

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**ANALISIS PENERAPAN PRESENSI SISTEM INFORMASI KEPEGAWAIAN
NASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PNS MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA SELATAN)**

Goldesty Y. Ayal, Agus S. Soegoto, Greis M. Sendow

Universitas Sam Ratulangi

ARTICLE INFO

Keywords: *National Personnel Information System (SIMPEGNAS), Compensation, Employee Performance, Work Discipline.*

Kata Kunci: Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS), Kompensasi, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja.

Corresponding author:

Goldesty Y. Ayal
goldestyayal@gmail.com

ABSTRACT: *This study aims to analyze the effect of the implementation of the National Civil Service Information System (SIMPEGNAS) and compensation on the performance of Civil Servants (PNS) in the Regional Secretariat of South Minahasa Regency, with work discipline as a mediation variable. The study used a quantitative approach through a survey of 159 civil servants and analyzed using Partial Least Square–Structural Equation Modeling. The results of the study show that the implementation of SIMPEGNAS and compensation has a positive and significant effect on the performance of civil servants. In addition, work discipline has been proven to play a role as a mediating variable that positively and significantly mediates the influence of the implementation of SIMPEGNAS and compensation on the performance of civil servants.*

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 159 PNS dan dianalisis menggunakan *Partial Least Square–Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIMPEGNAS dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Selain itu, disiplin kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang secara positif dan signifikan memediasi pengaruh penerapan SIMPEGNAS dan kompensasi terhadap kinerja PNS.

PENDAHULUAN

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dalam melaksanakan fungsi pelayanan publik, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat. Kinerja pemerintah ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia seharusnya dikelola secara efektif untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan atau visi yang telah ditentukan (Samsudin dkk., 2024). Selain itu, sumber daya manusia pada sebuah organisasi juga menentukan keberlangsungan serta kesuksesan organisasi tersebut (Zalsabillah dkk., 2025). Dapat diartikan bahwa keberhasilan atau kemunduran sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas serta pemanfaatan sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya.

Dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, diperlukan pegawai-pegawai yang dalam tugasnya bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Adapun kinerja yang dimaksud bersifat spesifik dan jelas, yaitu: (1) dapat terukur secara objektif baik yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif, (2) dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil manfaat dan dampak, (3) harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan, dan (4) efektif yaitu dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis datanya secara efisien dan efektif (Ferine, 2024).

Sekretariat Daerah merupakan Perangkat Daerah yang melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Sekretariat Daerah dipimpin oleh Sekretaris Daerah. Sekretaris Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif, dalam melaksanakan tugas Sekretaris Daerah mempunyai fungsi pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan administratif dan pembinaan ASN pada instansi daerah serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. Dalam melaksanakan tugas Sekretaris Daerah dibantu oleh 3 Asisten Sekretaris Daerah dan 12 Kepala Bagian. Sekretariat Daerah merupakan perangkat daerah yang terdiri dari 159 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai pada Sekretariat Daerah

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)	Keterangan
1.	Sekretaris Daerah	1	Ada
2.	Staf Ahli Bupati	2	Ada
2.	Asisten Sekretaris Daerah	2	Ada
5.	Kepala Bagian	11	Ada
6.	Kepala Sub Bagian/Jabatan Fungsional yang disetarakan	29	Ada
7.	Pelaksana	114	Ada
Jumlah		159	

Sumber Data : Data Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan (2025)

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam menjalankan roda pemerintahan serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih yang sering dikenal dengan *good and clean governance*. Sebagai pelaksana kebijakan publik,

pelayan publik, serta perekat dan pemersatu bangsa, ASN dituntut untuk selalu menunjukkan kinerja yang optimal dan disiplin tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh ASN (Wahyuni dkk., 2022). Seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Amriani, 2023).

Di era digital saat ini, berbagai upaya dilakukan oleh pemerintah, salah satunya dengan adanya Sistem, Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Tujuan dari Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, salah satunya adalah untuk meningkatkan kedisiplinan, efisiensi para pegawai, dan tata kelola serta manajemen pemerintahan secara nasional (Oktariani dkk., 2021). Pemerintah juga terus mengupayakan melalui Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam sistem kepegawaian, salah satunya adalah dengan menerapkan Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS). Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2023 Tentang Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa SIMPEGNAS dirancang untuk mencatat, memantau, dan mengelola data kepegawaian secara nasional dan terintegrasi, termasuk didalamnya sistem presensi atau absensi digital. Dengan menggunakan teknologi berbasis aplikasi dan integrasi data secara *real time*, SIMPEGNAS memungkinkan pencatatan kehadiran ASN dilakukan secara objektif, transparan, dan akurat sehingga meminimalisasi kemungkinan terjadinya manipulasi atau kecurangan.

Indikator kompensasi adalah upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas kantor/perusahaan dan bonus (Manao, 2022). Sementara, Dessler (2022) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka dengan organisasi. Dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menyatakan bahwa kompensasi untuk meningkatkan produktivitas dan menjamin kesejahteraan ASN. Pegawai ASN (PNS dan PPPK) berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa material dan/atau non material. Dapat disimpulkan, kompensasi memiliki peran strategis dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian ini dipandang penting untuk dilakukan, untuk menganalisa penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) dan pemberian kompensasi telah berdampak dan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja dan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, sehingga perlu dilakukan analisis secara mendalam.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: **“Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional dan Kompensasi terhadap Kinerja PNS melalui Disiplin Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Grand theory adalah teori dasar atau utama yang mampu melingkupi secara umum tentang permasalahan penelitian (Jaya, 2020). *Grand theory* yang digunakan untuk penelitian ini adalah teori manajemen. Manajemen didefinisikan sebagai proses mengoordinasikan dan mengintegrasikan aktivitas kerja agar dapat diselesaikan secara efisien dan efektif melalui orang lain (Robbins dan Coulter, 2022). Definisi ini menegaskan bahwa manajemen tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses dan peran sumber daya manusia di dalamnya. Kinicki dan Williams (2023) menyatakan bahwa Teori manajemen modern menekankan empat fungsi utama manajemen, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2022) menyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan bagi karyawan. Definisi ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Sejalan dengan hal tersebut, Armstrong dan Taylor (2023) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis dan terintegrasi dalam mengelola tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengembangan kapabilitas dan komitmen karyawan. Pendekatan strategis ini menekankan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia harus sejalan dengan tujuan dan strategi organisasi.

Sistem Informasi

Stair dan Reynolds (2022), menyatakan sistem informasi didefinisikan sebagai sekumpulan komponen yang saling berhubungan yang berfungsi untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi guna mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian dalam organisasi. Definisi ini menunjukkan bahwa sistem informasi tidak hanya terdiri dari teknologi, tetapi juga melibatkan manusia dan prosedur kerja yang saling terintegrasi. Susanto (2023) menjelaskan bahwa sistem informasi mampu membantu organisasi dalam mempercepat proses kerja, meningkatkan akurasi informasi, serta mendukung transparansi dan akuntabilitas.

Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS)

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2019 tentang Sistem Manajemen ASN berbasis Elektronik, SIMPEGNAS adalah bagian dari upaya transformasi digital dalam birokrasi pemerintahan menuju efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Sutabri (2021) menyatakan penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian dapat membantu organisasi dalam menyediakan informasi yang akurat, tepat waktu, dan relevan bagi pihak manajemen. *Human Resources Information System* (HRIS)

dalam Bahasa Indonesia dikenal dengan nama Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), yaitu berkenaan dengan merancang format data kepegawaian dan mengatur sistem pengumpulan, pengolahan, penyimpanan dan pelaporan informasi kepegawaian yang terdiri dari data pegawai, data jabatan, data pendidikan, data penghargaan, data pendidikan dan pelatihan, data keluarga, data kehadiran dan lain-lain, sehingga dapat dikelola informasi tentang perencanaan kebutuhan pegawai, penilaian kinerja, pembinaan dan pengembangan karirnya, kesejahteraan, serta pemberhentian atau kepengsiunannya (Faridz, 2024).

Kompensasi

Armstrong (2021), menyatakan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk pembayaran finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pandangan ini menegaskan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji, tetapi juga meliputi tunjangan, insentif, dan bentuk penghargaan lainnya. Dessler (2022), menyatakan kombinasi yang seimbang antara kompensasi langsung dan tidak langsung sangat penting untuk menciptakan sistem penghargaan yang kompetitif dan berkelanjutan. Mondy dan Martocchio (2021), menyatakan bahwa sistem kompensasi yang efektif harus mampu mendukung strategi organisasi dan selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan. Dengan demikian, kompensasi bukan hanya sebagai biaya, tetapi juga sebagai investasi sumber daya manusia.

Disiplin Kerja

Robbins dan Judge (2022), menyatakan disiplin kerja dapat dipahami sebagai bentuk pengendalian diri karyawan yang tercermin dalam kepatuhan terhadap prosedur kerja, waktu kerja, serta tanggung jawab atas tugas yang diberikan. Disiplin yang baik menunjukkan adanya sikap profesional dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada menurunnya kinerja, meningkatnya pelanggaran, dan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Sementara Dessler (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian perilaku, tetapi juga sebagai sarana pembentukan sikap kerja yang positif. Penerapan disiplin yang konsisten dan adil akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Armstrong dan Taylor (2023), menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan, sistem penghargaan dan sanksi, budaya organisasi, serta komunikasi internal. Pemimpin yang mampu menjadi teladan dalam menaati aturan akan memberikan pengaruh positif terhadap tingkat disiplin karyawan. Selain itu, sistem sanksi yang tegas dan adil juga diperlukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran berulang.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil

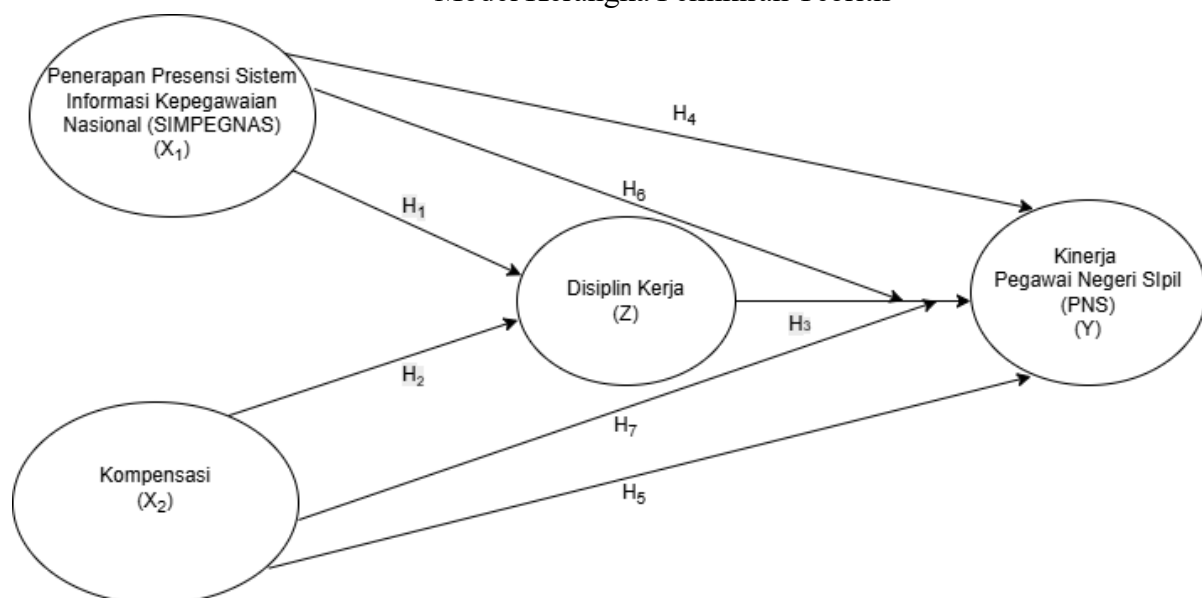
Robbins dan Judge (2023), menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan perilaku disiplin karyawan. Dalam konteks administrasi publik, kinerja ASN biasanya diukur melalui beberapa dimensi utama (Fatimah dkk., 2025), yaitu: (1) Kemampuan dan Kompetensi Profesional, kemampuan teknis dan pengetahuan pegawai dalam

menyelesaikan tugas, (2) Motivasi dan Disiplin Kerja, sejauh mana pegawai termotivasi dan mematuhi aturan serta standar prosedur kerja, (3) Sistem Penilaian dan Manajemen Kinerja Berbasis Teknologi, penggunaan sistem seperti *e-kinerja* untuk memantau dan menilai kinerja secara objektif, (4) Penilaian Hasil Kerja dan Akuntabilitas, keterkaitan hasil kerja dengan tujuan organisasi serta akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Kinerja sering dianggap sebagai konstruksi multidimensional, yang mencakup komponen kuantitatif dan kualitatif. Kinerja dapat diukur melalui jumlah tugas yang diselesaikan serta kualitas hasil kerja dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Artinya, kinerja tidak hanya tentang menyelesaikan tugas, tetapi juga tentang seberapa baik tugas tersebut dilakukan (Mardiani dan Khamdanah, 2022).

Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Gambar 3.1

Model Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (2025)

Berikut merupakan hipotesis dari penelitian ini:

H1: Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) diduga berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan?

H2: Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Disiplin Kerja?

H3: Disiplin Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan?

H4: Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan?

H5: Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan?

H6: Disiplin Kerja diduga memediasi pengaruh Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan?

H7: Disiplin Kerja diduga memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji secara empiris pengaruh variabel penerapan presensi sistem informasi kepegawaian nasional dan kompensasi terhadap kinerja PNS melalui disiplin kerja. Penelitian ini bersifat explanatory research, karena bertujuan menjelaskan hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan jumlah 159 responden.

Metode Pengumpulan data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data Primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari pegawai lewat angket penelitian yang diajukan kepada responden penelitian.

Teknik Analisis Data

Metode yang akan digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Hair *et al.* (2022), menyatakan evaluasi outer model dalam *PLS-SEM* mencakup tiga kriteria utama, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen menunjukkan tingkat kesesuaian antara indikator dengan konstruk yang diukur. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *loading factor* yang direkomendasikan adalah lebih besar dari 0,70. Namun, nilai *loading factor* antara 0,50 hingga 0,70 masih dapat diterima apabila nilai AVE dan reliabilitas konstruk telah memenuhi kriteria. Selain itu, nilai AVE yang baik adalah lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians indikator-indikatornya (Sarstedt *et al.*, 2022).

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa suatu konstruk memiliki perbedaan yang jelas dengan konstruk lainnya. Pengujian validitas diskriminan dalam PLS dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria Fornell–Larcker dan *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT). Kriteria Fornell–Larcker menyatakan bahwa nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk harus lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain. Selain itu, nilai HTMT yang direkomendasikan adalah kurang dari 0,90, yang menunjukkan bahwa konstruk memiliki tingkat diskriminasi yang baik (Hair *et al.*, 2023).

Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk menunjukkan tingkat konsistensi internal indikator dalam mengukur suatu variabel laten. Reliabilitas konstruk dalam PLS diukur menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Nilai yang disarankan untuk kedua ukuran tersebut adalah lebih besar dari 0,70, yang menandakan bahwa konstruk memiliki tingkat keandalan yang baik (Shmueli *et al.*, 2023).

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model dilakukan untuk menguji hubungan kausal antar variabel laten dalam model penelitian. Pengujian inner model yang digunakan meliputi:

Koefisien Determinasi (R-square)

Koefisien determinasi (*R-square*) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R-square berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan prediksi model yang semakin kuat.

Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Koefisien jalur (*path coefficient*) menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel laten dalam model struktural. Nilai koefisien jalur berkisar antara -1 hingga +1. Nilai positif menunjukkan pengaruh searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan pengaruh berlawanan arah.

Uji Signifikansi (Bootstrapping)

Uji signifikansi dalam PLS dilakukan menggunakan metode *bootstrapping*. Teknik ini digunakan untuk menguji apakah pengaruh antar variabel laten bersifat signifikan secara statistik. Kriteria pengujian yang digunakan adalah nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Bootstrapping juga digunakan untuk menguji pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), serta pengaruh total (*total effect*) dalam model penelitian (Sarstedt *et al.*, 2022).

Effect Size (f²)

Effect size (f^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan efek kecil, 0,15 menunjukkan efek sedang, dan 0,35 menunjukkan efek besar (Hair *et al.*, 2022).

Predictive Relevance (Q^2)

Predictive relevance (Q^2) digunakan untuk menilai kemampuan prediksi model terhadap data observasi. Nilai Q^2 diperoleh melalui prosedur *blindfolding*. Model dinyatakan memiliki kemampuan prediksi yang baik apabila nilai Q^2 lebih besar dari nol. Shmueli *et al.* (2023), menjelaskan nilai Q^2 yang positif menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik terhadap konstruk endogen.

Pengujian Variabel Mediasi

Pengujian variabel mediasi Disiplin Kerja dilakukan dengan melihat nilai pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara SIMPEGNAS dan Kompensasi terhadap Kinerja PNS melalui Disiplin Kerja. Mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* pengaruh tidak langsung $< 0,05$. Jenis mediasi dapat dikategorikan sebagai mediasi penuh (*full mediation*) atau mediasi parsial (*partial mediation*) berdasarkan signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung (Hair *et al.*, 2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Konvergen

Suatu indikator dikatakan valid apabila *loading factor* suatu indikator bernilai positif dan lebih besar dari 0,7. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Berikut dapat dilihat nilai *loading factor* pada tabel 5.1 dibawah ini:

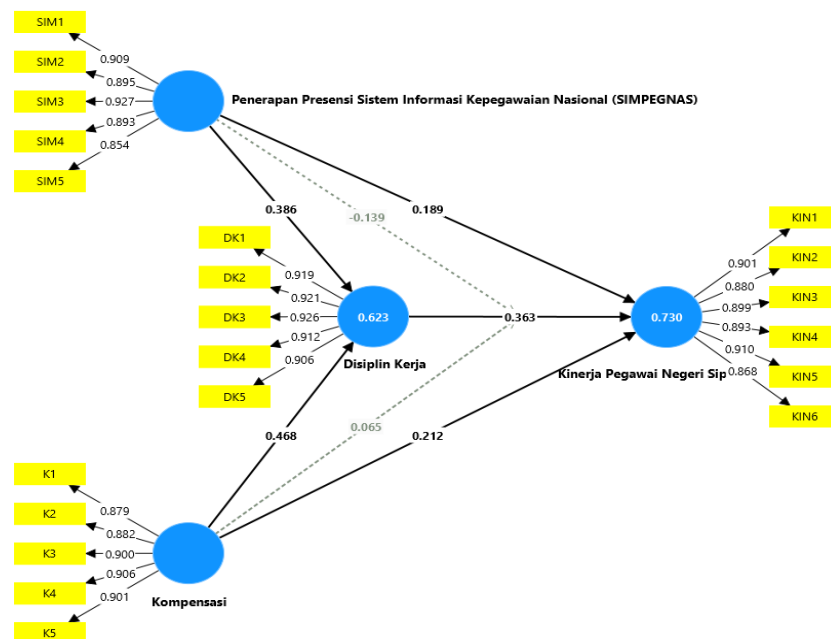
Tabel 5.1 Uji Validitas Konvergen

Variabel	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kompensasi	Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS)
DK1	0,919			
DK2	0,921			
DK3	0,926			
DK4	0,912			
DK5	0,906			
K1			0,879	
K2			0,882	
K3			0,900	

K4		0,906
K5		0,901
KIN1	0,901	
KIN2	0,880	
KIN3	0,899	
KIN4	0,893	
KIN5	0,910	
KIN6	0,868	
SIM1		0,909
SIM2		0,895
SIM3		0,927
SIM4		0,893
SIM5		0,854

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2026)

Gambar 5.2 Model Struktural



Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2026)

Tabel 5.1 dan gambar 5.2 diatas menginformasikan bahwa nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator lebih dari 0,7. Dengan demikian indikator-indikator tersebut dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

Validitas Diskriminan

Discriminant validity dilihat melalui nilai *cross loading* dan kriteria fornell-lacker yang menunjukkan besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk

lainnya. Standar nilai yang digunakan untuk *cross loading* dan kriteria fornell-lacker yaitu harus lebih besar dari 0,7 atau dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik.

Tabel 5.2 Nilai Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kompensasi	Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS)
Disiplin Kerja	0,917			
Kinerja Pegawai Negeri Sipil	0,793	0,892		
Kompensasi	0,741	0,760	0,894	
Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS)	0,717	0,740	0,709	0,896

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2026)

Tabel 5.3 Nilai loading silang (*cross loading*)

Item	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kompensasi	Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS)
DK1	0,919	0,752	0,669	0,667
DK2	0,921	0,735	0,691	0,693
DK3	0,926	0,718	0,728	0,634
DK4	0,912	0,715	0,657	0,686
DK5	0,906	0,714	0,651	0,605
K1	0,639	0,669	0,879	0,597
K2	0,594	0,616	0,882	0,577
K3	0,694	0,714	0,900	0,652
K4	0,712	0,690	0,906	0,674
K5	0,664	0,698	0,901	0,659
KIN1	0,687	0,901	0,679	0,627
KIN2	0,726	0,880	0,690	0,659
KIN3	0,704	0,899	0,684	0,688
KIN4	0,719	0,893	0,679	0,693
KIN5	0,717	0,910	0,674	0,632
KIN6	0,689	0,868	0,659	0,660
SIM1	0,660	0,673	0,683	0,909
SIM2	0,603	0,615	0,604	0,895

SIM3	0,650	0,681	0,628	0,927
SIM4	0,655	0,682	0,663	0,893
SIM5	0,641	0,659	0,593	0,854

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2026)

Tabel 5.2 dan Tabel 5.3 menginformasikan bahwa nilai *cross loading* pada masing – masing item memiliki nilai > 0.70 , dan juga pada masing – masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan variabel latennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan variabel laten lain.

Reliabilitas

Realibilitas pada PLS menggunakan nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability*. Dinyatakan reliabel jika nilai *Composite reliability* diatas 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* disarankan diatas 0,7. Berikut nilai *Cronbach alpha* dan *Composite reliability* pada Tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4 Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,952	0,953	0,840
Kinerja Pegawai Negeri Sipil	0,949	0,949	0,796
Kompensasi	0,937	0,939	0,799
Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS)	0,938	0,939	0,803

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2026)

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $\geq 0,7$ dan *Cronbach Alpha* serta nilai AVE $\geq 0,5$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing- masing variabel telah memenuhi *composite realibility* dan *cronbach alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi. Sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa *goodness of fit* model dengan mengevaluasi *inner model*.

Variance Inflation Factor (VIF)

Suatu variabel dapat digunakan dalam sebuah model jika tidak terjadi kolinearitas yang tinggi dengan nilai $VIF \leq 5$. Jika nilai $VIF \geq 5$, maka variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian (Setiaman, 2023).

Tabel 5.5 Nilai VIF

Item	VIF	Item	VIF
DK1	4,575	KIN2	3,468

DK2	4,665	KIN3	3,659
DK3	4,685	KIN4	3,544
DK4	4,111	KIN5	4,202
DK5	3,727	KIN6	3,162
K1	2,961	SIM1	3,803
K2	3,106	SIM2	3,545
K3	3,359	SIM3	4,633
K4	3,602	SIM4	3,357
K5	3,426	SIM5	2,482
KIN1	3,990		

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2026)

Tabel 5.5 menyatakan bahwa nilai $VIF \leq 5$, sehingga dapat disimpulkan jika data tidak memiliki kolinearitas yang tinggi. Hal tersebut berarti jika variabel yang digunakan tidak akan menimbulkan kesalahan dalam penilaian signifikansi serta *weight estimation*.

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Uji validitas yang terakhir adalah dengan melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), sebagai berikut:

Tabel 5.6 Uji HTMT

Variabel	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kompensasi	Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS)
Disiplin Kerja				
Kinerja Pegawai Negeri Sipil	0,834			
Kompensasi	0,782	0,804		
Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS)	0,757	0,783	0,753	

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2026)

Tabel 5.6 menunjukan bahwa nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) $\leq 0,90$ sehingga dapat diartikan seluruh variabel dalam model penelitian ini telah memenuhi kriteria *discriminant validity*

Model Struktural (Inner Model)

R Square

Tabel 5.7 Hasil Pengujian R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
----------	----------	-------------------

Disiplin Kerja	0,623	0,619
Kinerja Pegawai Negeri Sipil	0,730	0,721

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2026)

Tabel 5.7 diatas, menunjukan bahwa nilai *R-square* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,623, nilai tersebut artinya variabel penerapan presensi sistem informasi kepegawaian nasional dan kompensasi mampu menjelaskan 62,3% variasi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sedangkan 37,7% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Selanjutnya nilai *R-square adjusted* dari variabel disiplin kerja sebesar 0,619, nilai tersebut adalah setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel prediktor dalam model, kemampuan variabel penerapan presensi sistem informasi kepegawaian nasional dan kompensasi dalam menjelaskan disiplin kerja tetap berada pada angka 61,9% yang berarti model penelitian ini memiliki kekuatan penjelasan yang cukup baik. Nilai *R-square* dari variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,730 yang menunjukan bahwa variabel penerapan presensi sistem informasi kepegawaian nasional, kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan 73,0% variasi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan sedangkan 27,0% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Selanjutnya, nilai *R-square adjusted* dari variabel kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,721 yang artinya setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independent, kemampuan model dalam menjelaskan kinerja Pegawai Negeri Sipil tetap berada pada angka 72,1% Dimana menandakan model penelitian ini memiliki kekuatan penjelasan yang cukup baik.

F Square

Nilai f-square dalam PLS dapat digunakan untuk melihat *effect size* dari setiap variabel yang ada dalam model.

Tabel 5.8 Hasil Pengujian F Square

Variabel	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Kompensasi	Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS)
Disiplin Kerja		0,172		
Kinerja Pegawai Negeri Sipil				
Kompensasi	0,289	0,050		
Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS)	0,197	0,044		

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2026)

Tabel 5.8 diatas, menunjukan bahwa nilai *f-square* sebesar 0,172 artinya disiplin kerja berpengaruh sedang (*medium effect*) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. nilai *f-square*

sebesar 0,289 artinya kompensasi berpengaruh sedang (*medium effect*) terhadap disiplin kerja, nilai *f-square* sebesar 0,050 artinya kompensasi berpengaruh kecil (*small effect*) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya nilai *f-square* sebesar 0,197 artinya penerapan presensi sistem informasi kepegawaian nasional berpengaruh sedang (*medium effect*) terhadap disiplin kerja, nilai *f-square* sebesar 0,044 artinya penerapan presensi sistem informasi kepegawaian nasional berpengaruh kecil (*small effect*) terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Predictive Relevance (Q Square)

Predictive relevance merupakan suatu uji yang dilakukan dalam menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur blindfolding dengan melihat pada nilai Q square.

Tabel 5.9 Predictive Relevance

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)	Keterangan
Disiplin Kerja	0,519	Memiliki nilai predictive relevance
Kinerja Pegawai Negeri Sipil	0,571	Memiliki nilai predictive relevance

Sumber: Hasil Output SmartPLS 4 (2026)

Tabel 5.9 diatas menyatakan bahwa nilai *Q-square* dari disiplin kerja sebesar 0,519 dan nilai *Q-square* dari kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,571 yang artinya nilai tersebut ≥ 0 , maka dapat disimpulkan model penelitian ini memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi hubungan penerapan presensi sistem informasi kepegawaian nasional, kompensasi, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur (path coefficient) antara variabel penerapan presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional terhadap disiplin kerja sebesar 0,386. Nilai koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan positif yang berarti bahwa semakin baik penerapan presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional maka akan semakin meningkat pula tingkat disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya, hasil uji signifikansi menunjukan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja”** diterima. Sejalan dengan Rahmawati dan Rahayu (2025) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa penerapan SIMPEGNAS efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur (path coefficient) antara variabel kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,468. Nilai koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif yang berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diterima Pegawai Negeri Sipil maka akan meningkatkan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya hasil uji signifikansi menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja”** diterima. Sejalan dengan Putra (2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur (path coefficient) antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,363. Nilai koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil maka akan semakin meningkat kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”** diterima. Sejalan dengan Saluntodok dan Soegoto (2015) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur (path coefficient) antara variabel penerapan presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,189. Nilai koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti bahwa semakin baik penerapan presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional, maka akan semakin meningkat kinerja Pegawai Negeri Sipil pada perangkat daerah tersebut. Hasil uji signifikansi menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”** diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sistem presensi yang terintegrasi dan berbasis digital memungkinkan proses pencatatan kehadiran pegawai dilakukan secara lebih akurat, transparan, dan akuntabel. Hal tersebut dapat meningkatkan kesadaran pegawai dalam mematuhi jam kerja dan melaksanakan tugas secara lebih bertanggung jawab, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sejalan dengan Swandewi dkk. (2023) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa penerapan SIKEPO berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*) antara variabel kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 0,212. Nilai koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil maka akan semakin meningkat kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil Uji signifikansi menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”** diterima. Namun demikian, jika dilihat dari nilai koefisien jalur yang relatif kecil maka pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini tergolong cukup lemah dibandingkan dengan variabel lainnya dalam model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja pegawai, terdapat faktor-faktor lain yang juga turut mempengaruhi tingkat kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sejalan dengan Soegoto dan Saleleng (2015) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pengaruh Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis yang diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung antara variabel penerapan presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui disiplin kerja sebesar 0,140. Nilai koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti bahwa penerapan presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui disiplin kerja. Hasil uji signifikansi menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan dimediasi oleh Disiplin Kerja. sehingga hipotesis yang menyebutkan **bahwa “Disiplin Kerja diduga mampu memediasi Pengaruh Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”** diterima. Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah instansi pemerintahan dapat ditentukan oleh tingkat kedisiplinan yang mereka miliki. Oleh karenanya, upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah dengan upaya mendisiplinkan Pegawai Negeri Sipil tersebut (Saranga dan Yomungga, 2023). Sejalan dengan Dhanurdhara dkk. (2022) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa penerapan absensi fingerprint berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh disiplin kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung antara variabel kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui disiplin kerja sebesar 0,170. Nilai koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan yang positif, yang berarti peningkatan

kompensasi yang diterima Pegawai Negeri Sipil dapat mendorong peningkatan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil uji signifikansi menunjukkan pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan dimediasi oleh Disiplin Kerja. Sehingga hipotesis yang menyebutkan bahwa **“Disiplin Kerja mampu memediasi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil”** diterima. Kompensasi menjadi faktor yang sangat penting dan berpengaruh dalam mempengaruhi bagaimana seseorang akan bersikap terhadap pekerjaannya. Kompensasi yang baik dapat menumbuhkan semangat serta memotivasi seorang pegawai sehingga memiliki loyalitas dan kedisiplinan yang baik yang dapat pula berpengaruh pada kinerja yang dihasilkannya. Disiplin bertujuan untuk mengembangkan sikap yang positif pada pegawai (Saranga dan Yomungga, 2023). Sejalan dengan Priyanto dkk., (2024) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dengan dimediasi oleh disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
4. Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
6. Disiplin Kerja mampu memediasi pengaruh Penerapan Presensi Sistem Informasi Kepegawaian Nasional (SIMPEGNAS) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
7. Disiplin Kerja mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas serta mempertimbangkan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Sistem Informasi Kepegawaian Nasional sebaiknya tidak hanya digunakan sebagai alat pencatatan kehadiran, tetapi juga diintegrasikan dengan sistem evaluasi kinerja sehingga data presensi dapat menjadi dasar pengambilan keputusan terkait peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya dapat dilakukan penambahan fitur seperti peringatan keterlambatan, pengingat kehadiran, dan laporan kinerja berbasis presensi sehingga mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin dan produktivitasnya.
2. Penerapan *reward* dan *punishment* berbasis disiplin dapat meningkatkan efektivitas Sistem Informasi Kepegawaian Nasional dalam mempengaruhi kinerja.

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait manajemen kepegawaian bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan dan Pemerintah Daerah dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pada ilmu pengetahuan terutama pembahasan mengenai kinerja pegawai.
5. Bagi peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amriani, S. (2023). *Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng= Analysis of Work Discipline of the State Civil Apparatus (ASN) at the Regional Secretariat of Soppeng Regency* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). London: Kogan Page.
- Dhanurdhara, I. G. N. D., Wimba, I. G. A., & Wilyadewi, I. I. D. A. Y. (2022). Pengaruh efektivitas penerapan absensi fingerprint terhadap kinerja pegawai dimediasi disiplin kerja. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 46-56. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i2.289.s66>
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management* (16th ed.). Harlow: Pearson Education Limited. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100855>
- Fatimah, Tobari, K. Rahmawati & W. Fitriah. (2025). *E-Kinerja and Work Discipline on the Performance of Civil Servants Through Motivation as an Intervening Variable at the Regional Government Secretariat of Palembang City. Science Journal of Business and Management*, 13(1), 35-48.
- Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran kinerja SDM*. Selat Media.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Jaya, I. M. L. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2023). *Management: A Practical Introduction* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Manao, A. S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1-9. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim>
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(03), 741-749. <https://doi.org/10.31219/osf.io/6dchp>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2021). *Human Resource Management* (15th ed.). Harlow: Pearson Education. <https://doi.org/10.1002/hrm.22094>

- Oktariani, T. Q., Purwanti, D., & Mulyadi, A. (2021). Pengaruh Efektivitas Aplikasi Sistem Informasi Absensi Pegawai Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Governans*, 7(2), 81-88. <https://ojs.unida.ac.id/JGS/index>
- Putra, E. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan cv jaya mitra abadi pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 198-205
- Priyanto, B., Utari, W., & Prasetyo, I. (2024). Disiplin Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Sosial*, 1(4), 157-169
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (16th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Saranga, E., & Yomungga, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Heram Kota Jayapura. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(3), 4836-4843 <https://doi.org/10.55049/jeb.v15i1.279>
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 2747
- Soegoto, A. S., & Saleleng, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 2746.
- Swandewi, N. K., Antarini, L., & Sudemen, I. W. (2023). Pengaruh Penerapan SIKEPO (Sistem Informasi Kinerja Pegawai Online) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bali. *Journal of Contemporary Public Administration*, 3(2), 68-75. <https://doi.org/10.22225/jcpa.3.2.2023.68-75>
- Shmueli, G., Ray, S., Velasquez Estrada, J. M., & Chatla, S. B. (2023). Predictive performance of PLS path models. *Journal of Business Research*, 155, 113–124.
- Rahmawati, S. I., & Rahayu, E. P. (2025). Implementasi Aplikasi Presensi Simpegnas Sebagai Pengganti E-Absensi Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Dumai. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(11), 401-423. <https://journal.hasbaedukasi.co.id/index.php/jurmie>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (19th ed.). New Jersey: Pearson Education. <https://doi.org/10.57030/23364890.cemj.30.4.126>
- Stair, R. M., & Reynolds, G. W. (2022). *Principles of Information Systems* (14th ed.). Cengage Learning. http://www.cis.just.edu.jo/people/faculty/ismail/cis230_new/
- Susanto, A. (2023). *Sistem Informasi Manajemen: Konsep dan Pengembangan Berbasis Teknologi Informasi*. Lingga Jaya.
- Sutabri, T. (2021). *Konsep Sistem Informasi*. Andi Offset.
- Zalsabillah, I., Rahayu, A. T., & Butar, M. B. (2025). *Peran Krusial Pengelolaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Kemajuan Organisasi*. 1(2).