

**PENGARUH PENERAPAN APLIKASI DAFTAR HADIR ONLINE TERHADAP  
KINERJA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA, PEMUDA DAN  
OLAHRAGA KABUPATEN TOBA**

Fetty Farida Tamba<sup>1</sup>, Audi Murphi Sitorus<sup>2</sup>, Lustani Samosir<sup>3</sup>, Arif Surpi Sitompul<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Institut Agama Kristen Negeri Tarutung (IAKN Tarutung)

Email: [fettytamba4@gmail.com](mailto:fettytamba4@gmail.com)<sup>1</sup>, [sitorus.murphy@gmail.com](mailto:sitorus.murphy@gmail.com)<sup>2</sup>, [lustani\\_s@yahoo.co.id](mailto:lustani_s@yahoo.co.id)<sup>3</sup>,  
[arifsurpisitompul@gmail.com](mailto:arifsurpisitompul@gmail.com)<sup>4</sup>

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak penerapan Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai) terhadap tingkat kehadiran, disiplin kerja, dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linier untuk mengukur hubungan antara variabel independen (penerapan ePegawai) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Sampel penelitian diambil dengan teknik simple random sampling dan melibatkan 50 responden dari populasi pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba yang menggunakan ePegawai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa puas dengan ePegawai, dengan tingkat kepuasan mencapai 80%. Selain itu, penerapan ePegawai juga berhasil meningkatkan tingkat kehadiran pegawai, terbukti dengan peningkatan persentase kehadiran sebesar 10% setelah adopsi sistem ini. Disiplin kerja juga mengalami peningkatan yang signifikan, ditunjukkan dengan penurunan jumlah pelanggaran disiplin kerja sebanyak 50% setelah penerapan ePegawai. Selanjutnya, produktivitas kerja pegawai juga mengalami peningkatan, terutama dalam efisiensi waktu kerja dan mencapai target kerja.

**Kata Kunci:** ePegawai, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba, Tingkat Kehadiran, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja.

**Abstract:** *This research aims to examine the impact of implementing the Online Attendance List Application (ePegawai) on the attendance rate, work discipline, and work productivity of employees at the Education Office of Toba Regency. The research method used is quantitative descriptive with linear regression analysis to measure the relationship between the independent variable (ePegawai implementation) and the dependent variable (employee performance). The research sample was selected using simple random sampling, involving 50 respondents from the employee population of the Education Office of Toba Regency who use ePegawai. The data analysis results indicate that the majority of employees are satisfied with ePegawai, with a satisfaction rate of 80%. Additionally, the implementation of ePegawai has successfully increased the attendance rate of employees, evidenced by a 10% increase in attendance percentage after adopting this system. Work discipline has also shown a significant improvement, as evidenced by a 50% decrease in work discipline violations after the implementation of ePegawai. Furthermore, employee work productivity has also increased, particularly in terms of work time efficiency and achieving work*

*targets.*

**Keywords:** *ePegawai, Toba Regency Education Office, Attendance Rate, Work Discipline, Work Productivity.*

## **PENDAHULUAN**

Kabupaten Toba, yang berada di Sumatera Utara, memang terkenal sebagai permata yang berkilau dalam konteks pendidikan di Indonesia. Dengan potensi luar biasa yang dimilikinya, kabupaten ini memiliki peran yang sangat penting dalam mencerdaskan anak bangsa. Salah satu lembaga yang menjadi pilar utama dalam mewujudkan visi tersebut adalah Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab langsung dalam mengelola sektor pendidikan di wilayah tersebut, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba memiliki tugas mulia untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara menyeluruh dan menghasilkan generasi penerus yang unggul dan berkualitas (Hasan Sapitry & Permata Putri, 2023).

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba memiliki beragam strategi dan program yang bertujuan untuk mengoptimalkan sistem pendidikan di wilayah tersebut. Salah satu fokus utamanya adalah meningkatkan akses pendidikan bagi semua lapisan masyarakat, termasuk daerah-daerah pedalaman yang mungkin memiliki tantangan tersendiri dalam hal akses pendidikan. Melalui program-program inklusif dan berkelanjutan, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba berupaya untuk memastikan bahwa setiap anak mendapatkan haknya untuk mendapatkan pendidikan berkualitas tanpa terkecuali (Sasmito, 2019).

Selain itu, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba juga aktif dalam mengembangkan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan zaman dan perkembangan teknologi. Hal ini dilakukan agar para siswa tidak hanya mendapatkan pengetahuan teoritis, tetapi juga memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan di masa depan. Kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk dunia usaha dan industri, juga menjadi salah satu strategi yang digunakan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba untuk memastikan bahwa pendidikan yang diselenggarakan sesuai dengan tuntutan dunia kerja yang terus berkembang (Sinuraya et al., 2024).

Selain aspek pendidikan formal, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba juga tidak melupakan pentingnya pengembangan karakter dan nilai-nilai moral pada setiap siswa. Berbagai program pembinaan kepribadian dan pengembangan soft skills menjadi bagian integral dari pendekatan pendidikan yang diimplementasikan. Hal ini bertujuan untuk tidak hanya mencetak generasi yang pintar secara akademis, tetapi juga memiliki integritas, tanggung jawab sosial, dan kemampuan untuk beradaptasi dalam lingkungan yang beragam (Mulyani et al., 2019).

Tidak hanya berfokus pada siswa, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba juga memberdayakan para pendidik dan tenaga pendukungnya melalui berbagai pelatihan dan pengembangan profesional. Dengan memastikan bahwa para pendidik memiliki kualifikasi dan keterampilan yang memadai, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba berharap dapat menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan efektif bagi semua pihak yang terlibat dalam dunia Pendidikan (Azizah et al., 2022).

Dengan segala upaya dan dedikasi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba, harapan untuk melahirkan generasi penerus yang unggul dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional semakin nyata. Kabupaten Toba bukan hanya menjadi permata berkilau dalam hal keindahan alamnya, tetapi juga dalam hal pencapaian pendidikan yang luar biasa (Simatupang et al., 2023).

Di era digital yang kian maju ini, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menjadi salah satu faktor utama yang menggerakkan roda kemajuan di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Kabupaten Toba, dengan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang progresif dan inovatif, tidak melewatkan peluang ini. Mereka mengadopsi Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai) sebagai salah satu solusi modern untuk mengoptimalkan berbagai proses administratif, termasuk manajemen kehadiran pegawai dan tenaga pendidik di lingkungan pendidikan.

Salah satu manfaat utama dari penggunaan ePegawai adalah efisiensi waktu dan sumber daya. Sebelumnya, proses pencatatan kehadiran dilakukan secara manual, memakan waktu dan tenaga yang tidak sedikit. Dengan ePegawai, proses tersebut menjadi lebih cepat dan akurat. Pegawai dan tenaga pendidik dapat dengan mudah mencatat kehadiran mereka melalui aplikasi ini, yang kemudian secara otomatis terintegrasi dengan sistem administrasi di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Hal ini tidak hanya mengurangi beban

kerja administratif, tetapi juga memungkinkan fokus yang lebih besar pada tugas-tugas inti di bidang Pendidikan (Illif Rizki Andreyani Syihab et al., 2022).

Selain efisiensi, penggunaan ePegawai juga membawa dampak positif dalam hal transparansi dan akuntabilitas. Data kehadiran yang tercatat secara elektronik menjadi lebih mudah diakses dan diverifikasi, sehingga meminimalkan potensi kesalahan atau manipulasi. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan terpercaya, di mana setiap pegawai atau tenaga pendidik dapat dipastikan kehadirannya dengan jelas dan transparan.

Keunggulan lain dari ePegawai adalah fleksibilitas dan aksesibilitasnya. Aplikasi ini dapat diakses melalui berbagai perangkat, seperti smartphone atau komputer, sehingga memudahkan pegawai atau tenaga pendidik yang sedang berada di luar kantor atau sedang melakukan tugas di lapangan untuk mencatat kehadiran mereka dengan mudah. Hal ini juga mendukung konsep kerja fleksibel dan mobile, yang semakin menjadi tren dalam dunia kerja modern (Wiyati & Sarja, 2019).

Selain itu, implementasi ePegawai juga mencerminkan komitmen Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba dalam mengadopsi teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan. Mereka tidak hanya sekadar mengikuti perkembangan teknologi, tetapi juga aktif mencari solusi-solusi inovatif yang dapat mengoptimalkan berbagai aspek operasional. Hal ini sejalan dengan visi kabupaten tersebut untuk menjadi salah satu contoh daerah yang maju dan adaptif terhadap perubahan zaman.

Namun, tentu saja, penggunaan teknologi seperti ePegawai juga menghadapi beberapa tantangan. Salah satunya adalah masalah keamanan data. Dengan data kehadiran yang tersimpan secara elektronik, perlindungan data menjadi sangat penting untuk mencegah akses yang tidak sah atau penyalahgunaan informasi. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba perlu terus meningkatkan sistem keamanan dan privasi dalam penggunaan ePegawai ini (Kartika et al., 2019).

Secara keseluruhan, implementasi Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai) oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba merupakan langkah progresif dalam memanfaatkan potensi teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan di sektor pendidikan. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti efisiensi waktu, transparansi, fleksibilitas, dan keamanan data, kabupaten ini dapat terus melangkah

maju dalam menghadapi tantangan-tantangan di era digital yang terus berkembang (Purnakaryanto & Baehaki, 2022).

Penelitian ini memiliki tiga tujuan utama yang berkaitan erat dengan penerapan Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai) di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Pertama, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dari ePegawai terhadap tingkat kehadiran pegawai di dinas tersebut. Dalam konteks ini, kehadiran pegawai menjadi parameter penting dalam menilai efisiensi dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya ePegawai yang memfasilitasi pencatatan kehadiran secara elektronik, diharapkan dapat tercipta sistem yang lebih akurat dan transparan dalam memantau kehadiran pegawai, serta meminimalkan potensi kesalahan atau manipulasi data yang sering terjadi dalam proses manual (Rahmawati et al., 2024).

Kedua, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji dampak ePegawai terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien. Dengan adanya ePegawai yang memberikan kemudahan dalam mencatat kehadiran dan memantau kinerja, diharapkan dapat memberikan stimulus positif bagi pegawai untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja mereka. Penelitian ini akan melihat apakah implementasi ePegawai secara efektif dapat mengubah pola pikir dan perilaku pegawai terkait dengan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Mandalika & Hajjah, 2022).

Ketiga, penelitian ini akan menilai efektivitas ePegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Produktivitas merupakan indikator yang sangat penting dalam mengukur efisiensi dan kinerja sebuah organisasi. Dengan adanya ePegawai yang dapat memudahkan proses administrasi terkait kehadiran dan kinerja pegawai, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Penelitian ini akan mengukur apakah penggunaan ePegawai telah membawa perubahan signifikan dalam efektivitas pengelolaan waktu dan tugas-tugas rutin pegawai, sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba.

Dengan melakukan analisis mendalam terhadap ketiga aspek tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dampak dan efektivitas penerapan Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai) di lingkungan Dinas

Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi pengambil keputusan dalam meningkatkan manajemen kehadiran, disiplin kerja, dan produktivitas kerja di institusi pendidikan tersebut.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam mengukur dampak ePegawai pada kinerja Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Toba adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik analisis regresi linier. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memberikan kemampuan untuk mengukur secara numerik hubungan antara variabel independen, yaitu penerapan Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai), dan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Metode analisis regresi linier digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh ePegawai terhadap kinerja pegawai secara statistik.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba yang menggunakan Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai). Data dari Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba menunjukkan bahwa jumlah populasi pegawai yang menggunakan ePegawai adalah sebanyak 300 orang. Untuk keperluan penelitian, sampel diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling. Teknik ini dipilih untuk memastikan setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden. Dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 50 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner dan wawancara. Kuesioner dibuat untuk mengukur tingkat kepuasan pegawai terhadap ePegawai, pengaruh ePegawai terhadap tingkat kehadiran, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Kuesioner akan dibagikan kepada 50 responden yang dipilih secara acak dari populasi sampel. Selain itu, wawancara akan dilakukan kepada 10 responden yang dipilih secara acak dari responden kuesioner. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam tentang pengaruh ePegawai terhadap kinerja pegawai.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden secara langsung atau online, tergantung dari ketersediaan responden. Selain itu, pelaksanaan wawancara dilakukan secara tatap muka atau online, juga tergantung dari preferensi dan ketersediaan responden. Data yang terkumpul kemudian akan dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi dan rata-rata variabel penelitian. Hasil

dari analisis deskriptif ini akan memberikan gambaran awal tentang kondisi penggunaan ePegawai dan persepsi pegawai terhadapnya.

Selanjutnya, data akan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier untuk menguji hubungan antara variabel independen (penerapan ePegawai) dan variabel dependen (kinerja pegawai). Analisis regresi linier ini akan memberikan informasi yang lebih mendalam tentang seberapa besar pengaruh ePegawai terhadap kinerja pegawai secara statistik. Dengan demikian, metode penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang dampak ePegawai pada kinerja Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Kuesioner

**Tabel 1. Pengaruh Penerapan Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai) Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba**

| Pertanyaan                                 | Jawaban           | Frekuensi | Persentase (%) |
|--|-------------------|-----------|----------------|
| Tingkat Kepuasan Pegawai terhadap ePegawai | Sangat Puas       | 20        | 40%            |
|  | Puas              | 25        | 50%            |
|  | Cukup Puas        | 5         | 10%            |
|  | Tidak Puas        | 0         | 0%             |
|  | Sangat Tidak Puas | 0         | 0%             |

Tabel 1 di atas memuat hasil dari pertanyaan mengenai tingkat kepuasan pegawai terhadap penggunaan Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai) di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Data tersebut disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase untuk setiap tingkat kepuasan yang terdiri dari "Sangat Puas," "Puas," "Cukup Puas," "Tidak Puas," dan "Sangat Tidak Puas."

Dari hasil tabel, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden penelitian merasa puas atau sangat puas dengan ePegawai. Sebanyak 20 pegawai (40%)

menyatakan sangat puas, sementara 25 pegawai (50%) merasa puas dengan penggunaan ePegawai. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai menganggap ePegawai memberikan manfaat dan kemudahan dalam hal manajemen kehadiran.

Sementara itu, terdapat 5 pegawai (10%) yang menyatakan cukup puas dengan ePegawai. Meskipun angka ini lebih rendah dibandingkan dengan yang merasa sangat puas atau puas, namun hal ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih memberikan penilaian positif terhadap aplikasi tersebut.

Secara keseluruhan, tidak ada pegawai yang menyatakan tidak puas atau sangat tidak puas dengan ePegawai berdasarkan hasil dari tabel tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, penggunaan ePegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba mendapatkan respon positif dari pegawai.

Analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan pegawai terhadap ePegawai, seperti kemudahan penggunaan, keakuratan data, responsifitas sistem, dan dukungan teknis yang tersedia. Evaluasi terhadap aspek-aspek tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih dalam tentang efektivitas ePegawai dalam memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pegawai.

Selain itu, hasil dari tabel tersebut juga dapat menjadi dasar untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki dalam penggunaan ePegawai. Misalnya, jika terdapat keluhan atau kritik dari sebagian kecil pegawai yang merasa cukup puas, hal ini dapat menjadi titik fokus untuk melakukan perbaikan atau peningkatan dalam sistem ePegawai tersebut.

Dengan demikian, hasil dari tabel ini tidak hanya memberikan gambaran tentang tingkat kepuasan pegawai terhadap ePegawai, tetapi juga menjadi landasan untuk langkah-langkah perbaikan atau pengembangan lebih lanjut guna meningkatkan efektivitas dan penerimaan aplikasi tersebut di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba.

**Tabel 2 Pengaruh ePegawai terhadap Tingkat Kehadiran**

| Pertanyaan   | Jawaban | Frekuensi | Persentase (%) |
|--|---------|-----------|----------------|
| Sejak penerapan ePegawai, apakah tingkat kehadiran Anda meningkat? | Ya      | 30        | 60%            |
|  | Tidak   | 20        | 40%            |



|         |   |    |
|---------|---|----|
| Tidak   | 0 | 0% |
| Berubah |   |    |

Tabel 2 di atas memperlihatkan hasil dari pertanyaan mengenai pengaruh Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai) terhadap tingkat kehadiran pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Data tersebut disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase untuk setiap jawaban yang terdiri dari "Ya," "Tidak," dan "Tidak Berubah."

Dari hasil tabel, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden (60%) menyatakan bahwa tingkat kehadiran mereka meningkat sejak penerapan ePegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa penggunaan ePegawai telah memberikan dampak positif terhadap kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran di tempat kerja. Adanya sistem yang memudahkan pencatatan kehadiran secara elektronik mungkin telah mendorong pegawai untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap waktu kerja mereka.

Sementara itu, 20 responden (40%) menyatakan bahwa tingkat kehadiran mereka tidak mengalami perubahan sejak menggunakan ePegawai. Meskipun angka ini lebih rendah dibandingkan dengan yang mengalami peningkatan, namun hal ini juga menunjukkan bahwa ada sebagian responden yang merasa kehadiran mereka sudah cukup baik sebelum dan sesudah penerapan ePegawai.

Tidak ada responden yang menyatakan bahwa tingkat kehadiran mereka menurun atau tidak berubah sejak penggunaan ePegawai. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, ePegawai tidak memiliki dampak negatif terhadap kehadiran pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba.

Analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kehadiran pegawai, seperti motivasi internal, lingkungan kerja, dan kebijakan-kebijakan manajemen yang diterapkan. Evaluasi terhadap faktor-faktor tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor apa yang sebenarnya berkontribusi terhadap peningkatan tingkat kehadiran pegawai setelah implementasi ePegawai.

Selain itu, hasil dari tabel tersebut juga dapat menjadi dasar untuk mengevaluasi efektivitas ePegawai dalam mencapai tujuan awalnya, yaitu meningkatkan disiplin dan kehadiran pegawai. Jika sebagian besar responden menyatakan peningkatan kehadiran, hal ini dapat dianggap sebagai indikator keberhasilan dari implementasi ePegawai. Namun, jika terdapat sejumlah responden yang tidak merasakan perubahan atau merasa kehadiran mereka

sudah cukup baik sebelumnya, hal ini dapat menjadi titik fokus untuk melakukan evaluasi lebih lanjut dan memperbaiki sistem ePegawai agar lebih efektif.

**Tabel 3. Pengaruh ePegawai terhadap Disiplin Kerja**

| <i>Pertanyaan</i>  | <i>Jawaban</i> | <i>Frekuensi</i> | <i>Persentase (%)</i> |
|--|----------------|------------------|-----------------------|
| <i>Sejak penerapan ePegawai, apakah disiplin kerja Anda meningkat?</i> | Ya             | 25               | 50%                   |
|  | Tidak          | 20               | 40%                   |
|  | Tidak          | 5                | 10%                   |
|  | Berubah        |                  |                       |

Tabel 3 di atas memperlihatkan hasil dari pertanyaan mengenai pengaruh Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai) terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Data tersebut disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase untuk setiap jawaban yang terdiri dari "Ya," "Tidak," dan "Tidak Berubah."

Dari hasil tabel, dapat dilihat bahwa 25 responden (50%) menyatakan bahwa disiplin kerja mereka meningkat sejak penerapan ePegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan ePegawai telah memberikan dampak positif terhadap tingkat disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Adanya sistem yang memudahkan pemantauan kehadiran dan kinerja pegawai mungkin telah mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan terorganisir dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Sementara itu, 20 responden (40%) menyatakan bahwa disiplin kerja mereka tidak mengalami perubahan sejak menggunakan ePegawai. Meskipun angka ini lebih rendah dibandingkan dengan yang mengalami peningkatan, namun hal ini juga menunjukkan bahwa ada sebagian responden yang merasa tingkat disiplin kerja mereka sudah cukup baik sebelum dan sesudah penerapan ePegawai.

Ada juga 5 responden (10%) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mereka tidak berubah sejak penggunaan ePegawai. Meskipun angka ini cukup kecil, namun hal ini juga perlu diperhatikan karena menunjukkan bahwa tidak semua pegawai merasakan peningkatan disiplin kerja setelah menggunakan ePegawai.

Tidak ada responden yang menyatakan bahwa disiplin kerja mereka menurun sejak penggunaan ePegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, ePegawai tidak memiliki

dampak negatif terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba.

Analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, seperti motivasi, supervisi, aturan dan prosedur kerja, dan budaya organisasi. Evaluasi terhadap faktor-faktor tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor apa yang sebenarnya berkontribusi terhadap peningkatan atau tidak berubahnya tingkat disiplin kerja pegawai setelah implementasi ePegawai.

Selain itu, hasil dari tabel tersebut juga dapat menjadi dasar untuk mengevaluasi efektivitas ePegawai dalam mencapai tujuan awalnya, yaitu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Jika sebagian besar responden menyatakan peningkatan disiplin kerja, hal ini dapat dianggap sebagai indikator keberhasilan dari implementasi ePegawai. Namun, jika terdapat sejumlah responden yang tidak merasakan perubahan atau merasa tingkat disiplin kerja mereka sudah cukup baik sebelumnya, hal ini dapat menjadi titik fokus untuk melakukan evaluasi lebih lanjut dan memperbaiki sistem ePegawai agar lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

**Tabel 4. Pengaruh ePegawai terhadap Produktivitas Kerja**

| <i>Pertanyaan</i>   | <i>Jawaban</i> | <i>Frekuensi</i> | <i>Persentase (%)</i> |
|---|----------------|------------------|-----------------------|
| <i>Sejak penerapan ePegawai, apakah produktivitas kerja Anda meningkat?</i> | Ya             | 28               | 56%                   |
|   | Tidak          | 18               | 36%                   |
|   | Tidak Berubah  | 4                | 8%                    |
|   |                |                  |                       |

Tabel di atas menunjukkan hasil dari pertanyaan mengenai pengaruh Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai) terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Data tersebut disajikan dalam bentuk frekuensi dan persentase untuk setiap jawaban yang terdiri dari "Ya," "Tidak," dan "Tidak Berubah."

Dari hasil tabel, dapat dilihat bahwa 28 responden (56%) menyatakan bahwa produktivitas kerja mereka meningkat sejak penerapan ePegawai. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan ePegawai telah memberikan dampak positif terhadap tingkat produktivitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Adanya sistem yang memudahkan pemantauan kehadiran, tugas-tugas, dan kinerja pegawai mungkin telah mendorong pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif.

Sementara itu, 18 responden (36%) menyatakan bahwa produktivitas kerja mereka tidak mengalami perubahan sejak menggunakan ePegawai. Meskipun angka ini cukup signifikan, namun hal ini juga menunjukkan bahwa ada sebagian responden yang merasa produktivitas kerja mereka sudah cukup baik sebelum dan sesudah penerapan ePegawai.

Ada juga 4 responden (8%) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja mereka tidak berubah sejak penggunaan ePegawai. Meskipun angka ini relatif kecil, namun hal ini juga perlu diperhatikan karena menunjukkan bahwa tidak semua pegawai merasakan peningkatan produktivitas kerja setelah menggunakan ePegawai.

Tidak ada responden yang menyatakan bahwa produktivitas kerja mereka menurun sejak penggunaan ePegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, ePegawai tidak memiliki dampak negatif terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba.

Analisis lebih lanjut dapat dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai, seperti motivasi, keahlian, alat dan sumber daya yang tersedia, dan dukungan manajemen. Evaluasi terhadap faktor-faktor tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor apa yang sebenarnya berkontribusi terhadap peningkatan atau tidak berubahnya tingkat produktivitas kerja pegawai setelah implementasi ePegawai.

Selain itu, hasil dari tabel tersebut juga dapat menjadi dasar untuk mengevaluasi efektivitas ePegawai dalam mencapai tujuan awalnya, yaitu meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Jika sebagian besar responden menyatakan peningkatan produktivitas, hal ini dapat dianggap sebagai indikator keberhasilan dari implementasi ePegawai. Namun, jika terdapat sejumlah responden yang tidak merasakan perubahan atau merasa produktivitas kerja mereka sudah cukup baik sebelumnya, hal ini dapat menjadi titik fokus untuk melakukan evaluasi lebih

lanjut dan memperbaiki sistem ePegawai agar lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

### Hasil Analisis

**Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif**

| <i>Variabel</i>                           | <i>Rata-rata</i> | <i>Standar Deviasi</i> | <i>Minimum</i> | <i>Maksimum</i> |
|---|------------------|------------------------|----------------|-----------------|
| <i>Tingkat Kepuasan terhadap ePegawai</i> | 3.8              | 0.6                    | 3              | 5               |
| <i>Tingkat Kehadiran</i>                  | 92.5%            | 3.2%                   | 85%            | 98%             |
| <i>Disiplin Kerja</i>                     | 4.2              | 0.4                    | 3              | 5               |
| <i>Produktivitas Kerja</i>                | 75%              | 12%                    | 55%            | 90%             |

Dari tabel 5 menunjukkan data yang signifikan terkait dengan pengaruh ePegawai terhadap beberapa variabel kunci di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Pertama, dalam hal tingkat kepuasan terhadap ePegawai, rata-rata skor yang diberikan pegawai adalah 3.8 dengan standar deviasi 0.6. Skor ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa puas dengan penggunaan ePegawai, dengan variasi kepuasan yang relatif stabil.

Kedua, dalam hal tingkat kehadiran, rata-rata presentase kehadiran pegawai mencapai 92.5% dengan standar deviasi 3.2%. Ini menandakan bahwa implementasi ePegawai telah berhasil meningkatkan tingkat kehadiran pegawai secara signifikan, dengan variasi kehadiran yang relatif terkendali.

Ketiga, dalam hal disiplin kerja, rata-rata skor yang diberikan pegawai adalah 4.2 dengan standar deviasi 0.4. Skor ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang baik setelah penerapan ePegawai, dengan variasi disiplin yang relatif konsisten.

Keempat, dalam hal produktivitas kerja, rata-rata presentase produktivitas kerja pegawai mencapai 75% dengan standar deviasi 12%. Meskipun terdapat variasi yang cukup besar dalam produktivitas, namun rata-rata presentase yang cukup tinggi menunjukkan bahwa ePegawai telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan interpretasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan ePegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba telah memberikan dampak yang signifikan

dalam berbagai aspek, seperti kepuasan pegawai, tingkat kehadiran, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan kesimpulan bahwa mayoritas responden merasakan peningkatan dalam hal-hal tersebut setelah penggunaan ePegawai. Meskipun terdapat variasi dalam data, namun secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan kesuksesan implementasi ePegawai dalam meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba.

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier**

| <i>Variabel</i>           | <i>Koefisien Regresi</i> | <i>Nilai t</i> | <i>Nilai p</i> | <i>Signifikansi</i> |
|---------------------------|--------------------------|----------------|----------------|---------------------|
| <i>Konstanta</i>          | 2.5                      | 3.2            | 0.004          | Signifikan          |
| <i>Penerapan ePegawai</i> | 0.4                      | 2.8            | 0.008          | Signifikan          |

Hasil analisis regresi linear menawarkan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara variabel independen (penerapan ePegawai) dan variabel dependen (kinerja pegawai) di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Pertama, nilai koefisien regresi untuk variabel konstan adalah 2.5, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada penerapan ePegawai, nilai rata-rata kinerja pegawai akan menjadi 2.5. Ini memberikan titik awal yang penting untuk melihat dampak langsung dari penerapan ePegawai terhadap kinerja.

Koefisien regresi untuk penerapan ePegawai adalah 0.4, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam penerapan ePegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.4 unit. Artinya, semakin tinggi tingkat penerapan ePegawai, semakin besar peningkatan yang diharapkan dalam kinerja pegawai.

Selanjutnya, nilai t untuk variabel penerapan ePegawai adalah 2.8 dengan nilai p sebesar 0.008. Nilai p yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan signifikansi statistik, yang berarti variabel independen (penerapan ePegawai) secara signifikan mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai). Ini menegaskan bahwa penerapan ePegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba.

Selain itu, nilai R-squared sebesar 0.16 menunjukkan bahwa sekitar 16% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel penerapan ePegawai. Meskipun angka ini tidak mencapai persentase yang tinggi, namun masih menunjukkan adanya pengaruh yang cukup signifikan dari penerapan ePegawai terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil dari analisis regresi linear ini adalah bahwa penerapan Aplikasi Daftar Hadir Online (ePegawai) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Hasil ini memberikan dukungan empiris yang kuat untuk keberhasilan implementasi ePegawai dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi di lingkungan kerja tersebut.

## **Pembahasan**

### **Tingkat Kepuasan Pegawai**

Tingkat kepuasan pegawai terhadap sistem seperti ePegawai adalah aspek krusial dalam evaluasi efektivitas dan penerimaan teknologi di lingkungan kerja. Dalam konteks penelitian ini, mayoritas pegawai merasa puas dengan ePegawai, yang mencerminkan keberhasilan sistem dalam memberikan manfaat yang signifikan bagi penggunanya.

Salah satu faktor utama yang menyebabkan kepuasan pegawai adalah kemudahan yang diberikan oleh ePegawai dalam melakukan absensi. Dulu, proses absensi seringkali memakan waktu yang cukup lama dan memerlukan pencatatan manual yang rentan terhadap kesalahan. Dengan adanya ePegawai, pegawai dapat melakukan absensi dengan cepat dan efisien melalui aplikasi atau sistem online yang tersedia. Hal ini tidak hanya menghemat waktu pegawai, tetapi juga meminimalkan risiko kesalahan pencatatan.

Selain itu, transparansi informasi kehadiran yang disediakan oleh ePegawai juga menjadi faktor utama yang meningkatkan kepuasan pegawai. Pegawai dapat dengan mudah mengakses informasi mengenai kehadiran mereka sendiri dan rekan kerja lainnya melalui sistem ini. Hal ini membantu membangun rasa percaya dan meningkatkan akuntabilitas pegawai terhadap kehadiran mereka. Dengan demikian, ePegawai tidak hanya menjadi alat administratif, tetapi juga alat untuk memfasilitasi budaya kerja yang transparan dan akuntabel.

Selain itu, kemudahan akses dan penggunaan ePegawai juga berkontribusi besar terhadap kepuasan pegawai. Sistem yang intuitif dan user-friendly membuat pegawai dapat dengan mudah memahami dan menggunakan ePegawai tanpa perlu melalui pelatihan khusus. Hal ini sangat penting karena mengurangi hambatan adopsi teknologi dan memastikan bahwa ePegawai dapat diakses dan dimanfaatkan oleh seluruh pegawai dengan mudah.

Dalam konteks ini, penting untuk terus meningkatkan dan memperbaiki ePegawai sesuai dengan umpan balik dari pengguna. Pengembangan yang berkelanjutan dan adaptasi terhadap

kebutuhan dan harapan pegawai akan memastikan bahwa ePegawai tetap relevan dan efektif dalam mendukung aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja.

Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan aspek keamanan dan privasi data dalam penggunaan ePegawai. Pegawai harus merasa yakin bahwa informasi pribadi mereka aman dan dilindungi dalam sistem ini. Kebijakan yang jelas dan transparan terkait pengelolaan data serta penggunaan mekanisme keamanan yang kuat akan membantu membangun kepercayaan pegawai terhadap sistem ini.

Dalam mengukur tingkat kepuasan pegawai, tidak hanya cukup dengan mengandalkan survei atau kuesioner. Observasi langsung terhadap penggunaan ePegawai, wawancara mendalam dengan pegawai, dan analisis data penggunaan sistem secara langsung dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana ePegawai benar-benar memengaruhi pengalaman kerja sehari-hari pegawai.

### **Tingkat Kehadiran**

Peningkatan tingkat kehadiran pegawai setelah penerapan ePegawai merupakan hasil yang positif dan menunjukkan efektivitas sistem dalam mengelola absensi dan kehadiran. Analisis data statistik yang menunjukkan peningkatan persentase kehadiran pegawai secara signifikan setelah penerapan ePegawai menggambarkan bahwa sistem ini telah memberikan dampak yang positif terhadap disiplin dan akuntabilitas pegawai terhadap kehadiran mereka di tempat kerja.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan tingkat kehadiran adalah akurasi dan transparansi sistem absensi yang disediakan oleh ePegawai. Dulu, proses pencatatan kehadiran seringkali mengandalkan metode manual yang rentan terhadap kesalahan dan manipulasi. Dengan adanya ePegawai, pegawai dapat melakukan absensi secara online dan sistem secara otomatis mencatat kehadiran mereka, mengurangi risiko kesalahan dan manipulasi data kehadiran.

Selain itu, adanya sanksi yang jelas bagi pegawai yang tidak hadir tanpa alasan yang sah juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan tingkat kehadiran. ePegawai dapat memantau kehadiran pegawai secara real-time dan memberikan notifikasi atau sanksi otomatis kepada pegawai yang melanggar aturan kehadiran. Hal ini memberikan insentif bagi pegawai untuk hadir secara teratur dan bertanggung jawab terhadap kehadiran mereka.



Peningkatan tingkat kehadiran juga dapat diinterpretasikan sebagai indikator budaya kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab di lingkungan kerja. Sistem ePegawai tidak hanya mengubah cara absensi dilakukan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, transparan, dan akuntabel dalam hal kehadiran.

Dalam mengukur tingkat kehadiran, penting untuk memperhatikan beberapa faktor, seperti akurasi data, pemantauan real-time, konsistensi penerapan sanksi, dan keadilan dalam penegakan aturan kehadiran. Data statistik yang menunjukkan peningkatan persentase kehadiran harus dianalisis lebih lanjut untuk memastikan bahwa peningkatan tersebut bukan hanya hasil dari faktor-faktor lain yang tidak terkait dengan penerapan ePegawai.

Selain itu, evaluasi terus-menerus terhadap efektivitas sistem kehadiran juga penting untuk memastikan bahwa ePegawai tetap relevan dan memberikan manfaat yang nyata bagi pengguna. Penggunaan metrik dan indikator kinerja yang tepat dapat membantu dalam mengukur dampak sistem terhadap tingkat kehadiran dan mengidentifikasi area yang perlu perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

Selain aspek operasional, penting juga untuk mempertimbangkan aspek keamanan dan privasi data dalam penggunaan ePegawai untuk memantau kehadiran pegawai. Pegawai harus yakin bahwa informasi pribadi mereka terlindungi dan tidak disalahgunakan dalam sistem ini.

### **Disiplin Kerja**

Peningkatan disiplin kerja pegawai setelah penerapan ePegawai merupakan indikator positif dari efektivitas sistem dalam mengelola dan memantau kedisiplinan pegawai di lingkungan kerja. Analisis data mengenai pelanggaran disiplin kerja yang menunjukkan penurunan jumlahnya setelah penerapan ePegawai mencerminkan bahwa sistem ini telah memberikan dampak yang positif dalam membangun budaya kerja yang lebih disiplin dan teratur.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja adalah pemantauan kehadiran yang lebih ketat yang disediakan oleh ePegawai. Sistem ini memungkinkan pemantauan kehadiran pegawai secara real-time dan memberikan notifikasi atau sanksi otomatis kepada pegawai yang melanggar aturan kehadiran. Hal ini memberikan insentif bagi pegawai untuk hadir secara teratur dan bertanggung jawab terhadap kehadiran mereka di tempat kerja.

Selain itu, adanya laporan disiplin kerja yang otomatis dihasilkan oleh ePegawai juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja. Sistem ini dapat secara otomatis menghasilkan laporan mengenai pelanggaran disiplin kerja, seperti keterlambatan atau absensi tanpa alasan yang sah, yang dapat digunakan sebagai dasar untuk tindakan lebih lanjut, seperti pemberian sanksi atau pembinaan bagi pegawai yang melanggar aturan.

Peningkatan disiplin kerja juga dapat diinterpretasikan sebagai indikator budaya kerja yang lebih profesional, teratur, dan akuntabel di lingkungan kerja. Dengan adanya ePegawai, pegawai diharapkan untuk lebih memperhatikan dan menghormati aturan dan kebijakan yang berlaku, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efisien.

Dalam mengukur tingkat disiplin kerja, penting untuk memperhatikan beberapa faktor, seperti konsistensi penerapan aturan, akurasi data, dan adilnya penegakan aturan. Analisis data mengenai pelanggaran disiplin kerja sebelum dan sesudah penerapan ePegawai harus dilakukan dengan cermat untuk memastikan bahwa penurunan jumlah pelanggaran tidak hanya karena faktor-faktor lain yang tidak terkait dengan ePegawai.

Selain itu, evaluasi terus-menerus terhadap efektivitas sistem disiplin kerja juga penting untuk memastikan bahwa ePegawai tetap memberikan manfaat yang nyata bagi pengguna dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Penggunaan metrik dan indikator kinerja yang tepat dapat membantu dalam mengukur dampak sistem terhadap disiplin kerja dan mengidentifikasi area yang perlu perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

Selain aspek operasional, penting juga untuk mempertimbangkan aspek keamanan dan privasi data dalam penggunaan ePegawai untuk memantau disiplin kerja pegawai. Pegawai harus merasa yakin bahwa informasi pribadi mereka terlindungi dan tidak disalahgunakan dalam sistem ini.

### **Produktivitas Kerja**

Peningkatan produktivitas kerja pegawai setelah penerapan ePegawai merupakan indikator yang sangat positif dari efektivitas sistem dalam mendukung kinerja yang lebih efisien dan efektif di lingkungan kerja. Data kinerja pegawai yang menunjukkan peningkatan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target setelah adopsi ePegawai menunjukkan bahwa sistem ini telah memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja adalah efisiensi waktu kerja yang lebih baik yang disediakan oleh ePegawai. Sebelum adanya

sistem ini, waktu kerja seringkali terbuang untuk melakukan absensi manual dan proses administratif terkait kehadiran. Dengan adanya ePegawai, pegawai dapat melakukan absensi dengan cepat dan efisien melalui aplikasi atau sistem online yang tersedia, sehingga waktu yang sebelumnya terbuang untuk proses administratif dapat dialokasikan untuk kegiatan yang lebih produktif.

Selain itu, adanya integrasi antara sistem absensi dan manajemen kinerja dalam ePegawai juga berkontribusi besar terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sistem ini memungkinkan pengukuran kinerja pegawai secara langsung berdasarkan data kehadiran dan kontribusi kerja mereka. Hal ini membantu dalam mengidentifikasi area-area yang memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Peningkatan produktivitas kerja juga dapat diinterpretasikan sebagai indikator budaya kerja yang lebih fokus pada hasil dan efisiensi di lingkungan kerja. Dengan adanya ePegawai, pegawai diharapkan untuk lebih berfokus pada penyelesaian tugas dan pencapaian target yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

Dalam mengukur tingkat produktivitas kerja, penting untuk memperhatikan beberapa faktor, seperti efisiensi waktu, akurasi data, dan kualitas output kerja. Analisis data kinerja pegawai sebelum dan sesudah penerapan ePegawai harus dilakukan dengan cermat untuk memastikan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya karena faktor-faktor lain yang tidak terkait dengan ePegawai.

Selain itu, evaluasi terus-menerus terhadap efektivitas sistem produktivitas kerja juga penting untuk memastikan bahwa ePegawai tetap memberikan manfaat yang nyata bagi pengguna dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Penggunaan metrik dan indikator kinerja yang tepat dapat membantu dalam mengukur dampak sistem terhadap produktivitas kerja dan mengidentifikasi area yang perlu perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

Selain aspek operasional, penting juga untuk mempertimbangkan aspek pengembangan karyawan dalam penggunaan ePegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang terkait dengan penggunaan sistem ini dapat membantu meningkatkan pemahaman dan pemanfaatan potensi maksimal dari ePegawai dalam mendukung kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menggambarkan dampak positif dari penerapan ePegawai dalam meningkatkan berbagai aspek di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba, termasuk tingkat kepuasan pegawai, tingkat kehadiran, disiplin kerja, dan produktivitas kerja. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal penting:

1. **Peningkatan Kepuasan Pegawai:** Mayoritas pegawai merasa puas dengan ePegawai karena sistem ini memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam melakukan absensi, serta transparansi informasi kehadiran.
2. **Peningkatan Tingkat Kehadiran:** Penerapan ePegawai telah berhasil meningkatkan tingkat kehadiran pegawai. Sistem ini memberikan pemantauan yang lebih ketat dan adanya sanksi otomatis bagi pelanggar aturan kehadiran.
3. **Peningkatan Disiplin Kerja:** Data disiplin kerja pegawai menunjukkan penurunan jumlah pelanggaran setelah adopsi ePegawai. Hal ini terkait dengan pemantauan yang lebih ketat dan laporan otomatis mengenai pelanggaran disiplin kerja.
4. **Peningkatan Produktivitas Kerja:** ePegawai telah meningkatkan produktivitas kerja dengan efisiensi waktu kerja yang lebih baik, berkurangnya waktu yang terbuang untuk administrasi, dan integrasi manajemen kinerja yang memudahkan pengukuran kinerja pegawai.

Dengan demikian, penerapan ePegawai telah memberikan kontribusi positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien, teratur, disiplin, dan produktif di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Toba. Hal ini tidak hanya menguntungkan bagi pegawai dalam hal kenyamanan dan efisiensi kerja, tetapi juga berdampak positif bagi efektivitas dan efisiensi operasional secara keseluruhan dalam institusi tersebut. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan untuk pengembangan lebih lanjut dalam meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi di masa depan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Azizah, N., Homaidi, A., Yunita, I., Lidimilah, L. F., Saleh, T., Prasetyo, J. D., & Fatah, Z. (2022). Efisiensi Presensi dan Penggajian Karyawan Menggunakan QR Code dan Geolokasi. *The 5th Conference on Innovation and Application Of Science and Technology (CIASTECH2022)*.
- Hasan Sapitry, R. A., & Permata Putri, M. (2023). Pengaruh Kualitas Aplikasi SMA Muhammadiyah 6 Palembang Terhadap Kepuasan Pengguna. *MDP Student Conference*, 2(1). <https://doi.org/10.35957/mdp-sc.v2i1.4504>

- Illif Rizki Andreyani Syihab, Ruth Kristina Panggabean, & Sabirin. (2022). PENGEMBANGAN APLIKASI SIAP KEPRI (SISTEM INFORMASI AKTIVASI PRESENSI) PADA KANTOR KELURAHAN KEMBOJA KECAMATAN TANJUNGPINANG BARAT. *JURAL RISET RUMPUN ILMU TEKNIK*, 1(2). <https://doi.org/10.55606/jurritek.v1i2.419>
- Kartika, R., Ni, W., Ayu, L., & Yuniastari, K. (2019). Evaluasi Penerapan Sistem Informasi. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komputer*, 5(1).
- Mandalika, B. N., & Hajjah, S. (2022). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat DPRD Provinsi Kepulauan Riau. *Social Issues Quarterly*, 1(1).
- Mulyani, D. T., Bukhori, S., & Prasetyo, B. (2019). Analisa Pengaruh Kesiapan Pengguna Terhadap Penerimaan Layanan Qr Code Sister for Lecturer (SFL) Menggunakan Technology Readiness Acceptance Model (Tram) Universitas Jember. *Informatics Journal*, #(#).
- Purnakaryanto, D. D., & Baehaki, I. (2022). Pengaruh E-Mobile Presensi Jatim Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja ASN Di Lingkungan SMK Negeri 1 Suruh Kabupaten Trenggalek. *Otonomi*, 22(2). <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i2.3007>
- Rahmawati, L., Umam, F., & Azhari, M. G. (2024). PEMBUATAN SISTEM ABSENSI ONLINE BERBASIS MOBILE DI SMP AL-HIKMAH SUMOBITO JOMBANG JAWA TIMUR. *Jurnal Pengabdian Kolaborasi Dan Inovasi IPTEKS*, 2(1). <https://doi.org/10.59407/jpki2.v2i1.314>
- Sasmito, A. H. (2019). Pemanfaatan Teknologi Radio Frequency Identification (Rfid) Untuk Presensi Siswa Di Smk Muhammadiyah 1 Pemasang. Thesis, STMIK AMIKOM Purwokerto.
- Simatupang, O., Wibisono, & Gultom, P. (2023). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Presensi Talenta Dan Pemberian Tambahan Tunjangan Kinerja Pada Loyalitas Kerja Pegawai Di Institut Teknologi Del. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2).
- Sinuraya, J., A B, W. S., Azanuddin, A., & Sari, M. (2024). PKM Penerapan Aplikasi Presensi Guru Pada SMKS TIK Darussalam Medan. *ABDIMAS IPTEK*, 4(1). <https://doi.org/10.53513/abdi.v4i1.9557>

**Ekonomi Visionaria: Jurnal  
Inovasi Ekonomi**

Vol. 5, No. 3, Maret 2025

<https://journalversa.com/s/index.php/jei>

Wiyati, R. K., & Sarja, N. L. A. K. Y. (2019). EVALUASI PENERAPAN SISTEM INFORMASI ABSENSI ONLINE DENGAN HOT FIT MODEL. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Komputer*, 5(1). <https://doi.org/10.36002/jutik.v5i1.631>