212$; $p = 0.002$). Simultaneously, both variables significantly affect employee performance ($F = 201.483$), with a coefficient of determination (R^2) of 0.884.

Keywords: Electronic Employee Performance Target System (E-SKP), Work Attendance, Employee Performance

Abstrak. Perkembangan teknologi informasi mendorong instansi pemerintah untuk meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas kinerja pegawai melalui penerapan sistem digital, salah satunya Sistem Elektronik Sasaran Kinerja Pegawai (E-SKP). Selain penggunaan E-SKP, disiplin absensi kerja juga menjadi faktor yang berperan dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Namun, berdasarkan kondisi di Dinas Perhubungan Kota Bekasi, masih ditemukan adanya pengisian E-SKP yang cenderung bersifat formalitas sehingga hasil penilaian belum sepenuhnya mencerminkan kinerja pegawai yang sebenarnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan Sistem E-SKP dan absensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode

Received: Februari 15, 2025; Revised: Maret 20, 2025; Accepted: April 01, 2025;

Online Available: April 08, 2025; Published: April 30, 2025;

survei. Populasi penelitian berjumlah 56 pegawai dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan Sistem E-SKP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,886 dan signifikansi 0,000. Absensi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 3,212 dan signifikansi 0,002. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 201,483 dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,884.

Kata kunci: Sistem E-SKP, Absensi Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi dan tuntutan reformasi birokrasi mendorong instansi pemerintah untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu bentuk transformasi digital dalam manajemen aparatur adalah penerapan sistem penilaian kinerja berbasis elektronik melalui Elektronik Sasaran Kinerja Pegawai (E-SKP) serta penggunaan sistem absensi kerja berbasis teknologi. Penerapan kedua sistem tersebut diharapkan mampu mendukung proses pengelolaan kinerja pegawai secara lebih terukur dan mendorong peningkatan kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan instrumen yang digunakan untuk merencanakan dan menilai pencapaian kinerja pegawai. Perubahan dari sistem SKP secara manual menuju sistem elektronik dilakukan untuk mempermudah proses pencatatan, pemantauan, dan evaluasi kinerja pegawai. Melalui E-SKP, aktivitas dan target kerja pegawai dapat terdokumentasi secara lebih sistematis. Di sisi lain, absensi kerja menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai karena dapat menunjukkan tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap waktu kerja. Dengan demikian, penerapan E-SKP dan absensi kerja secara efektif diharapkan dapat mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal.

Dinas Perhubungan Kota Bekasi merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab dalam penyelenggaraan urusan transportasi, termasuk pengaturan, pengendalian, pengawasan lalu lintas, pengujian kendaraan bermotor, serta pelayanan kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Dinas Perhubungan Kota Bekasi telah menerapkan sistem E-SKP dan absensi kerja sebagai bagian dari pengelolaan kinerja pegawai. Berdasarkan data pegawai, terdapat 56 pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dengan karakteristik jabatan dan tugas yang beragam. Perbedaan karakteristik pekerjaan tersebut menyebabkan tuntutan pekerjaan, tanggung jawab, serta pola pelaksanaan tugas antarpegawai tidak sepenuhnya sama.

Kondisi tersebut menjadi penting untuk diperhatikan karena penerapan sistem E-SKP dan absensi kerja secara administratif belum tentu secara langsung menggambarkan kinerja pegawai yang sebenarnya. Berdasarkan observasi awal peneliti selama melaksanakan praktik kerja lapangan, masih ditemukan kecenderungan pengisian E-SKP yang bersifat subjektif dan berpotensi dilakukan sebagai formalitas administratif. Selain itu, tingkat kehadiran pegawai yang tergolong baik tidak selalu menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas, pencapaian target, kualitas pekerjaan, dan tanggung jawab pegawai telah berjalan secara optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya kemungkinan kesenjangan antara pencatatan administratif dengan kondisi kinerja pegawai di lapangan.

Permasalahan tersebut semakin relevan pada Unit Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB), karena pegawai memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda. Pegawai administrasi berfokus pada pelayanan dan pengolahan data, sedangkan pegawai penguji melaksanakan pengujian kendaraan bermotor di kantor maupun melalui pelayanan keliling. Perbedaan lokasi, tugas, dan waktu pelaksanaan pekerjaan tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran pegawai, tetapi juga dengan bagaimana pegawai melaksanakan tugas dan mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.

Secara konseptual, penggunaan sistem E-SKP yang efektif dapat membantu organisasi melakukan perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja secara lebih terstruktur. Demikian pula, absensi kerja yang diterapkan secara konsisten dapat mendukung kedisiplinan pegawai. Namun, efektivitas kedua sistem tersebut perlu dibuktikan secara empiris karena keberadaan sistem secara administratif tidak secara otomatis menjamin peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang menguji sejauh mana penggunaan E-SKP dan absensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam konteks instansi pemerintahan daerah.

Penelitian terdahulu mengenai sistem penilaian kinerja berbasis elektronik, absensi kerja, dan kinerja pegawai telah dilakukan pada berbagai organisasi dan instansi. Namun, penelitian yang secara khusus menguji penggunaan E-SKP dan absensi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi masih terbatas. Hal tersebut menjadi celah penelitian (*research gap*) yang penting untuk dikaji, terutama dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan pegawai pada bidang pelayanan dan pengujian kendaraan bermotor. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian penggunaan E-SKP dan absensi kerja secara simultan sebagai faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Penelitian ini tidak hanya melihat aspek kehadiran pegawai, tetapi juga mengkaji keterkaitannya dengan penerapan sistem penilaian kinerja elektronik dalam mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai efektivitas penerapan kedua sistem tersebut dalam meningkatkan kinerja aparatur.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan Sistem E-SKP terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh absensi kerja terhadap kinerja pegawai, serta menganalisis pengaruh penggunaan Sistem E-SKP dan absensi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi instansi dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja pegawai serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

2.KAJIAN TEORITIS

Sistem E-SKP

Sistem E-SKP merupakan bentuk digitalisasi pengelolaan Sasaran Kinerja Pegawai yang digunakan untuk mendukung proses perencanaan, pencatatan, pemantauan, dan evaluasi kinerja pegawai secara elektronik. Sistem informasi pada dasarnya digunakan untuk mengolah data menjadi informasi yang dapat mendukung aktivitas dan pengambilan keputusan organisasi. Dalam penerapannya pada instansi pemerintahan, E-SKP memungkinkan proses pengelolaan kinerja dilakukan secara lebih sistematis, terdokumentasi, dan terukur.

Keberhasilan penerapan sistem informasi dapat dilihat melalui kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan, dan kepuasan pengguna. Konsep tersebut sejalan dengan model keberhasilan sistem informasi DeLone dan McLean yang menempatkan kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan sebagai aspek penting dalam menentukan penggunaan serta kepuasan pengguna. Dalam penelitian ini, indikator

Sistem E-SKP meliputi **kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan, dan kepuasan pengguna.**

Kualitas sistem berkaitan dengan kemudahan penggunaan, keandalan, fleksibilitas, dan kecepatan sistem dalam merespons kebutuhan pengguna. Kualitas informasi berkaitan dengan keakuratan, relevansi, kelengkapan, dan ketepatan waktu informasi yang dihasilkan. Kualitas layanan berkaitan dengan dukungan yang diberikan kepada pengguna ketika mengalami kendala dalam menggunakan sistem. Penggunaan menunjukkan tingkat pemanfaatan sistem dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan kepuasan pengguna menggambarkan tingkat penerimaan dan kepuasan pegawai terhadap sistem yang digunakan.

Dalam konteks pengelolaan kinerja pegawai, penerapan E-SKP yang efektif dapat membantu pegawai menyusun target kerja, mencatat realisasi pekerjaan, serta memudahkan atasan dalam melakukan pemantauan dan evaluasi. Dengan demikian, semakin baik kualitas dan pemanfaatan Sistem E-SKP, semakin besar kemungkinan sistem tersebut mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Absensi Kerja

Absensi kerja merupakan pencatatan kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Absensi tidak hanya berfungsi sebagai administrasi kehadiran, tetapi juga dapat menjadi salah satu instrumen untuk mengukur kedisiplinan pegawai. Kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan kerja merupakan aspek yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, absensi kerja diukur melalui tiga indikator utama, yaitu **kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan kerja.** Kehadiran menunjukkan kesediaan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Ketepatan waktu menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap waktu masuk dan pulang kerja serta ketentuan jam kerja. Sementara itu, kepatuhan terhadap aturan kerja menunjukkan sejauh mana pegawai menjalankan ketentuan dan prosedur yang telah ditetapkan organisasi.

Penerapan sistem absensi berbasis teknologi dapat membantu organisasi melakukan pencatatan kehadiran secara lebih terstruktur dan meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai. Pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi, absensi pegawai dilaksanakan melalui absensi elektronik menggunakan *fingerprnt* serta daftar hadir manual sebagai bentuk administrasi dan verifikasi kehadiran. Pengelolaan absensi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai sehingga mendukung pencapaian kinerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari aktivitas yang dilakukan, tetapi juga dari hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur melalui lima indikator, yaitu **kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.** Kualitas kerja berkaitan dengan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan. Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan. Efektivitas menunjukkan kemampuan menggunakan sumber daya secara tepat untuk mencapai hasil yang diharapkan, sedangkan kemandirian menunjukkan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan tanpa ketergantungan yang berlebihan terhadap pihak lain.

Kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan menjadi aspek penting karena berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengelolaan kinerja dan kedisiplinan yang mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara optimal.

Hubungan Sistem E-SKP terhadap Kinerja Pegawai

Sistem E-SKP memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai karena sistem tersebut digunakan untuk membantu proses perencanaan, pencatatan, pemantauan, dan evaluasi pencapaian kerja. Sistem yang mudah digunakan, menghasilkan informasi yang akurat, serta memberikan dukungan layanan yang baik dapat membantu pegawai melaksanakan proses pengelolaan kinerja secara lebih efektif.

Penerapan E-SKP juga memungkinkan target dan realisasi kerja terdokumentasi secara sistematis sehingga atasan dapat melakukan pemantauan terhadap pencapaian pegawai. Dengan adanya proses tersebut, pegawai diharapkan lebih memahami target yang harus dicapai dan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin baik penerapan Sistem E-SKP, semakin besar peluang peningkatan kinerja pegawai.

Temuan Pandiangan (2022) menunjukkan bahwa penerapan SKP secara daring dapat mendukung peningkatan kinerja ASN, meskipun efektivitasnya masih menghadapi kendala seperti kesalahan pengguna dan kurangnya pemahaman terhadap sistem. Penelitian Madhani et al. (2024) juga menunjukkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan akurasi penilaian kinerja ASN. Hasil tersebut memberikan dasar bahwa pemanfaatan sistem digital dalam pengelolaan kinerja berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Absensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Absensi kerja berkaitan dengan kedisiplinan pegawai dalam memenuhi kewajiban dan waktu kerja. Tingkat kehadiran yang baik menunjukkan bahwa pegawai menjalankan tanggung jawabnya sesuai jadwal, sedangkan keterlambatan atau ketidakhadiran yang tinggi dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, absensi dapat menjadi salah satu aspek yang mendukung pencapaian kinerja pegawai.

Pegawai yang memiliki tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang baik memiliki kesempatan lebih besar untuk melaksanakan tugas secara optimal. Sebaliknya, ketidakhadiran dan keterlambatan dapat mengurangi waktu efektif bekerja serta berpotensi menghambat pencapaian target pekerjaan.

Penelitian Meutia et al. (2022) menunjukkan bahwa absensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, di mana tingkat kehadiran dan ketepatan waktu yang lebih baik berkaitan dengan peningkatan kinerja. Asman dan Darmalia (2021) juga menemukan bahwa absensi *fingerprint* berperan dalam pengendalian kehadiran, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja tidak selalu signifikan secara individual. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas absensi dalam meningkatkan kinerja perlu dilihat berdasarkan kondisi dan karakteristik organisasi.

Hubungan Sistem E-SKP dan Absensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Sistem E-SKP dan absensi kerja merupakan dua instrumen yang dapat digunakan organisasi dalam mendukung pengelolaan pegawai. E-SKP berfokus pada perencanaan, pencatatan, pemantauan, dan evaluasi hasil kerja, sedangkan absensi kerja berkaitan dengan kehadiran dan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas. Kedua aspek tersebut dapat saling melengkapi dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai.

Penerapan E-SKP yang baik memungkinkan organisasi mengetahui target dan realisasi pekerjaan pegawai, sedangkan absensi memberikan informasi mengenai kedisiplinan dan kehadiran dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila kedua sistem tersebut diterapkan secara efektif, organisasi dapat memiliki mekanisme pengelolaan kinerja

yang lebih terstruktur dan terukur. Oleh karena itu, penggunaan Sistem E-SKP dan absensi kerja secara bersama-sama diduga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya keterkaitan antara sistem pengelolaan kinerja, absensi, dan kinerja pegawai. Pandiangan (2022) menemukan bahwa penerapan SKP online belum sepenuhnya efektif karena masih terdapat kendala *human error* dan pemahaman pengguna. Saputra dan Farahdiansari (2025) menunjukkan bahwa penerapan SKP dapat mendukung peningkatan disiplin dan motivasi kerja, meskipun masih terdapat kendala teknis dan fasilitas. Madhani et al. (2024) menemukan bahwa sistem E-Kinerja dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan akurasi penilaian kinerja ASN.

Pada variabel absensi, Meutia et al. (2022) menemukan adanya pengaruh absensi terhadap kinerja karyawan. Auliya dan Rachmansyah (2023) menunjukkan bahwa disiplin absensi berpengaruh terhadap kinerja operasional, sedangkan Asman dan Darmalia (2021) menemukan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara sistem digital, absensi, dan kinerja masih menarik untuk dikaji berdasarkan karakteristik organisasi yang berbeda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada pengujian **Sistem E-SKP dan absensi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi**. Penelitian ini menggabungkan aspek pengelolaan kinerja berbasis elektronik dan kedisiplinan kehadiran dalam satu model penelitian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh keduanya secara bersama-sama.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu, Sistem E-SKP dan absensi kerja diduga memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Sistem E-SKP yang efektif dapat membantu pegawai dalam mengelola dan mencapai target kerja, sedangkan absensi kerja dapat mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Sistem E-SKP (X1) → Kinerja Pegawai (Y)

Absensi Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)

Sistem E-SKP (X1) + Absensi Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Sistem E-SKP berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

H2: Absensi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

H3: Sistem E-SKP dan absensi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

3.METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif** dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh penggunaan Sistem E-SKP dan absensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa skor jawaban responden yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi yang berjumlah **56 pegawai**. Karena jumlah populasi relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik **sampling jenuh**, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **56 responden**.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai yang menjadi responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan menggunakan **skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1)**.

Selain kuesioner, penelitian ini menggunakan observasi untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai kondisi penggunaan Sistem E-SKP, pelaksanaan absensi kerja, dan aktivitas kerja pegawai. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi berupa data jumlah pegawai, data absensi, informasi penggunaan E-SKP, serta dokumen pendukung yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri dari **Sistem E-SKP (X1)** dan **Absensi Kerja (X2)**, sedangkan variabel dependen adalah **Kinerja Pegawai (Y)**.

Variabel Sistem E-SKP diukur berdasarkan lima indikator, yaitu **kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan, dan kepuasan pengguna**. Variabel Absensi Kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu **kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan kerja**. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai diukur melalui lima indikator, yaitu **kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian**. Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner diolah menggunakan program **Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)**. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan, dan uji koefisien determinasi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai **$r_{hitung} > r_{tabel}$** dan nilai signifikansi **$< 0,05$** .

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan **Cronbach's Alpha**. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha memenuhi batas penerimaan yang digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Pengujian meliputi **uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas**.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antarvariabel independen.

Sementara itu, uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Sistem E-SKP dan Absensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi Sistem E-SKP

b₂ = Koefisien regresi Absensi Kerja

X₁ = Sistem E-SKP

X₂ = Absensi Kerja

e = Error atau faktor pengganggu

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi 0,05 atau dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Sistem E-SKP dan Absensi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Apabila nilai signifikansi < 0,05, maka kedua variabel independen secara bersama-sama dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel Sistem E-SKP dan Absensi Kerja dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai. Semakin besar nilai R², semakin besar pula proporsi variasi Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian.

Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien determinasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 56 pegawai Dinas Perhubungan Kota Bekasi. Deskripsi karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status kepegawaian.

Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 48 responden (85,7%) berjenis kelamin laki-laki dan 8 responden (14,3%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 40–49 tahun sebanyak

24 orang (42,9%), diikuti kelompok usia >50 tahun sebanyak 21 orang (37,5%), usia 30–39 tahun sebanyak 10 orang (17,9%), dan usia <30 tahun sebanyak 1 orang (1,8%).

Ditinjau dari pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 30 orang (53,6%), kemudian S1 sebanyak 19 orang (33,9%), dan D3 sebanyak 7 orang (12,5%). Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja >10 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 33 orang (58,9%), diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 22 orang (39,3%), sedangkan responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 1 orang (1,8%).

Sementara itu, berdasarkan status kepegawaian, responden didominasi oleh pegawai berstatus PPPK sebanyak 40 orang (71,4%), sedangkan PNS berjumlah 16 orang (28,6%). Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa sampel penelitian didominasi oleh pegawai laki-laki, berusia 40 tahun ke atas, berpendidikan SMA/SMK, memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, dan berstatus PPPK. Karakteristik tersebut memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang dalam menjalankan tugas di Dinas Perhubungan Kota Bekasi.

4.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel Penggunaan Sistem E-SKP (X1), Absensi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Penggunaan Sistem E-SKP (X1)	X1.1	> 0,263	0,263	0,000	Valid
	X1.2	0,729	0,263	0,000	Valid
	X1.3	> 0,263	0,263	0,000	Valid
	X1.4	> 0,263	0,263	0,000	Valid
	X1.5	> 0,263	0,263	0,000	Valid
	X1.6	0,571	0,263	0,000	Valid
Absensi Kerja (X2)	X2.1	> 0,263	0,263	0,000	Valid
	X2.2	> 0,263	0,263	0,000	Valid
	X2.3	0,525	0,263	0,000	Valid
	X2.4	> 0,263	0,263	0,000	Valid
	X2.5	0,693	0,263	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,512	0,263	0,000	Valid
	Y2	> 0,263	0,263	0,000	Valid
	Y3	0,787	0,263	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Penjelasan

Berdasarkan Tabel IV.1, seluruh butir pernyataan pada variabel Penggunaan Sistem E-SKP (X1), Absensi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi seluruh item sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,263. Pada variabel X1, nilai r hitung tertinggi terdapat pada item X1.2 sebesar 0,729 dan terendah pada X1.6 sebesar 0,571. Pada variabel X2,

nilai tertinggi terdapat pada X2.5 sebesar 0,693 dan terendah pada X2.3 sebesar 0,525. Sementara itu, pada variabel Y, nilai tertinggi terdapat pada Y3 sebesar 0,787 dan terendah pada Y1 sebesar 0,512. Dengan demikian, seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas dan dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Instrumen dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan untuk mengukur objek yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Menurut Ghozali (2021), suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil
1.	Pengguna Sistem E-SKP (X1)	0,709	Reliabel
2.	Absensi Kerja (X2)	0,711	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0,702	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel IV.2, koefisien alpha pada Penggunaan Sistem E-SKP (X1) mencapai 0,709, Absensi Kerja (X2) sebesar 0,711, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,702. Seluruh angka tersebut berada di atas batas minimum 0,70 sebagaimana pendapat (Ghozali, 2018). Sehingga alat ukur yang digunakan dapat dipercaya untuk memperoleh data penelitian.

4.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,77189803
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,063
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Output Uji Normalitas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$.

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,149	,663		,225
	Pengguna E- SKP	-,112	,076	-,568	,145
	Absensi Kerja	,131	,077	,655	,094

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Sumber: Hasil Output Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diketahui bahwa variabel Pengguna E-SKP memiliki nilai signifikansi sebesar 0,145 dan variabel Absensi Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,094

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,964	1,178		1,667	,101		
	Pengguna E- SKP	,524	,135	,523	3,886	,000	,121	8,255
	Absensi Kerja	,437	,136	,432	3,212	,002	,121	8,255

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Hasil Uji Multikolinearitas, bahwa Pengguna E-SKP menunjukkan nilai Tolerance 0,121 dan nilai VIF 8,255. Variabel Absensi Kerja juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,121 dan nilai VIF sebesar 8,255.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,964	1,178		1,667	,101
	Pengguna E- SKP	,524	,135	,523	3,886	,000
	Absensi Kerja	,437	,136	,432	3,212	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $\hat{Y} = 1,964 + 0,524 X_1 + 0,437 X_2 + \varepsilon$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel Penggunaan Sistem E-SKP (X_1) dan Absensi Kerja (X_2) memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai konstanta sebesar 1,964 menunjukkan bahwa apabila Penggunaan Sistem E-SKP dan Absensi Kerja dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai memiliki nilai dasar sebesar 1,964. Koefisien regresi Penggunaan Sistem E-SKP (X_1) sebesar 0,524 dan bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada Penggunaan Sistem E-SKP, dengan asumsi variabel Absensi Kerja tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,524 satuan. Sementara itu, koefisien regresi Absensi Kerja (X_2) sebesar 0,437 dan bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada Absensi Kerja, dengan asumsi Penggunaan Sistem E-SKP tetap, akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,437 satuan. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki arah hubungan yang searah dengan Kinerja Pegawai. Penggunaan Sistem E-SKP yang semakin baik dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih terstruktur dan efektif, sedangkan Absensi Kerja yang semakin baik menunjukkan kedisiplinan pegawai dalam memenuhi kehadiran kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut, Penggunaan Sistem E-SKP memiliki koefisien yang lebih besar dibandingkan Absensi Kerja, sehingga dalam model regresi ini Penggunaan Sistem E-SKP memiliki kontribusi perubahan yang lebih besar terhadap Kinerja Pegawai dibandingkan Absensi Kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Sumber: Output SPSS, data diolah, 2026.

4.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.6 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,964	1,178		1,667	,101
	Pengguna E- SKP	,524	,135	,523	3,886	,000
	Absensi Kerja	,437	,136	,432	3,212	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS, data diolah 2026

Dalam penelitian ini dapat diketahui:

$n = 56$ dengan tingkat signifikansi $0,05$ ($\alpha = 5\%$). Untuk uji dua arah ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan derajat kebebasan ($df = n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$).

Sehingga hasil untuk t tabel sebesar 2,006.

Berdasarkan Tabel IV.6, variabel Penggunaan E-SKP (X_1) memiliki nilai Sig 0,000 dan t hitung 3,886 > t tabel 2,006, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel Absensi Kerja (X_2) memperoleh nilai Sig 0,002 dan t hitung 3,212 > t tabel 2,006, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.7 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,158	2	124,579	201,483	,000 ^b
	Residual	32,770	53	,618		
	Total	281,929	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Absensi Kerja, Pengguna E-SKP

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan $n = 56$, sebagai berikut: $df_1 = k = 2$ $df_2 = n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$, nilai F tabel sebesar 3,17.

Berdasarkan Tabel IV.7, F hitung 201,483 > F tabel 3,17 dengan nilai signifikansi 0,000. H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Penggunaan E-SKP dan Absensi Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.879	.78633

a. Predictors: (Constant), Absensi Kerja, Pengguna E- SKP

Sumber: Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel IV.8, nilai R Square sebesar 0,884 (88,4%), sehingga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 88,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

5.KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Penggunaan Sistem E-SKP dan Absensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bekasi, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penggunaan Sistem E-SKP secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Absensi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Penggunaan Sistem E-SKP dan Absensi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Bagi Dinas Perhubungan Kota Bekasi, disarankan untuk meningkatkan optimalisasi penggunaan Sistem E-SKP dan menjaga kedisiplinan absensi kerja guna mendukung peningkatan kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai, disarankan untuk menggunakan Sistem E-SKP secara optimal serta meningkatkan kedisiplinan dan ketepatan waktu dalam memenuhi kewajiban kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan.

DAFTAR REFERENSI

- Ardi, B. K. (2022). *Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Pengolahan Data Absensi Dan Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan PT Pesona Mutiara Indonesia Semarang*.
- Auliya, N., & Rachmansyah, A. (2026). *Analisis Pengaruh Disiplin Absensi Karyawan terhadap Kinerja Operasional Optimum Gym*. 4(4), 8018–8029.
- Darmawan, D., & Fauzi, K. N. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar.
- Di, A. S. N., & Padang, K. (2024). *EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI SISTEM ELEKTRONIK (E-KINERJA) DALAM MENILAI KINERJA*. 2(1), 121–130.
- Fadly, R., Wardhana, A. K., Lestiowati, R., & Prambudi, K. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Mutu Kinerja Penyaluran BPNT Kota Bekasi*. 22(3), 243–252.

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro (UNDIP).
- Hadion, W. (2021). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN* (M. M. Mada Faisal Akbar, S.E. (ed.)).
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hirarto, A., & Sartika, M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang. *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1).
- Kerja, D., Negeri, P., & Dalam, S. (2021). *Jurnal Manajemen Sains. 1*.
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif* (Cetakan ke).
- Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus A Book Chapter of Lecturer*.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., Ramadhani, Z. I., & Karyawan, K. (2022). *Pengaruh usia karyawan dan absensi karyawan terhadap kinerja karyawan*. 3(6), 674–681.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). CV. Mandar Maju.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1). <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Pegawai, T. K. (2026). *Pengaruh penggunaan e- skp dan absensi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota bekasi*.
- Program, E., Kerja, S., Skp, P., Meningkatkan, D., Aparatur, K., Negara, S., Subbag, P., Dan, U., Badan, K., Parlindungan, I., & Pandiangan, M. (2022). *SKRIPSI Oleh :*
- Ruslan, R. (2010). *Metode Penelitian: Public Relations dan Komunikasi* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Sofyanty, D., Setiawan, T., Studi, P., Informasi, S., Universitas, A., Sarana, B., Studi, P., Komunikasi, I., & Boyolali, U. (2020). *Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap kinerja karyawan : studi pada pt asia kapitalindo jakarta*. 02(02), 25–34.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); Cetakan Ke).
- Suhendi, D. (2026). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN (Konsep, Teknologi, dan Implementasi dalam Organisasi Modern)*. file:///C:/Users/ASUS Vivobook/Downloads/buku sistem manajemen suhendi.pdf
- Utomo, K. P. (2018). *PEMBERIAN KOMPENSASI UNTUK MEMAKSIMALKAN KINERJA DI*. 12(2), 66–81.
- Yanto, D. M. (2021). *SISTEM INFORMASI MANAJEMEN*.
- Yunianti, D. S., & Subariyanti, H. (2025). *KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA*. 07(1), 39–47.