

## **APLIKASI TOLAK UKUR KINERJA DAN KEDISIPLINAN (APATOKI) SEBAGAI INOVASI SISTEM MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI**

*The Performance and Work Discipline Measurement Application (APATOKI)  
as a Management System Innovation to Improve Employee Discipline  
and Productivity*

**Gita Puspita Zhakiah<sup>1</sup>, Parman<sup>2</sup>, Fajar Ladung<sup>3</sup>**

**Email:** [pgita6694@gmail.com](mailto:pgita6694@gmail.com)<sup>1</sup>, [parmanriati@gmail.com](mailto:parmanriati@gmail.com)<sup>2</sup>, [fajarladung35@gmail.com](mailto:fajarladung35@gmail.com)<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

<sup>3</sup>Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang, Kota Parepare,Sulawesi Selatan  
Kode Pos 91112

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Aplikasi Tolak Ukur Kinerja dan Kedisiplinan (APATOKI) sebagai inovasi sistem manajemen berbasis teknologi terhadap peningkatan disiplin kerja dan produktivitas pegawai. APATOKI dikembangkan sebagai instrumen digital untuk memantau, mengukur, dan mengevaluasi kinerja secara objektif melalui indikator kedisiplinan yang terukur, seperti kehadiran, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap tugas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis deskriptif asosiatif, yang dilaksanakan di tiga kelurahan di Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng (Botto, Bila, dan Lemba) dengan jumlah responden 39 orang pegawai. Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan APATOKI berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan produktivitas pegawai. Sistem berbasis android dengan fitur GPS dan verifikasi wajah terbukti memperkuat pengawasan kehadiran, menumbuhkan kesadaran disiplin, serta meningkatkan efektivitas waktu kerja. Selain itu, mekanisme reward and punishment berbasis data mendorong peningkatan produktivitas melalui sistem penilaian yang transparan dan adil. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya optimalisasi penggunaan APATOKI secara berkelanjutan, disertai penguatan budaya organisasi dan peningkatan kapasitas pegawai, agar dampaknya terhadap disiplin dan produktivitas dapat dimaksimalkan dalam mendukung reformasi birokrasi berbasis teknologi.

**Kata Kunci:** APATOKI, Disiplin Kerja, Produktivitas Pegawai, Inovasi Sistem Manajemen, Teknologi Digital

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of the implementation of the Performance and Work Discipline Measurement Application (APATOKI) as a technological innovation in management systems on the improvement of employee discipline and productivity. APATOKI was developed as a digital instrument designed to monitor, measure, and evaluate employee performance objectively through measurable indicators of discipline, including attendance, punctuality, and responsibility. This research employed a quantitative approach with a descriptive associative method, conducted in three villages within Lalabata District, Soppeng Regency (Botto, Bila, and Lemba), involving 39 employees as respondents. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation, and analyzed using multiple linear regression analysis with SPSS version 25. The results show that the implementation of APATOKI has a positive and significant effect on employee work discipline and productivity. The Android-based system with GPS and face verification features strengthens attendance monitoring, increases discipline awareness, and enhances time efficiency. In addition, the*

*reward and punishment mechanism based on performance data promotes higher productivity through a more transparent and fair evaluation system. The practical implication of this study highlights the need for the optimization of APATOKI as a continuous evaluation system, supported by organizational culture strengthening and employee capacity development, to maximize its impact on discipline and productivity in supporting technology-based bureaucratic reform.*

**Keywords:** *APATOKI, Work Discipline, Employee Productivity, Management System Innovation, Digital Technology*

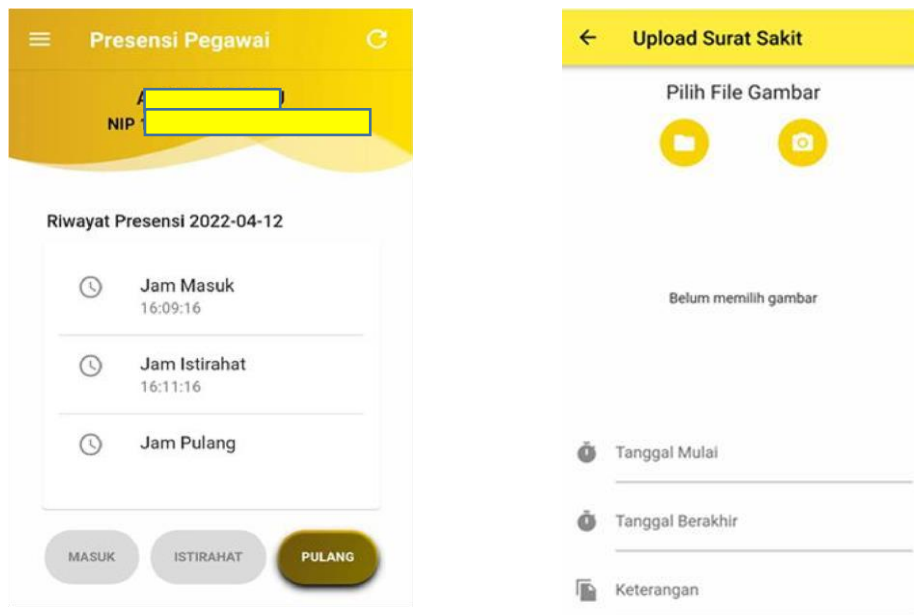
## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi pada era digital telah membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan organisasi, termasuk di sektor pemerintahan. Teknologi bukan hanya berfungsi sebagai alat bantu administratif, tetapi juga sebagai instrumen manajemen yang dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan transparansi. Salah satu inovasi yang berkembang adalah sistem absensi digital berbasis aplikasi yang digunakan untuk mengukur kinerja dan kedisiplinan pegawai. Inovasi ini dinilai mampu menjawab kelemahan sistem absensi manual yang sering kali tidak akurat, rawan manipulasi, dan sulit dipantau secara real-time (Sarwar & Piron, 2023).

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih adanya tingkat kedisiplinan yang rendah di berbagai instansi pemerintahan akibat lemahnya sistem pengawasan absensi. Pegawai yang tidak disiplin dalam hal kehadiran dapat berdampak pada produktivitas kerja dan efektivitas layanan publik. Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa sistem absensi berbasis teknologi dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Misalnya penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Dewi (2021) menemukan bahwa implementasi teknologi biometrik dalam sistem absensi mampu meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja dan mengurangi tingkat ketidakhadiran. Selain itu, penelitian Susanto (2023) menunjukkan bahwa sistem absensi berbasis online memberikan dampak positif dalam meningkatkan transparansi dan akuntabilitas manajemen kehadiran pegawai.

Disiplin kerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2020), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai yang baik akan menciptakan budaya kerja yang teratur, mengurangi tingkat keterlambatan, serta meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menurunkan kualitas pelayanan publik, menambah beban pengawasan, dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Selain disiplin, produktivitas pegawai juga menjadi variabel penting dalam menilai kinerja organisasi. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang optimal. Oleh karena itu, disiplin dan produktivitas adalah dua aspek yang saling berkaitan dan dapat diperkuat melalui penerapan sistem manajemen berbasis teknologi.

Aplikasi Tolak Ukur Kinerja dan Kedisiplinan (APATOKI) hadir sebagai solusi inovatif dalam mengatasi persoalan kedisiplinan dan produktivitas pegawai, khususnya di sektor pemerintahan daerah. Aplikasi ini memanfaatkan fitur verifikasi wajah, pencatatan lokasi berbasis GPS, serta integrasi langsung dengan sistem kepegawaian. Dengan demikian, setiap keterlambatan, ketidakhadiran, atau pelanggaran disiplin dapat tercatat secara akurat dan objektif. Penerapan APATOKI diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran pegawai untuk lebih disiplin sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.

**Gambar 1. Tampilan Sistem APATOKI**


Menurut penelitian sebelumnya, sistem absensi berbasis biometrik dan GPS telah terbukti meningkatkan efektivitas dalam pengawasan disiplin kerja pegawai. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Andini dan Rahman (2022) menemukan bahwa sistem absensi berbasis teknologi mampu meningkatkan efisiensi kerja pegawai sebesar 30% melalui pemantauan real-time. Penelitian lainnya oleh Yulianto dan Lestasi (2020) menunjukkan bahwa implementasi sistem berbasis teknologi dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran pegawai hingga 25% dalam kurun waktu satu tahun.

Aplikasi Tolak Ukur Kinerja dan Kedisiplinan (APATOKI) hadir sebagai solusi inovatif dalam mengatasi persoalan kedisiplinan dan produktivitas pegawai, khususnya di sektor pemerintahan daerah. Aplikasi ini memanfaatkan fitur verifikasi wajah, pencatatan lokasi berbasis GPS, serta integrasi langsung dengan sistem kepegawaian. Dengan demikian, setiap keterlambatan, ketidakhadiran, atau pelanggaran disiplin dapat tercatat secara akurat dan objektif. Penerapan APATOKI diharapkan mampu menumbuhkan kesadaran pegawai untuk lebih disiplin sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.

Secara teoritis, penerapan sistem berbasis teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian selaras dengan teori penguatan perilaku dari Skinner (2020) yang menjelaskan bahwa perilaku individu dapat dibentuk melalui pemberian konsekuensi positif maupun negatif. Dalam konteks APATOKI, pegawai yang disiplin akan mendapatkan penilaian kinerja yang baik, sedangkan pegawai yang melanggar akan memperoleh sanksi berupa pengurangan tunjangan. Mekanisme ini diharapkan menciptakan pola kerja yang lebih teratur dan berorientasi pada produktivitas.

Hasil penelitian terdahulu mendukung efektivitas sistem absensi berbasis teknologi. Setiawan dan Dewi (2021) menemukan bahwa implementasi biometrik dalam absensi dapat meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja. Susanto (2023) menegaskan bahwa sistem absensi online mampu memperkuat akuntabilitas kehadiran. Bahkan, penelitian Andini dan Rahman (2022) mengungkapkan bahwa sistem biometrik mampu meningkatkan efisiensi kerja pegawai hingga 30%. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan APATOKI tidak hanya berdampak pada kedisiplinan, tetapi juga pada peningkatan produktivitas.

Dari sisi yuridis, penerapan APATOKI didasarkan pada regulasi resmi pemerintah. Peraturan Bupati Soppeng Nomor 3 Tahun 2021 menegaskan kewajiban peningkatan disiplin dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Selain itu, Surat Sekretariat Daerah Soppeng Nomor 800/647/BKPSDM/V/22 memperkuat pelaksanaan APATOKI sebagai sistem absensi online berbasis android yang wajib digunakan oleh seluruh pegawai. Regulasi ini menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas dalam pengelolaan kepegawaian.

Secara lebih luas, kebijakan nasional juga menekankan pentingnya disiplin dan produktivitas ASN. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara serta Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS menegaskan bahwa

kedisiplinan merupakan kewajiban fundamental bagi setiap ASN. Regulasi ini menjadi landasan yuridis yang memperkuat penerapan sistem absensi berbasis teknologi sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja birokrasi.

Dari perspektif faktual, kantor kelurahan sebagai ujung tombak pemerintahan daerah menghadapi tantangan besar dalam menjaga disiplin pegawai. Pegawai kelurahan sering dituntut untuk turun langsung ke lapangan dalam melayani masyarakat, sehingga pencatatan absensi manual sulit dilakukan secara konsisten. Kondisi ini menyebabkan masih adanya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kualitas layanan publik.

Penerapan APATOKI di Kabupaten Soppeng, khususnya di kelurahan Botto, Bila, dan Lemba, merupakan langkah strategis dalam menjawab tantangan tersebut. Sistem berbasis android ini memungkinkan pengawasan kehadiran secara real-time, meminimalisir potensi manipulasi data, serta memberikan konsekuensi langsung bagi pegawai yang tidak disiplin. Hal ini tidak hanya berdampak pada kedisiplinan individu, tetapi juga pada peningkatan produktivitas organisasi karena jam kerja lebih efektif digunakan.

Data hasil observasi awal menunjukkan bahwa penerapan APATOKI mampu mengurangi tingkat keterlambatan pegawai secara signifikan. Pegawai menjadi lebih sadar akan sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran absensi, sehingga kepatuhan terhadap jam kerja meningkat. Dengan meningkatnya disiplin, produktivitas pegawai juga terdorong karena waktu kerja yang sebelumnya terbuang akibat keterlambatan dapat dialokasikan untuk penyelesaian tugas. Selain itu, penerapan APATOKI juga memperkuat budaya kerja berbasis transparansi dan akuntabilitas. Pegawai mengetahui bahwa data kehadiran mereka tercatat secara objektif dan dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih serius dan bertanggung jawab. Sejalan dengan teori motivasi Herzberg (1959), transparansi dan keadilan dalam sistem penilaian menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus produktivitas pegawai.

Kendati demikian, penerapan APATOKI tidak terlepas dari tantangan, seperti keterbatasan jaringan internet di beberapa wilayah, resistensi pegawai yang belum terbiasa menggunakan teknologi, serta kemungkinan adanya kesalahan teknis pada sistem. Namun, kendala tersebut dapat diminimalisir melalui peningkatan infrastruktur digital, pelatihan pegawai, serta evaluasi sistem secara berkala. Dengan demikian, manfaat jangka panjang dari APATOKI tetap lebih besar dibandingkan hambatannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan APATOKI memiliki landasan teoritis, yuridis, dan faktual yang kuat untuk meningkatkan disiplin sekaligus produktivitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris sejauh mana pengaruh APATOKI sebagai inovasi sistem manajemen terhadap kedua variabel tersebut, dengan studi kasus pada kantor kelurahan di Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan sistem kepegawaian berbasis teknologi di tingkat daerah maupun nasional.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran pengaruh penerapan Aplikasi Tolak Ukur Kinerja dan Kedisiplinan (APATOKI) terhadap disiplin dan produktivitas pegawai dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik. Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng, dengan objek pegawai kelurahan Botto, Bila, dan Lemba. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada fakta bahwa ketiga kelurahan tersebut telah menerapkan sistem APATOKI secara penuh. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kelurahan di tiga lokasi tersebut yang berjumlah 39 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan total sampling, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden penelitian adalah 39 orang pegawai dari tiga kelurahan. Data yang digunakan terdiri dari:

1. Data primer → diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai mengenai penerapan APATOKI, tingkat disiplin kerja, dan produktivitas kerja.
2. Data sekunder → diperoleh melalui studi literatur (jurnal, buku, laporan instansi, serta dokumen regulasi terkait).

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner berbasis skala Likert (1–5). Pertanyaan dibagi menjadi tiga variabel utama:

1. Variabel independen: Penerapan APATOKI (X), dengan indikator: penggunaan fitur absensi, akurasi data kehadiran, kepatuhan pada prosedur sistem, dan pemanfaatan GPS/verifikasi wajah.
2. Variabel dependen 1: Disiplin kerja pegawai (Y<sub>1</sub>), dengan indikator: ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab individu.
3. Variabel dependen 2: Produktivitas pegawai (Y<sub>2</sub>), dengan indikator: efektivitas waktu kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, kualitas hasil kerja, serta kontribusi terhadap pelayanan publik.

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner, dilakukan uji validitas (Pearson Product Moment) dan uji reliabilitas (Cronbach's Alpha). Item yang memiliki nilai signifikansi < 0,05 dinyatakan valid, sementara reliabilitas dianggap baik jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70 (Sugiyono, 2020).

Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan tahapan:

1. Analisis Deskriptif → menggambarkan profil responden serta tingkat penerapan APATOKI, disiplin, dan produktivitas.
2. Uji Asumsi Klasik → meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
3. Analisis Regresi Linear Berganda → digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap disiplin kerja (Y<sub>1</sub>) dan produktivitas (Y<sub>2</sub>).
4. Uji t → untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap masing-masing variabel dependen.
5. Uji F → untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kedua variabel dependen.
6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) → untuk mengetahui besarnya kontribusi APATOKI terhadap disiplin dan produktivitas pegawai.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap 39 pegawai di tiga kelurahan wilayah Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng yaitu Kelurahan Botto, Bila, dan Lemba. Seluruh responden merupakan aparatur kelurahan yang telah menggunakan Aplikasi Tolak Ukur Kinerja dan Kedisiplinan (APATOKI) sebagai sistem pemantauan dan evaluasi kinerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data, mayoritas responden berusia antara 31–45 tahun (53,8%) dengan masa kerja di atas lima tahun (48,7%). Dari sisi jenis kelamin, 56,4% responden berjenis kelamin perempuan dan 43,6% laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pengguna APATOKI telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang dan familiar dengan sistem administrasi berbasis teknologi.

**Tabel 1 Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Penerapan APATOKI (X)	X1	0.754	0.316	Valid
	X2	0.693	0.316	Valid
	X3	0.702	0.316	Valid
Disiplin Kerja (Y <sub>1</sub> )	Y <sub>1.1</sub>	0.812	0.316	Valid
	Y <sub>1.2</sub>	0.745	0.316	Valid
Produktivitas Pegawai (Y <sub>2</sub> )	Y <sub>2.1</sub>	0.801	0.316	Valid
	Y <sub>2.2</sub>	0.776	0.316	Valid

Sumber: data diolah 2025

Semua butir pertanyaan dinyatakan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

**Tabel 2 Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Penerapan APATOKI (X)	0.843	Reliabel
Disiplin Kerja (Y <sub>1</sub> )	0.875	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y <sub>2</sub> )	0.861	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian konsisten dalam mengukur setiap variabel yang diteliti.

**Tabel 3 Hasil Uji Asumsi Klasik**

Jenis Uji	Indikator	Hasil Uji	Kriteria	Kesimpulan
<b>Normalitas</b>	Sig. Kolmogorov-Smirnov = 0.200	> 0.05	Data berdistribusi normal	
<b>Multikolinearitas</b>	Tolerance > 0.10, VIF < 10	Memenuhi	Tidak ada multikolinearitas	
<b>Heteroskedastisitas</b>	Sig. > 0.05	Tidak signifikan	Tidak terjadi heteroskedastisitas	

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk analisis lebih lanjut.

**Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
<b>Konstanta</b>	3.142	-	-	-
<b>Penerapan APATOKI (X) → Disiplin Kerja (Y<sub>1</sub>)</b>	0.545	5.798	0.000	Signifikan
<b>Penerapan APATOKI (X) → Produktivitas Pegawai (Y<sub>2</sub>)</b>	0.839	7.491	0.001	Signifikan
<b>R<sup>2</sup></b>	0.620	F = 22.456	Sig. F = 0.000	Model Layak

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil uji menunjukkan bahwa penerapan Aplikasi APATOKI berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan produktivitas pegawai. Nilai signifikansi < 0.05 pada kedua model menunjukkan bahwa semakin baik implementasi APATOKI, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan dan kinerja pegawai.

Secara empiris, APATOKI mendorong perubahan perilaku kerja pegawai melalui sistem absensi digital berbasis GPS dan verifikasi wajah (face recognition) yang memastikan kehadiran dan ketepatan waktu. Selain itu, fitur *real-time performance monitoring* membuat proses evaluasi lebih transparan dan objektif. Dampak selanjutnya adalah meningkatnya produktivitas kerja, karena pegawai terdorong untuk bekerja lebih teratur, fokus pada target, dan menjaga reputasi kinerja yang tercatat otomatis dalam sistem. Mekanisme *reward and punishment* berbasis data mendorong motivasi kerja yang lebih tinggi.

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

Hubungan Variabel	Arah Pengaruh	Nilai Signifikansi	Kesimpulan
<b>APATOKI → Disiplin Kerja</b>	Positif	0.000 < 0.05	Signifikan
<b>APATOKI → Produktivitas Pegawai</b>	Positif	0.001 < 0.05	Signifikan
<b>Disiplin Kerja → Produktivitas Pegawai</b>	Positif	0.000 < 0.05	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa penerapan APATOKI secara signifikan meningkatkan disiplin dan produktivitas pegawai. Pengaruh ini terjadi karena sistem berbasis teknologi memperkuat budaya kerja yang transparan, akuntabel, dan berbasis kinerja objektif.

## Pembahasan

### 1. Penerapan Sistem APATOKI dalam Meningkatkan Disiplin dan Produktivitas Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Aplikasi Tolak Ukur Kinerja dan Kedisiplinan (APATOKI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di tiga kelurahan wilayah Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan sistem berbasis digital dapat memperkuat pengawasan dan kedisiplinan kerja ASN melalui mekanisme kontrol yang objektif, terukur, dan real-time.

APATOKI memiliki fitur berbasis GPS dan verifikasi wajah (face recognition) yang memastikan kehadiran pegawai secara aktual sesuai waktu dan lokasi kerja. Dengan sistem

ini, potensi manipulasi kehadiran berkurang, dan akuntabilitas individu meningkat. Kondisi tersebut menjelaskan mengapa nilai koefisien regresi menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara penerapan APATOKI dan peningkatan kedisiplinan.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, hasil ini memperlihatkan bahwa pengawasan berbasis sistem lebih efektif dibandingkan pengawasan manual. APATOKI menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan adil, di mana kehadiran, ketepatan waktu, serta penyelesaian tugas terekam secara digital. Transparansi inilah yang kemudian menumbuhkan kesadaran intrinsik pegawai untuk lebih disiplin tanpa harus bergantung pada tekanan dari atasan.

Temuan ini mendukung teori Herzberg (1966) tentang faktor higiene, di mana pengawasan yang baik dan kejelasan sistem kerja merupakan prasyarat munculnya motivasi dan kepuasan kerja. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Baihaqi (2020) dan Sedarmayanti (2022) yang menegaskan bahwa sistem evaluasi digital dapat meningkatkan kepatuhan dan disiplin pegawai sektor publik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa APATOKI berperan sebagai instrumen manajemen kedisiplinan modern, yang mengubah pola kerja birokrasi menjadi lebih efisien, transparan, dan terukur. Peningkatan disiplin ini menjadi fondasi utama bagi peningkatan produktivitas kerja ASN di lingkungan pemerintah daerah.

## 2. Pengaruh Penerapan APATOKI terhadap Disiplin dan Produktivitas Pegawai

Selain meningkatkan kedisiplinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan APATOKI juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0.839 dengan signifikansi 0.001 ( $<0.05$ ) menunjukkan bahwa semakin optimal penggunaan APATOKI, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Secara empiris, produktivitas meningkat karena mekanisme penilaian kinerja menjadi lebih objektif dan terukur. Pegawai dapat melihat secara langsung indikator pencapaian mereka melalui sistem, sehingga termotivasi untuk bekerja lebih efisien dan fokus pada target kinerja. Selain itu, fitur *reward and punishment* berbasis data menciptakan iklim kerja kompetitif yang sehat, di mana setiap individu dinilai berdasarkan hasil kerja, bukan kedekatan personal dengan pimpinan.

Dalam konteks pemerintah daerah, hasil ini memperlihatkan pergeseran paradigma kerja ASN menuju sistem "result-based performance" atau kinerja berbasis hasil. Digitalisasi evaluasi kinerja melalui APATOKI tidak hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga menumbuhkan tanggung jawab personal terhadap target kerja. Hal ini sesuai dengan teori Vroom (1964) tentang *expectancy theory*, yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja lebih baik apabila mereka yakin bahwa kinerja tinggi akan menghasilkan penghargaan yang layak.

Hasil ini juga mendukung temuan Setiawan dan Lestari (2020) serta Hikmah (2022) yang menyatakan bahwa inovasi teknologi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas ASN melalui sistem pengawasan dan evaluasi berbasis kinerja. Dalam konteks ini, APATOKI tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian perilaku organisasi yang mendorong perubahan budaya kerja menjadi lebih disiplin, transparan, dan berorientasi pada hasil.

Implikasinya, pemerintah daerah perlu mengoptimalkan penggunaan APATOKI secara berkelanjutan, dengan menyiapkan pelatihan digital bagi seluruh pegawai agar sistem ini dapat dioperasikan secara efektif. Penguatan budaya kerja berbasis kinerja dan integritas juga penting agar penerapan teknologi tidak sekadar administratif, tetapi benar-benar meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penerapan APATOKI berkontribusi ganda, yaitu memperkuat disiplin kerja sekaligus meningkatkan produktivitas pegawai. Kedua aspek ini saling berkaitan dan menjadi fondasi penting dalam mendukung transformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang modern dan akuntabel di era digital.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan APATOKI terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sistem absensi berbasis android dengan fitur GPS dan verifikasi wajah mampu memperkuat pengawasan kehadiran, mengurangi keterlambatan, serta menumbuhkan kesadaran pegawai terhadap aturan organisasi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa APATOKI

berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sesuai dengan teori penguatan perilaku yang menekankan reward and punishment sebagai pengendali perilaku kerja.

2. APATOKI juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan meningkatnya disiplin, waktu kerja pegawai dapat dimanfaatkan secara lebih efektif untuk menyelesaikan tugas, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja ikut meningkat. Hasil analisis regresi membuktikan bahwa penerapan APATOKI memberikan kontribusi nyata dalam mendorong produktivitas, yang didukung oleh teori motivasi dan temuan penelitian terdahulu.

Dengan demikian, APATOKI dapat dipandang sebagai inovasi sistem manajemen yang berfungsi ganda: memperkuat disiplin sekaligus mendorong produktivitas pegawai di lingkungan kelurahan, khususnya di Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng.

#### Saran

1. Penguatan Infrastruktur Teknologi. Pemerintah daerah perlu meningkatkan kualitas jaringan internet agar penerapan APATOKI lebih lancar, khususnya bagi pegawai yang bekerja di lapangan atau wilayah dengan akses terbatas.
2. Peningkatan Kapasitas Pegawai. Diperlukan pelatihan rutin terkait penggunaan aplikasi berbasis digital agar seluruh pegawai dapat beradaptasi dengan baik, termasuk mereka yang memiliki keterbatasan literasi teknologi.
3. Integrasi dengan Sistem Penilaian Kinerja. APATOKI sebaiknya tidak hanya digunakan untuk absensi, tetapi juga diintegrasikan dengan indikator kinerja utama (IKU) pegawai sehingga evaluasi tidak hanya menekankan kehadiran, tetapi juga capaian kerja yang lebih komprehensif.
4. Pengembangan Skala Implementasi. Keberhasilan penerapan APATOKI di tingkat kelurahan dapat dijadikan model untuk diimplementasikan di instansi pemerintahan lain, baik di Kabupaten Soppeng maupun di daerah lain, sebagai bagian dari reformasi birokrasi berbasis teknologi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andini, T., & Rahman, F. (2022). Manajemen Absensi Pegawai dan Evaluasi Kinerja di Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 34–46.
- Asdar, M., Darmawan, D., & Harun, H. (2023). ANALISIS EFEKTIVITAS SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN ATAS GAJI KARYAWAN PT. SANG HYANG SERI (PERSERO) KAB. SIDENRENG RAPPANG. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 337-346.
- Ladung, F., Hardiansa, Y., & Harun, H. (2025). PERAN DUKUNGAN PEMERINTAH DESA TERHADAP HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PARTISIPASI MASYARAKAT DESA. *Cateris Paribus Journal*, 5(2), 120-126.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ningrum, F. P. S., Harun, H., & Amirullah, A. (2024). PENGARUH STRATEGI PEMASARAN TERHADAP PENINGKATAN JUMLAH NASABAH (STUDI BANK SULSELBAR CABANG PAREPARE). *Community Care*, 2(2), 11-17.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sarwar, A., & Piron, J. (2023). Technology adoption in public administration: A systematic review. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(2), 245–261.
- Setiawan, R., & Dewi, M. (2021). Implementasi Teknologi Biometrik dalam Sistem Absensi Pegawai. *Jurnal Teknologi Informasi*, 5(2), 45–60.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Skinner, B. F. (2020). *Science and Human Behavior*. New York: Free Press.

Susanto, B. (2023). Pengaruh Sistem Absensi Berbasis Online terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 8(1), 75–89.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wardana, A. (2024). Efektivitas Sistem Apatoki dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Lalabata. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Pemerintah*, 10(1), 45–56.

Yulianto, A., & Lestari, D. (2020). Efektivitas Penggunaan Absensi Digital dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(3), 112–125.