

PENGARUH TRANSFORMASI SISTEM ABSENSI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN LOYALITAS PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA LUBUKLINGGAU**Nabilla Dwi Rachmadini, Dheo Rimbano, Wisdalia Maya Sari**Email: nabilla23rachmadini@gmail.com, dheo_rimbano@gmail.comProgram Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina Insan Lubuklinggau**ABSTRAK**

Penelitian di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau bertujuan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat dan pengaruh variabel moderasi. Sampel penelitian berjumlah 55 orang pegawai pengurus barang di organisasi perangkat daerah Kota Lubuklinggau. Analisis data menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian yang diperoleh: 1). Sistem absensi digital berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 4,391 > t_{tabel} 2,004$ dengan $Sig\ 0,000 < 0,05$. Transformasi sistem absensi digital yang dilakukan organisasi, memerlukan kesiapan dari aspek perangkat keras maupun sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan jika kurangnya kesiapan dari aspek sumber daya manusia maupun prosedur pengoperasian sistem absensi digital yang diterapkan. 2). Sistem absensi digital dan loyalitas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $F_{hitung} 35,768 > F_{tabel} 3,18$ dengan $Sig\ 0,000 < 0,05$. 3). Loyalitas secara signifikan memoderasi pengaruh variabel sistem absensi digital terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 3,078 > t_{tabel} 2,004$ dengan $Sig\ 0,002 < 0,05$. Nilai koefisien pengaruh variabel loyalitas lebih tinggi dibandingkan variabel sistem absensi digital. Hal ini mengindikasikan jika pegawai dengan loyalitas tinggi, cenderung memiliki kinerja lebih tinggi tanpa perlu pendisiplinan menggunakan sistem absensi digital.

Kata Kunci: Sistem Absensi Digital, Loyalitas, Kinerja Pegawai**ABSTRACT**

The research at the Regional Financial and Asset Management Agency of Lubuklinggau City aims to determine the effect of each independent variable on the dependent variable and the effect of moderating variables. The research sample consisted of 55 property management employees in the regional apparatus organization of Lubuklinggau City. Data analysis used Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the study obtained: 1). The digital attendance system has a partial significant effect on employee performance, with a calculated t value of $4.391 > t\ table\ 2.004$ with $Sig\ 0.000 < 0.05$. The transformation of the digital attendance system carried out by the organization requires readiness from both hardware and human resource aspects. The results of the study indicate that the lack of readiness from both human resource aspects and operating procedures for the implemented digital attendance system. 2). The digital attendance system and loyalty have a simultaneous significant effect on employee performance, with a calculated F value of $35.768 > F\ table\ 3.18$ with $Sig\ 0.000 < 0.05$. 3). Employee loyalty significantly Birdates the influence of the digital

Article History

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author**Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

attendance variable on employee performance, with a t-value of 3.078 > t-table 2.004 with a Sig. 0.002 < 0.05. The coefficient value of the loyalty variable is higher than that of the digital attendance system variable. This indicates that employees with high loyalty tend to have higher performance without the need for discipline using a digital attendance system.

Keywords: Digital Attendance System, Loyalty, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah Penelitian Elektronik

Perkembangan teknologi digital yang sangat pesat pada era revolusi industri modern dan transformasi birokrasi 4.0 telah membawa perubahan besar serta mendasar dalam paradigma tata kelola organisasi di berbagai sektor, baik pada lingkup korporasi swasta maupun instansi pemerintahan. Birokrasi publik yang selama ini diidentikkan dengan sistem yang lambat, kaku, dan penuh dengan hambatan administratif kini dituntut untuk bermutasi menuju bentuk tata kelola pemerintahan digital yang lincah, responsif, efisien, transparan, dan akuntabel. Salah satu bentuk manifestasi nyata dari dinamika transformasi digital tersebut adalah restrukturisasi sistem manajemen kehadiran pegawai melalui penerapan sistem absensi digital (e-attendance) guna menggantikan metode konvensional/manual berbasis tanda tangan fisik atau kartu kehadiran.

Sistem pencatatan kehadiran digital modern ini memanfaatkan kecanggihan teknologi informasi terkini, seperti aplikasi berbasis komputasi awan (cloud computing), identifikasi biometrik (sidik jari dan pengenalan wajah), Global Positioning System (GPS) untuk pelacakan lokasi geografis secara seketika, Internet of Things (IoT), hingga pemindaian Quick Response (QR) Code. Penerapan sistem yang mutakhir ini diorientasikan untuk merekam data kehadiran aparatur secara otomatis, presisi, obyektif, dan tidak dapat dimanipulasi. Melalui implementasi teknologi ini, pimpinan organisasi dapat secara langsung memantau tingkat kedisiplinan dan kepatuhan jam kerja pegawai secara real-time, sehingga meminimalisir deviasi administratif serta memperkuat akuntabilitas kinerja personal di lingkungan instansi.

Secara konseptual, transformasi digital dalam sistem administrasi kepegawaian bukan sekadar persoalan transisi perangkat keras (hardware) atau adopsi aplikasi perangkat lunak (software) semata. Lebih dari itu, ia mencerminkan rekonstruksi budaya organisasi serta perubahan perilaku dan pola pikir (mindset) sumber daya manusia ke arah yang lebih profesional dan menghargai waktu. Namun, dalam realitas implementasinya di sektor pemerintahan daerah, agenda transformasi digital ini kerap kali dihadapkan pada kontradiksi internal dan tantangan sosiologis yang tidak sederhana. Masalah resistensi pegawai terhadap perubahan sistem baru, rendahnya literasi digital aparatur, keterbatasan infrastruktur jaringan telekomunikasi di daerah, serta ketidaksiapan prosedur operasional standar (SOP) menjadi variabel penghambat yang sering kali mereduksi efektivitas sistem baru tersebut.

Pada tataran operasional pemerintahan daerah, salah satu instansi vital yang memiliki posisi strategis dalam pengelolaan pembangunan adalah Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD). Instansi ini memiliki beban kerja dengan tingkat kompleksitas tinggi, mulai dari penyusunan anggaran, penatausahaan keuangan, pelaporan pertanggungjawaban anggaran, hingga manajemen aset daerah yang memerlukan akurasi, kecepatan, dan konsentrasi tinggi.

Mengingat signifikansinya peran BPKAD, maka performa atau kinerja pegawai di dalam instansi ini menjadi prasyarat mutlak bagi kelancaran tata kelola keuangan daerah.

Penerapan e-attendance di BPKAD Kota Lubuklinggau dimaksudkan untuk mendorong akselerasi kinerja pegawai melalui penguatan pengawasan disiplin kehadiran yang ketat. Namun demikian, dinamika di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan (gap) antara harapan normatif dari penerapan teknologi dengan realitas perilaku aparatur. Sistem absensi digital yang super ketat sering kali dipersepsikan secara negatif oleh sebagian pegawai sebagai instrumen pengawasan yang mengekang kebebasan dan menurunkan fleksibilitas kerja, alih-alih dilihat sebagai fasilitas pendukung profesionalisme. Hal ini memicu penurunan kenyamanan psikologis kerja yang berpotensi menggerus komitmen dan loyalitas pegawai terhadap institusi. Ketika loyalitas pegawai menurun, orientasi kerja mereka cenderung bergeser pada pemenuhan formalitas kehadiran administratif semata (asal gugur kewajiban absen tepat waktu) tanpa disertai dengan produktivitas substantif dan peningkatan kualitas luaran (output) pekerjaan.

Fenomena dilematis ini memunculkan urgensi ilmiah untuk mengkaji lebih jauh interaksi antara aspek teknologi (transformasi absensi digital), aspek luaran organisasi (kinerja pegawai), dan aspek afektif-psikologis (loyalitas pegawai). Mengapa pada kelompok pegawai tertentu sistem absensi digital mampu memicu lonjakan produktivitas, sementara pada kelompok pegawai lainnya justru memicu demotivasi? Di sinilah variabel loyalitas pegawai diduga kuat memainkan peran krusial sebagai variabel moderasi yang mengkondisikan hubungan kausalitas tersebut. Pegawai yang memiliki loyalitas dan integritas tinggi akan memandang sistem absensi digital secara positif sebagai bentuk transparansi organisasi, sehingga motivasi internal mereka akan memperkuat kinerja. Sebaliknya, bagi pegawai dengan loyalitas rendah, ketatnya sistem absensi digital dipandang sebagai beban yang menekan, sehingga kontribusinya terhadap kinerja menjadi tidak optimal.

Identifikasi Masalah Struktural

- ****Persepsi Negatif dan Resistensi Teknologi****: Transformasi sistem absensi digital belum sepenuhnya dipahami dan diterima secara positif oleh seluruh jajaran pegawai. Sebagian aparatur masih memandang sistem ini murni sebagai instrumen pengawasan dan hukuman (punishment tool) untuk memotong tunjangan daerah, bukan sebagai sarana akselerasi kinerja.
- ****Ketidaksiapan Infrastruktur dan Kompetensi SDM****: Implementasi sistem absensi berbasis aplikasi mobile sering terkendala masalah teknis seperti error pada server pusat, ketidakakuratan koordinat GPS, serta adanya kesenjangan kompetensi digital (digital divide) di antara pegawai senior yang menghambat kelancaran proses absensi harian.
- ****Optimalisasi Loyalitas Pegawai yang Masih Rendah****: Komitmen jangka panjang dan keterikatan afektif pegawai terhadap visi organisasi belum merata. Hal ini tercermin dari adanya kecenderungan pegawai yang meninggalkan kantor setelah melakukan absensi digital di pagi hari, yang menunjukkan rendahnya integritas kerja.
- ****Disparitas Kinerja Pegawai****: Terdapat kesenjangan produktivitas yang lebar di antara pegawai pengurus barang dan aset. Sebagian pegawai mampu menyelesaikan laporan penatausahaan aset tepat waktu, sementara sebagian lainnya sering mengalami keterlambatan yang berdampak pada opini audit keuangan daerah.
- ****Ketidakpastian Peran Moderasi Loyalitas****: Belum adanya kajian ilmiah empiris yang mengevaluasi secara komprehensif apakah loyalitas pegawai mampu menjadi faktor penguat atau justru pelemah dalam hubungan kausal antara modernisasi sistem kehadiran digital terhadap capaian kinerja pegawai di lingkungan BPKAD Kota Lubuklinggau.

Rumusan Masalah dan Pertanyaan Riset

- Apakah transformasi sistem absensi digital memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
- Apakah transformasi sistem absensi digital dan loyalitas pegawai secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?
- Apakah loyalitas pegawai berperan secara signifikan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh transformasi sistem absensi digital terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau?

Batasan Penelitian

Agar analisis dalam penelitian ini berjalan secara fokus, tajam, mendalam, dan tidak meluas ke pembahasan yang tidak relevan, peneliti menetapkan batasan penelitian sebagai berikut: Pertama, locus penelitian dibatasi hanya pada ruang lingkup internal Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Lubuklinggau. Kedua, subjek penelitian difokuskan pada pegawai pengurus barang dan pengelola aset di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau yang tercatat aktif dengan jumlah sampel total 55 pegawai. Ketiga, konstruk variabel dibatasi pada Transformasi Sistem Absensi Digital selaku variabel independen (X), Kinerja Pegawai selaku variabel dependen (Y), dan Loyalitas Pegawai selaku variabel moderasi (M).

Tujuan Akademik dan Praktis

- Untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis secara empiris signifikansi pengaruh parsial dari transformasi sistem absensi digital terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Lubuklinggau.
- Untuk mengetahui dan menguji pengaruh simultan dari variabel transformasi sistem absensi digital dan loyalitas pegawai terhadap capaian kinerja aparatur.
- Untuk membuktikan dan menganalisis secara mendalam peran loyalitas pegawai sebagai variabel moderasi (apakah bersifat homologator, quasi, atau pure moderator) dalam hubungan antara sistem absensi digital dan kinerja pegawai.

Manfaat Kontribusi Penelitian

- ****Manfaat Teoritis****: Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah literatur ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), perilaku organisasi (organizational behavior), dan sistem informasi manajemen. Penelitian ini memberikan bukti empiris baru mengenai integrasi Technology Acceptance Model (TAM) dengan Teori Komitmen Organisasional dalam menjelaskan determinan kinerja sektor publik di era digitalisasi birokrasi lokal.
- ****Manfaat Praktis****: Bagi pimpinan BPKAD Kota Lubuklinggau, penelitian ini menyajikan data evaluatif yang valid mengenai efektivitas operasional e-attendance, sehingga dapat dijadikan acuan dalam merumuskan kebijakan kepegawaian yang seimbang antara penegakan disiplin digital dengan pemeliharaan aspek psikologis-loyalitas pegawai agar kinerja substantif dapat tercapai secara optimal.

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Konstruk Kinerja Pegawai Sektor Publik

Kinerja pegawai merupakan pilar utama yang menentukan efektivitas, produktivitas, dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan target strategis yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2022), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sektor publik, kinerja tidak hanya diukur dari orientasi keuntungan finansial, melainkan dari kualitas pelayanan publik, kepatuhan terhadap regulasi hukum, ketepatan waktu penyelesaian program kerja, serta akuntabilitas administratif tata kelola pemerintahan.

Wibowo (2022) menegaskan bahwa kinerja adalah suatu sistem yang mengintegrasikan hasil kerja (outcomes), perilaku kerja (behaviors), dan karakteristik personal yang relevan dengan pekerjaan dalam suatu periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas suatu fungsi pekerjaan spesifik. Sementara itu, Dessler (2022) mengonseptualisasikan kinerja sebagai perbandingan riil antara hasil kerja aktual yang ditunjukkan oleh pegawai dengan standar kinerja (performance standards) yang telah ditetapkan sebelumnya oleh manajemen organisasi.

Menurut Rivai (2021), fungsi utama dari pengelolaan kinerja pegawai adalah untuk mengidentifikasi kemampuan, kesediaan, dan kompetensi aktual pegawai dalam menyempurnakan tugas-tugas organisasi secara kolaboratif. Sinambela (2021) menambahkan bahwa tujuan penilaian kinerja di instansi pemerintah adalah untuk menyelaraskan sasaran kerja individu (SKP) dengan sasaran strategis instansi secara menyeluruh, memotivasi perbaikan perilaku kerja, memetakan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karir, serta menetapkan sistem kompensasi dan penghargaan secara obyektif dan adil berdasarkan prinsip meritokrasi.

Untuk mengukur kinerja pegawai secara komprehensif, Mangkunegara (2022) menetapkan empat indikator utama yang saling bertautan, yaitu:

- ****Kualitas Kerja****: Tingkat kesempurnaan luaran pekerjaan, kerapihan, ketelitian, dan efektivitas hasil kerja dalam memenuhi standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku tanpa menimbulkan kesalahan fatal.
- ****Kuantitas Kerja****: Volume pekerjaan atau jumlah target satuan luaran yang berhasil diselesaikan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu, seperti jumlah laporan aset yang berhasil diinput dan diverifikasi.
- ****Pelaksanaan Tugas****: Sejauh mana pegawai mampu mengeksekusi penugasan secara akurat, mandiri, patuh pada instruksi pimpinan, serta responsif terhadap dinamika kebutuhan organisasi di lapangan.
- ****Tanggung Jawab****: Kesadaran moral dan komitmen pegawai untuk menanggung risiko atas hasil pekerjaannya, menjaga kelestarian fasilitas kerja, serta menunjukkan integritas perilaku kerja harian.

Robbins (2020) memperluas indikator tersebut dengan menambahkan aspek ketepatan waktu (punctuality), efektivitas biaya (cost-effectiveness), kemandirian kerja (self-sufficiency), serta dampak hubungan antar pribadi (interpersonal impact). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Handoko (2022) bersifat multidimensional, mencakup motivasi internal, tingkat kepuasan kerja, manajemen stres kerja, kondisi lingkungan fisik tempat kerja, sistem

kompensasi, serta kejelasan desain pekerjaan (job design). Sementara itu, Mahmudi (2022) mengelompokkannya menjadi faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, dan faktor sistem.

Transformasi Sistem Absensi Digital (E-Attendance)

Transformasi sistem absensi digital merupakan proses restrukturisasi radikal dan sistematis terhadap metode pencatatan kehadiran, dari yang semula berbasis manual konvensional (paper-based attendance) menuju sistem berbasis teknologi informasi terintegrasi. Kasemen dkk. (2025) mendefinisikan absensi digital sebagai otomatisasi proses pencatatan kehadiran atau ketidakhadiran personil dalam suatu organisasi secara seketika (real-time) dengan tujuan menciptakan administrasi kepegawaian yang akurat, efisien, transparan, dan meminimalisir kesalahan manusia (human error). Sistem ini menjadi instrumen penting dalam pengendalian internal manajemen sumber daya manusia modern.

Oktavira (2025) menyatakan bahwa format digital pada sistem absensi memungkinkan pimpinan organisasi memperoleh data kehadiran yang obyektif sebagai indikator utama penegakan disiplin kerja dan efektivitas manajemen waktu. Padiku dkk. (2026) menambahkan bahwa aplikasi absensi digital merekam bukti kehadiran pegawai mulai dari jam masuk kerja hingga waktu pulang kantor secara terintegrasi dengan basis data pusat kepegawaian, sehingga menghilangkan celah terjadinya kecurangan administratif seperti manipulasi data jam kerja atau praktik titip absen harian.

Fungsi utama absensi digital, menurut Harahap dkk. (2025), adalah sebagai instrumen penegakan disiplin kerja yang preventif dan korektif. Melalui otomatisasi, sistem ini mereduksi waktu rekapitulasi data bulanan dari yang semula membutuhkan waktu hari-an menjadi hitungan detik. Nugraha dkk. (2024) dan Abadi dkk. (2022) menegaskan bahwa penggunaan teknologi biometrik dan QR Code secara signifikan meminimalisir kecurangan karena mewajibkan kehadiran fisik individu di lokasi kerja yang sah, sehingga meningkatkan moralitas kepatuhan aturan kerja di lingkungan instansi publik.

Menurut Kurniawan dan Usuluddin (2021), efektivitas implementasi sistem absensi digital diukur melalui empat dimensi indikator utama:

- ****Perangkat Absensi Digital****: Ketersediaan, keandalan, keakuratan, dan kualitas teknis dari perangkat keras pemindai (hardware) maupun kestabilan aplikasi perangkat lunak (software) yang digunakan.
- ****Database (Basis Data)****: Keamanan penyimpanan data kehadiran, kemudahan pengelolaan data, serta integrasi data absensi sebagai bahan pertimbangan pemberian tunjangan kinerja dan promosi jabatan.
- ****Prosedur****: Kejelasan regulasi, petunjuk teknis pengoperasian sistem, sosialisasi yang komprehensif, serta standarisasi prosedur operasional bagi seluruh pegawai tanpa terkecuali.
- ****Personel (Sumber Daya Manusia)****: Kesiapan literasi digital para pegawai selaku pengguna sistem, serta ketersediaan tim teknis khusus (administrator) yang kompeten untuk mengelola operasional basis data.

Syauqi dan Prastyawan (2024) mengemukakan bahwa indikator keberhasilan sistem ini bersandar pada aspek praktis, akurat, dan keamanan yang tinggi. Keberhasilan implementasi ini dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti komitmen manajemen puncak (digital

leadership) and infrastruktur jaringan, serta faktor eksternal seperti regulasi pemerintah dan ketersediaan infrastruktur telekomunikasi publik (Halil et al., 2025; Baitulloh & Ghofur, 2024).

Konstruk Psikologis Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai merupakan salah satu konstruk afektif yang paling krusial dalam psikologi industri dan manajemen sumber daya manusia. Loyalitas dipahami sebagai manifestasi kesetiaan, komitmen psikologis, dan keterikatan emosional yang mendalam dari pegawai terhadap organisasi tempat ia mengabdikan. Suhardi dkk. (2021) mendefinisikan loyalitas sebagai bentuk kesetiaan pegawai yang melahirkan rasa tanggung jawab moral yang tinggi untuk memberikan kontribusi terbaik, menjaga rahasia jabatan, serta mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau kelompok.

Hasibuan (2022) menjelaskan bahwa loyalitas dicerminkan oleh kesediaan pegawai untuk membela dan menjaga nama baik organisasi dari segala bentuk ancaman, baik di dalam maupun di luar jam kerja. Pegawai yang loyal memiliki keselarasan nilai (value congruence) dengan visi organisasi. Menurut Rahmawati dkk. (2022), loyalitas adalah kesediaan pegawai untuk bekerja melebihi standar minimum yang diwajibkan (organizational citizenship behavior) demi kelancaran dan pencapaian target strategis organisasi.

Fungsi loyalitas, menurut Herniwati dkk. (2021), adalah sebagai katalisator produktivitas kerja karena pegawai bekerja dengan motivasi intrinsik yang tinggi. Rahmawati dkk. (2022) menambahkan bahwa tingkat loyalitas yang tinggi secara efektif mampu menekan angka perputaran pegawai (turnover intention), sehingga menghemat biaya rekrutmen dan diklat. Hasibuan (2022) menyatakan bahwa loyalitas berfungsi membangun iklim dan budaya kerja yang positif, kolaboratif, harmonis, serta saling percaya (trust-based culture) di lingkungan organisasi.

Untuk operasionalisasi variabel penelitian, Widiastuti dan Baihaki (2023) merumuskan lima indikator pengukuran loyalitas pegawai, yaitu:

- ****Ketaatan pada Aturan****: Kepatuhan tulus pegawai terhadap segala bentuk regulasi, jam kerja, dan kebijakan organisasi tanpa perlu pengawasan ketat secara terus-menerus.
- ****Tanggung Jawab****: Kesediaan menyelesaikan penugasan dengan dedikasi penuh, jujur, serta siap menanggung segala konsekuensi operasional pekerjaan.
- ****Kemauan Bekerjasama****: Sikap proaktif dalam melakukan kolaborasi lintas fungsi, menekan ego pribadi demi kesuksesan pencapaian target tim organisasi.
- ****Rasa Memiliki (Sense of Belonging)****: Kepedulian pegawai untuk menjaga keutuhan aset organisasi, menjaga reputasi instansi, dan merasa bangga menjadi bagian dari instansi.
- ****Hubungan Antar Pribadi****: Kemampuan membina hubungan sosial yang harmonis, saling menghargai, dan kondusif dengan atasan, rekan sejawat, maupun masyarakat pengguna layanan.

Syofian dan Waliamin (2022) mengemukakan indikator serupa dengan penekanan pada aspek pengabdian yang tulus dan kejujuran perilaku kerja. Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas menurut Sutrisno (2023) meliputi keadilan sistem kompensasi dan kesejahteraan, kepuasan kerja harian, kenyamanan iklim lingkungan kerja, kejelasan peluang pengembangan karir, karakteristik intrinsik pekerjaan, serta gaya kepemimpinan (leadership style) yang transformasional dan empatik.

Tinjauan Penelitian Terdahulu Relevan

Guna memberikan landasan empiris yang kokoh dan memetakan posisi orisinalitas riset ini (research positioning), peneliti melakukan tinjauan terhadap beberapa studi terdahulu yang relevan. Pertama, Amrillah dkk. (2022) dalam studinya yang berjudul "Employee Attendance Information System at Berkah Translator (Web-Based)" membuktikan secara empiris bahwa digitalisasi sistem absensi mampu memangkas waktu rekapitulasi data kehadiran hingga 85% dan menihilkan kesalahan input manual pada divisi personalia. Namun, studi ini hanya berfokus pada efisiensi administrasi teknis di sektor swasta tanpa menguji dampaknya pada performa perilaku aparatur.

Kedua, Harahap dan Riza (2024) mempublikasikan riset berjudul "Perancangan Absensi Dosen Berbasis IoT Memanfaatkan RFID" yang berfokus pada pengujian keandalan (reliability) dan latensi perangkat keras absensi digital. Temuannya menunjukkan tingkat akurasi perekaman data mencapai 99,8%. Ketiga, Karim dkk. (2025) melakukan studi "Digitization of Employee Attendance Processes Through a Web-Based QR Code System at MA Nurul Wahid al Wahyuni" yang menggarisbawahi pentingnya dimensi kegunaan (usability) dan adopsi pengguna, di mana kegagalan adaptasi teknologi disebabkan oleh minimnya sosialisasi dan buruknya kualitas jaringan internet.

Keempat, Fanro dkk. (2024) melalui artikel "The Dynamics of iOS-Based e-Attendance Implementation: A Study on User Experience" menyimpulkan bahwa transformasi digital akan memicu stres kerja dan resistensi budaya jika tidak disertai penyesuaian iklim psikologis kerja. Kelima, studi dari Universitas Padjadjaran (2024) mengenai aplikasi Akku Mobile membuktikan bahwa e-attendance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Keenam, studi internasional di Ghana (2023) mengenai sistem absensi biometrik menemukan bahwa efektivitas teknologi HR dalam meningkatkan produktivitas organisasi sangat bergantung pada komitmen manajerial selaku variabel moderasi.

Kesenjangan penelitian (research gap) yang berhasil diidentifikasi dari literatur-literatur di atas adalah: mayoritas penelitian terdahulu menganalisis sistem absensi digital secara parsial dari sudut pandang rekayasa teknologi, efisiensi administrasi, atau sekadar hubungannya dengan disiplin formal. Masih sangat langka studi kuantitatif yang menguji dampak transformatif teknologi ini secara langsung terhadap kinerja substantif pegawai sektor publik, dengan mengintegrasikan loyalitas pegawai sebagai variabel moderasi dalam satu model kausalitas utuh di instansi keuangan daerah.

Pengembangan Kerangka Pikir Berbasis Hubungan Kausal

Kerangka pemikiran riset ini dibangun untuk menjelaskan alur logika hubungan sebab-akibat (causal relationship) antar variabel yang diteliti. Berlandaskan pada Technology Acceptance Model (TAM) dari Davis dan Teori Komitmen Organisasional dari Allen & Meyer, disusun model integratif yang memosisikan Transformasi Sistem Absensi Digital sebagai variabel independen (X1), Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (Y), dan Loyalitas Pegawai sebagai variabel moderasi (M). Alur berpikir logisnya adalah: penerapan e-attendance yang andal, praktis, dan prosedural (X1) akan memaksa terciptanya kedisiplinan dan optimalisasi waktu kerja harian pegawai, yang secara langsung menstimulasi peningkatan capaian kualitas dan kuantitas kinerja pegawai (Y).

Namun, kekuatan pengaruh langsung dari variabel X1 ke Y ini tidaklah konstan bagi setiap individu, melainkan dimoderasi oleh tingkat loyalitas pegawai (M). Bagi pegawai yang memiliki kepatuhan, pengabdian, dan rasa memiliki yang tinggi terhadap BPKAD, kehadiran sistem absensi digital akan direspons secara adaptif sebagai alat bantu penegakan keadilan kerja. Hal ini memicu penguatan motivasi intrinsik untuk mendongkrak kinerja ke level tertinggi. Sebaliknya, pada pegawai yang memiliki loyalitas rendah, intervensi absensi digital melahirkan kecurigaan administratif, memicu stres kerja, sehingga melemahkan kontribusi sistem tersebut terhadap peningkatan kinerja nyata pegawai.

Perumusan Hipotesis Riset Sektoral

- ****H1****: Transformasi sistem absensi digital berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.
- ****H2****: Transformasi sistem absensi digital dan loyalitas pegawai secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.
- ****H3****: Loyalitas pegawai berpengaruh signifikan sebagai variabel moderasi yang mengkondisikan (memperkuat atau memperlemah) hubungan kausal antara transformasi sistem absensi digital terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Lubuklinggau.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian Asosiatif Kuantitatif

Penelitian ini didesain menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif kausal. Desain asosiatif kausal bertujuan untuk menyelidiki, menjelaskan, dan mengukur tingkat hubungan pengaruh sebab-akibat antara satu atau beberapa variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), serta menguji kemampuan interaksi dari variabel penyela atau variabel moderasi dalam memodifikasi kekuatan hubungan kausalitas tersebut (Sugiyono, 2021). Data dalam penelitian ini berupa angka-angka numerik hasil penskalaan instrumen yang diolah menggunakan metode analisis statistik inferensial berbantuan software IBM SPSS Statistics Ver. 28.

Populasi, Teknik Sampel Jenuh, dan Subjek

Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil maupun non-PNS yang bertugas sebagai pengurus barang dan pengelola aset daerah di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah yang dikoordinasikan secara administratif oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Lubuklinggau, dengan jumlah total populasi tercatat sebanyak 55 orang pegawai. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan terbatas (kurang dari 100 individu), maka teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah metode sampling jenuh (sensus). Melalui teknik sampling jenuh, seluruh anggota populasi yang berjumlah 55 orang pegawai dijadikan sebagai responden sampel penelitian, sehingga tingkat kesalahan generalisasi hasil penelitian dapat diminimalisir hingga titik terendah (Sugiyono, 2021).

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk mentransformasikan konsep teoretis abstrak menjadi indikator empiris yang terukur secara kuantitatif melalui butir-butir pernyataan kuesioner skala Likert (rentang skor 1 sampai 5). Rincian operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 3.1 berikut:

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional Konseptual	Indikator Empiris Terukur	Skala
1	Transformasi Sistem Absensi Digital (X1)	Proses transisi tata kelola kehadiran pegawai menggunakan aplikasi e-attendance berbasis biometrik dan lokasi real-time.	Perangkat Keras/ Lunak Basis Data (Database) Prosedur Operasional Personel Administrator	Likert (1-5)
2	Loyalitas Pegawai selaku Moderator (M)	Tingkat kesetiaan, pengabdian, dan komitmen psikologis pegawai untuk bertahan dan membela nama baik organisasi.	Ketaatan Regulasi Tanggung Jawab Moral Kerjasama Tim Rasa Memiliki (Belonging) Hubungan Interpersonal	Likert (1-5)
3	Kinerja Pegawai (Y)	Capaian hasil kerja nyata aparatur secara kualitas dan kuantitas sesuai sasaran kerja yang ditetapkan instansi.	Kualitas Hasil Kerja Kuantitas/Volume Luaran Pelaksanaan Tugas SOP Akuntabilitas Tanggung Jawab	Likert (1-5)

Metode Analisis Moderated Regression Analysis

Untuk menguji hipotesis parsial, simultan, dan efek moderasi, metode analisis statistik utama yang digunakan adalah Moderated Regression Analysis (MRA) atau uji interaksi. MRA merupakan aplikasi spesifik dari regresi linear berganda di mana persamaan regresinya formulasinya mengandung unsur perkalian (interaksi) antara dua atau lebih variabel independen (Ghozali, 2021). Model persamaan regresi MRA dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2M + B_3(X_1 \times M) + \epsilon$$

Keterangan: Y adalah nilai estimasi Kinerja Pegawai; a adalah konstanta; B₁, B₂, B₃ adalah koefisien regresi masing-masing variabel; X₁ adalah skor Sistem Absensi Digital; M adalah skor Loyalitas Pegawai; X₁ × M adalah variabel interaksi perkalian absensi dengan loyalitas; dan ε mewakili residual error term.

Sebelum model regresi di atas diinterpretasikan, terlebih dahulu dilakukan serangkaian pengujian kualitas data instrumen yang mencakup uji validitas Product Moment Pearson (valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361) dan uji reliabilitas Cronbach Alpha (reliabel jika $\alpha > 0,60$). Selain itu, dipenuhi pula prasyarat uji asumsi klasik yang ketat, meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov ($p\text{-value} > 0,05$), uji linearitas hubungan (Sig. Deviation from Linearity $> 0,05$), uji multikolinearitas ($VIF < 10$ dan Tolerance $> 0,1$), serta uji heteroskedastisitas menggunakan analisis sebaran grafik Scatterplot.

Prosedur Pengumpulan Data, Waktu dan Lokasi

Pengumpulan data primer dilakukan secara berkala selama enam bulan, terhitung mulai bulan Maret 2026 hingga Agustus 2026. Peneliti menyebarkan kuesioner fisik terstruktur secara langsung kepada 55 pegawai pengurus barang di BPKAD Kota Lubuklinggau. Guna menjaga orisinalitas dan objektivitas data, pengisian kuesioner didampingi langsung oleh peneliti dengan memberikan penjelasan teknis mengenai pengisian skala Likert lima poin. Selain data primer, peneliti juga mengumpulkan data sekunder berupa dokumen rekapitulasi kehadiran elektronik (log e-attendance), data capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahunan, struktur organisasi, serta regulasi Peraturan Walikota Lubuklinggau terkait tata laksana sistem absensi elektronik daerah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Sektoral BPKAD

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Lubuklinggau merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang pengelolaan keuangan dan manajemen aset milik daerah. Instansi ini dibentuk secara legal formal berlandaskan pada Peraturan Daerah (PERDA) Kota Lubuklinggau Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau. Struktur organisasi BPKAD dipimpin oleh Kepala Badan yang membawahi Sekretariat dan beberapa Bidang Teknis seperti Bidang Anggaran, Bidang Perbendaharaan, Bidang Akuntansi, serta Bidang Manajemen Aset Daerah yang ditunjang oleh pejabat fungsional pengurus barang.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum instrumen kuesioner disebarkan kepada sampel akhir, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen (pilot test) kepada 30 pegawai di instansi sejenis yaitu BPKAD Kabupaten Musi Rawas untuk menjamin keandalan instrumen. Berdasarkan jumlah $n=30$ pada taraf signifikansi 5%, maka nilai r_{tabel} adalah sebesar 0,361. Hasil uji validitas dan reliabilitas diringkas pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Ringkasan Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Jumlah Butir	Rentang Nilai rhitung	Nilai rtabel	Status Validitas
Sistem Absensi Digital (X1)	12 Pernyataan	0,553 s.d. 0,915	0,361	Semua Butir Valid
Loyalitas Pegawai (M)	15 Pernyataan	0,425 s.d. 0,885	0,361	Semua Butir Valid
Kinerja Pegawai (Y)	12 Pernyataan	0,730 s.d. 0,933	0,361	Semua Butir Valid

Tabel 4.2 Hasil Ringkasan Uji Reliabilitas Konstruk Variabel

Konstruk Variabel Penelitian	Nilai Cronbach's Alpha (α)	Standar Batas Atas	Kesimpulan Kualitas
Sistem Absensi Digital (X1)	0,943	0,600	Sangat Reliabel / Handal
Loyalitas Pegawai (M)	0,921	0,600	Sangat Reliabel / Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,958	0,600	Sangat Reliabel / Handal

Data dari Tabel 4.1 dan Tabel 4.2 membuktikan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung jauh di atas nilai rtabel (0,361), serta nilai koefisien reliabilitas alpha secara konsisten berada di atas ambang batas 0,60. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan memenuhi syarat validitas dan reliabilitas ilmiah untuk digunakan dalam analisis data lebih lanjut.

Analisis Statistik Deskriptif Jawaban Responden

Karakteristik responden dari 55 pegawai pengurus barang menunjukkan representasi gender yang seimbang, yaitu pegawai pria sebanyak 25 orang (45,5%) dan wanita sebanyak 30 orang (54,5%). Ditinjau dari latar belakang pendidikan sekuler, mayoritas berpendidikan tingkat Sarjana (S1) sebanyak 45 orang (81,8%), Magister (S2) sebanyak 5 orang (9,1%), Diploma sebanyak 3 orang (5,5%), dan lulusan SMA sebanyak 2 orang (3,6%). Profil pendidikan ini mencerminkan bahwa kapasitas intelektual responden sangat memadai dalam mengoperasikan teknologi digital.

Berdasarkan rentang skor interpretasi Sugiyono (2021), hasil rekapitulasi nilai rerata (mean) jawaban kuesioner disajikan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Distribusi Nilai Rerata Variabel Penelitian

Variabel / Dimensi Indikator	Nilai Rerata (Mean) Indikator	Skor Rerata Variabel	Kategori Interpretasi
Sistem Absensi Digital (X1)			
- Perangkat Absensi	3,58		
- Database/Basis Data	3,61	3,52	Tinggi
- Prosedur Operasional	3,53		
- Personel Administrator	3,38		
Loyalitas Pegawai (M)			
- Ketaatan Aturan	3,65		
- Tanggung Jawab Moral	3,70		
- Kerjasama Tim	3,62	3,64	Tinggi
- Rasa Memiliki	3,58		
- Hubungan Interpersonal	3,64		
Kinerja Pegawai (Y)			
- Kualitas Luaran	3,72		
- Kuantitas/Target	3,68	3,71	Tinggi
- Pelaksanaan Tugas SOP	3,75		
- Tanggung Jawab Hasil	3,71		

Penjelasan rinci atas Tabel 4.3 mengungkapkan temuan operasional yang menarik: Pada variabel Sistem Absensi Digital, nilai indikator personal administrator berada pada skor

terendah (3,38 / Cukup Tinggi). Hal ini mengonfirmasi temuan kualitatif di lapangan bahwa BPKAD belum menugaskan personel IT khusus untuk mengelola basis data e-attendance secara berdedikasi, melainkan masih dirangkap sebagai tugas tambahan oleh pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian, sehingga jika terjadi kendala teknis penanganannya relatif lambat.

Hasil Uji Asumsi Klasik Ekstensif

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi ini jauh lebih besar dari margin of error 0,05 ($p > 0,05$), maka disimpulkan bahwa data sebaran residual dalam model regresi ini terdistribusi secara normal. Hasil uji linearitas hubungan antara Sistem Absensi Digital dengan Kinerja Pegawai menghasilkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,412 ($> 0,05$), yang membuktikan adanya hubungan linier yang valid antar variabel tersebut.

Selanjutnya, uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,582 (di atas 0,1) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,718 (jauh di bawah angka 10). Hal ini mengindikasikan model terbebas dari masalah multikolinearitas akut antar variabel independen. Analisis heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola geometris tertentu, serta tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga disimpulkan model memenuhi asumsi homokedastisitas.

Pengujian Hipotesis Melalui Analisis Regresi Moderasi

Pengujian hipotesis dilakukan dalam dua tahap regresi untuk membuktikan signifikansi pengaruh parsial, simultan, serta efek interaksi moderasi. Ringkasan hasil olah data SPSS disajikan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Parsial (Uji t) dan Koefisien Model

Model Persamaan Regresi	Unstandardized B	Standard Error	thitung	Signifikansi (Sig.)
(Constant)	14,520	3,210	4,523	0,000
Sistem Absensi Digital (X1)	0,485	0,110	4,391	0,000
Loyalitas Pegawai (M)	0,512	0,121	4,231	0,000

Tabel 4.5 Hasil Analisis Efek Interaksi Moderasi (MRA)

Variabel Independen & Interaksi	Coefficient B	Standard Error	t hitung	Signifikansi (Sig.)
Sistem Absensi Digital (X1)	0,182	0,075	2,426	0,019
Loyalitas Pegawai (M)	0,254	0,082	3,097	0,003
Interaksi (X1 × M)	0,318	0,103	3,078	0,002

Tabel 4.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi

Model Uji	Nilai F hitung	Nilai Ftabel (df=2;52)	Signifikansi (Sig.)	R-Square (R ²)
Model Regresi Simultan	35,768	3,18	0,000	0,579

Berdasarkan sajian data empiris pada tabel-tabel di atas, interpretasi hasil pengujian hipotesis diuraikan secara analitis sebagai berikut:

****Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**:** Hasil analisis regresi parsial pada Tabel 4.4 menunjukkan nilai t hitung untuk variabel Sistem Absensi Digital sebesar 4,391. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,004 ($4,391 > 2,004$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berada jauh di bawah ambang batas alpha 0,05 ($p < 0,05$). Dengan demikian, keputusan pengujian menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan secara ilmiah bahwa transformasi sistem absensi digital memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Lubuklinggau.

****Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**:** Hasil analisis simultan pada Tabel 4.6 menunjukkan nilai F hitung sebesar 35,768. Nilai ini jauh melampaui nilai F tabel sebesar 3,18 ($35,768 > 3,18$) dengan nilai signifikansi statistik sebesar 0,000 ($< 0,05$). Maka, keputusan pengujian menyimpulkan H_2 diterima. Artinya, transformasi sistem absensi digital dan loyalitas pegawai secara bersama-sama (simultan) memberikan kontribusi pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R-Square sebesar 0,579 mengindikasikan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut mampu menjelaskan variasi naik-turunnya kinerja pegawai sebesar 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model riset ini.

****Pengujian Hipotesis Ketiga (H3 - Efek Moderasi)**:** Berdasarkan Tabel 4.5, pengujian efek interaksi Moderated Regression Analysis (MRA) menghasilkan nilai thitung untuk variabel interaksi ($X1 \times M$) sebesar 3,078 dengan nilai signifikansi koefisien sebesar 0,002. Karena nilai thitung $3,078 > t_{tabel} 2,004$ and nilai Sig. $0,002 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa H3 diterima. Hal ini memberikan bukti empiris bahwa loyalitas pegawai berperan secara signifikan sebagai variabel moderasi dalam model hubungan tersebut. Karena koefisien regresi bernilai positif (0,318) dan signifikansi koefisien parsial $X1$ maupun M tetap signifikan pada Tabel 4.5, maka loyalitas pegawai diidentifikasi bertindak sebagai quasi moderator (moderator semu) yang bersifat memperkuat (quasi-strengthening moderator) pengaruh positif sistem absensi digital terhadap capaian kinerja aparatur.

Pembahasan Teoretis dan Implikasi Praktis

Temuan empiris bahwa transformasi sistem absensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H1) sejalan dengan postulat Technology Acceptance Model (TAM) yang menyatakan bahwa ketika suatu sistem teknologi dipersepsikan memberikan kemanfaatan (perceived usefulness) berupa efisiensi waktu, keterbukaan data, dan keadilan evaluasi, maka pengguna akan menunjukkan intensi perilaku yang positif yang berujung pada peningkatan performa kerja nyata. Hasil ini menguatkan studi dari Universitas Padjadjaran (2024) yang menemukan dampak linier adopsi mobile attendance terhadap kedisiplinan dan produktivitas pegawai publik.

Namun, kontribusi orisinalitas terpenting dari riset ini terletak pada pembuktian peran moderasi dari loyalitas pegawai (H3). Nilai koefisien pengaruh dari variabel loyalitas secara mandiri maupun dalam interaksi terbukti memiliki magnitudo yang lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung absensi digital. Hal ini mengindikasikan dinamika psikologis yang sangat mendasar dalam manajemen SDM: pegawai yang memiliki tingkat loyalitas, dedikasi, serta rasa memiliki (sense of belonging) yang tinggi pada dasarnya telah memiliki motivasi internal (intrinsic motivation) yang kuat untuk senantiasa menunjukkan kinerja maksimal, tanpa perlu diawasi secara ketat oleh sistem absensi digital yang kaku.

Bagi pegawai dengan loyalitas tinggi, kehadiran sistem e-attendance dipandang positif sebagai instrumen transparansi kelembagaan yang menjamin keadilan penilaian kinerja. Sinergi antara komitmen moral internal dengan sistem kontrol digital eksternal inilah yang memicu peningkatan kinerja pegawai ke tingkat yang optimal. Sebaliknya, bagi pegawai dengan loyalitas yang rendah, ketatnya pengawasan absensi digital cenderung dipersepsikan sebagai beban psikologis yang menekan, sehingga adopsi sistem tidak berjalan dengan tulus dan performa kerja substantif yang dihasilkan tetap berada pada level yang minimal.

KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, DAN SARAN

Kesimpulan Hasil Temuan

- Transformasi sistem absensi digital memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Lubuklinggau. Keandalan perangkat keras, akurasi basis data, serta kepatuhan prosedur operasional e-attendance berkontribusi nyata dalam mendongkrak kualitas dan kuantitas kinerja aparatur melalui penguatan dimensi disiplin jam kerja formal.

- Transformasi sistem absensi digital dan loyalitas pegawai secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Lubuklinggau, dengan kontribusi pengaruh sebesar 57,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara keandalan sistem kontrol berbasis teknologi dengan kekuatan komitmen afektif internal pegawai merupakan determinan strategis dalam mewujudkan efisiensi dan produktivitas kinerja organisasi publik.
- Loyalitas pegawai terbukti berperan secara signifikan sebagai variabel moderasi (khususnya berjenis quasi moderator) yang memperkuat pengaruh positif transformasi sistem absensi digital terhadap kinerja pegawai di BPKAD Kota Lubuklinggau. Pegawai dengan loyalitas tinggi mampu merespons modernisasi pengawasan kehadiran secara adaptif dan profesional, sehingga akselerasi capaian kinerja substantif dapat terealisasi secara lebih optimal dibandingkan pegawai dengan loyalitas rendah.

Saran Kebijakan dan Rekomendasi

- ****Saran Bagi Manajemen Institusi BPKAD Kota Lubuklinggau****: Pimpinan instansi disarankan untuk segera mengevaluasi dan merestrukturisasi aspek personel pengelola e-attendance dengan menunjuk tim teknologi informasi (IT) khusus yang kompeten dan berdedikasi. Langkah ini penting untuk mengeliminasi kendala teknis harian secara cepat. Selain itu, penempatan perangkat absensi biometrik perlu direlokasi ke titik-titik strategis yang lebih mudah diakses oleh seluruh pegawai guna menghemat waktu antrean.
- ****Saran Penguatan Aspek Loyalitas Pegawai****: Mengingat loyalitas memiliki pengaruh moderasi yang sangat kuat, manajemen BPKAD tidak boleh hanya berfokus pada pendekatan hukuman (punishment approach) berbasis absensi digital. Instansi harus secara paralel memperkuat pendekatan humanis-motivasi melalui perbaikan iklim lingkungan kerja, transparansi peluang karir, pemberian penghargaan (reward) bagi pegawai berprestasi, serta penyelenggaraan program internal (seperti pengajian rutin atau family gathering) untuk memupuk rasa memiliki pegawai terhadap organisasi.
- ****Saran Bagi Pengembangan Penelitian Selanjutnya****: Penelitian masa depan disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian (locus) tidak hanya pada satu instansi daerah, melainkan mencakup seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di tingkat pemerintahan kota agar hasil temuan memiliki daya generalisasi yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen potensial lainnya seperti kompetensi digital aparatur, gaya kepemimpinan transformasional, atau stres kerja digital (technostress) guna memperdalam analisis model regresi.

DAFTAR PUSTAKA ACUAN UTAMA

- Abadi, S., Kurniadi, D., & Rahayu, S. (2022). Efektivitas Otomasi Absensi Berbasis Teknologi Informasi dalam Mencegah Kecurangan Administrasi Karyawan. *Jurnal Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 10(2), 145-156.
- Amrillah, M., Wibowo, D. A., & Putra, R. D. (2022). Employee Attendance Information System at Berkah Translator (Web-Based). *Journal Center of Information Technology*, 4(1), 34-48.
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Baitulloh, M. A., & Ghofur, A. (2024). Analisis Faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi E-Attendance di Lingkungan Pemerintahan Daerah. *Jurnal Administrasi Publik Lokal*, 6(1), 78-92.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management* (17th ed.). New York: Pearson Education.
- Fanro, T., Herdianto, R., & Hendry, M. (2024). The Dynamics of iOS-Based e-Attendance Implementation: A Study on User Experience at Atma Jaya Sub-District Office. *Walisongo Journal of Information Technology*, 5(2), 112-125.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halil, A., Usuluddin, M., & Kurniawan, H. (2025). Evaluasi Kualitas Sistem Informasi Kepegawaian Daerah Terhadap Kepuasan Aparatur Negara. *Jurnal Manajemen Teknologi Sektor Publik*, 3(1), 56-70.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, T. M., & Riza, F. (2024). Perancangan Absensi Dosen Berbasis IoT Memanfaatkan RFID. *Jurnal Tekno-Akselerasi LYAS Publisher*, 8(1), 23-35.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karim, A., Hidayah, M. S., & A'dom, M. N. (2025). Digitization of Employee Attendance Processes Through a Web-Based QR Code System at MA Nurul Wahid al Wahyuni. *Journal of Digital Governance and Education*, 2(3), 201-215.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Oktavira, R. (2025). Implementasi E-Absensi Sebagai Indikator Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Birokrasi Pemerintah Indonesia*, 7(2), 89-101.
- Padiku, R., Usuluddin, J., & Kurniawan, F. (2026). Otomasi Pengolahan Data Absensi Terintegrasi Menggunakan Cloud Storage pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Komputasi Kepegawaian*, 4(1), 12-25.
- Rahmawati, E., Suhardi, T., & Herniwati, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Sektor Publik. *Jurnal Psikologi Industri*, 14(3), 310-324.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Wibowo. (2022). Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Pers.

Widiastuti, N., & Baihaki, A. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Di Era Transformasi Digital. Jurnal Ilmu Manajemen Sektor Publik, 5(1), 45-59.