



THE IMPACT OF UTILIZING A WORKFORCE MANAGEMENT APPLICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE CONTROL IN BUNTU BATU DISTRICT, ENREKANG REGENCY

Miftahul Jannah Saidir^{1*}, Syahrul², Alimuddin Sa'ban Miru³

¹²³ Program Studi Pendidikan Teknik Informatika dan Komputer, Universitas Negeri Makassar,
Kota Makassar, Indonesia
Email: miftahuljannahsaidir@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received October 26, 2025
Revised December 10, 2025
Accepted January 10, 2026
Available online January 15, 2026

Kata Kunci:

Human Resources Management,
Controlling, Kinerja Pegawai,
Aplikasi, Validasi.

Keywords:

Human Resources Management,
Controlling, Employee
Performance, Application,
validity.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penggunaan aplikasi *Human Resources Management* (HRM) terhadap *controlling* kinerja pegawai di Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian adalah kuantitatif deskriptif dengan populasi 25 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan uji hipotesis (uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi HRM berpengaruh positif dan signifikan terhadap *controlling* kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar $14.082 > t$ tabel 2.068 .

ABSTRACT

This Study aims to determine the effect of using Human Resources Management (HRM) applications on employee performance controlling in Buntu Batu District, Enrekang Regency. This quantitative descriptive research involved 25 employees as the population. Data were collected using observation, questionnaires, and documentation. Data analysis was conducted using descriptive statistics and documentation. Data analysis was conducted using descriptive statistic and hypothesis testing (t-test). The result show that HRM application significantly and positively affects employee performance controlling, with the calculated t-value of 14.082 greater than the t-table value of 2.068.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh pengelolaan manajemen yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, serta sistem kontrol yang mampu memastikan bahwa tugas dilaksanakan sesuai standar. Menurut Muhadar (2021), SDM adalah seluruh orang yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga pengelolaan SDM yang baik menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan publik.

Dalam praktiknya, berbagai organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengontrol kedisiplinan dan kinerja pegawai, termasuk di Kantor Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa sistem pengawasan kinerja masih dilakukan secara manual, menyebabkan kurangnya ketertiban seperti keterlambatan hadir, keluar masuk kantor tanpa izin, serta rendahnya akuntabilitas kerja. Kondisi ini berdampak pada efektivitas layanan publik dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Seiring perkembangan teknologi, digitalisasi sistem manajemen SDM menjadi solusi yang banyak diterapkan di berbagai instansi. Aplikasi *Human Resources Management* (HRM) menawarkan kemudahan dalam proses absensi digital, pemantauan kehadiran, pengajuan izin, pencatatan aktivitas kerja, hingga pelaporan kinerja pegawai secara real time. Teknologi ini dapat meningkatkan akurasi data, mempercepat proses kontrol, dan meminimalkan kesalahan manual. Harvard Business Essentials

(2006) menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja berbasis teknologi mampu memberikan masukan yang lebih objektif dalam evaluasi pegawai.

Penerapan HRM juga mampu meningkatkan efisiensi kerja melalui proses input data yang lebih cepat, pelacakan aktivitas yang lebih jelas, serta penyediaan laporan otomatis yang mudah dianalisis. Di lingkungan pemerintahan tingkat kecamatan, khususnya di Buntu Batu, penggunaan aplikasi HRM dianggap relevan untuk mengatasi masalah kedisiplinan dan memperkuat sistem controlling kinerja pegawai.

Rumusan Masalah

Baigaimana pengaruh penggunaan Aplikasi *Human Resources Management* (HRM) terhadap *controlling* kinerja pegawai di Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang?

Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penggunaan aplikasi HRM terhadap *controlling* kinerja pegawai

Urgensi Penelitian

Penelitian ini penting sebagai upaya mendukung digitalisasi sistem pemerintahan, meningkatkan kedisiplinan pegawai, serta memperkuat mekanisme kontrol kinerja secara lebih efektif.

Manfaat Penelitian

Memberikan pemahaman kepada instansi mengenai manfaat penggunaan aplikasi HRM dalam pengelolaan pegawai, menjadi acuan dalam meningkatkan sistem dan pengawasan dan kedisiplinan pegawai, serta memberikan kontribusi ilmiah mengenai penerapan HRM pada instansi pemerintahan tingkat kecamatan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Human Resources Management (HRM)

Human Resources Management (HRM) atau manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategis dalam pengelolaan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. HRM tidak hanya berfokus pada aspek administrative, melainkan juga pada peningkatan kompetensi, motivasi,, serta kesejahteraan pegawai. Menurut Gwianarko, HRM berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi melalui system rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan. Dalam konteks teknologi HRM berbasis aplikasi mempermudah proses administrasi dan *controlling* kinerja pegawai secara real-time.

B. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Indrawijaya, kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, serta kesempatan untuk bekerja. Indicator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan dan sikap kerja. Evaluasi kinerja pegawai sangat diperlukan untuk memastikan tercapainya tujuan organisasi, dengan adanya aplikasi HRM proses penilaian kinerja dapat dilakukan secara lebih objektif dan terukur.

C. Controlling dalam Manajemen

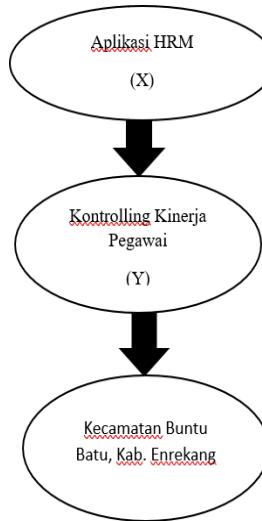
Controlling merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan untuk mengawasi, mengukur, dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Menurut *Harvard Business Essentials* [6], *controlling* mencakup proses penetapan standar, pengukuran hasil, serta tindakan korektif bila terdapat penyimpangan, dalam organisasi pemerintahan *controlling* kinerja sangat penting untuk meningkatkan akuntabilitas dan efektifitas pelayanan publik. Penerapan aplikasi HRM dapat menjadi alat kontrol yang memudahkan pimpinan dalam memonitor kehadiran, produktivitas, serta kedisiplinan pegawai.

D. Penelitian Relevan

Yohana menunjukkan HRM berkontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai. Orlando mengembangkan aplikasi HRM berbasis web yang mempermudah administrasi. Gwianarko menegaskan HRM berpengaruh terhadap produktivitas.

E. Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka piker di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan penggunaan aplikasi *Human Resources Management* (HRM) terhadap *controlling* kinerja pegawai di Kecamatan Buntu Bantu Kabupaten Enrekang

METODE

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang akurat tentang analisis fenomena tertentu.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini adalah lapangan yang dimana peneliti harus ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang kongkrit, dilakukan di kantor Kecamatan Buntu Batu Desa Pasui Kabupaten Enrekang, Sulawesi Selatan, yang diperkirakan pada bulan Juli sampai Agustus.

C. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan menggunakan Aplikasi *Human Resources Management* (HRM) yang dapat mengontrol kedisiplinan pegawai. Penelitian ini Cuma mengadakan treatment satu atau dua kali yang diperkirakan sudah mempunyai pengaruh.

D. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kecamatan Buntu Batu yang berjumlah 25 orang, karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel [9]. Dengan demikian, data yang diperoleh lebih representative dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

E. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Observasi: digunakan untuk memperoleh gambaran nyata terkait penggunaan aplikasi HRM dalam aktivitas sehari-hari pegawai.
- 2) Kuesioner: untuk mengukur tanggapan pegawai terhadap efektivitas aplikasi HRM dalam *controlling* kinerja
- 3) Dokumentasi: untuk memperoleh data sekunder seperti daftar hadir, laporan absensi, serta dokumen lain terkait kepegawaian.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrument utama yang digunakan adalah kuesioner berbasis skala Likert. Skala Likert dipilih karena mampu mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden secara kuantitatif. Responden diminta memberikan jawaban pada skala lima poin, yaitu:

Kriteria Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3

Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Tabel 3.1 Gradasi Skala Likert

Sumber: Mawardi, 2019

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan mampu mengukur variable yang dimaksud. Rumus uji validitas dengan korelasi *Product Moment Pearson* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{(\sum X^2 - (\sum X)^2)(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skore total tiap item

Y = Skor total siap pegawai

$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah dari kuadrat Nilai Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan $x = \frac{-b \pm \sqrt{b^2 - 4ac}}{2a}$

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi instrument dalam mengukur variable penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan *Alpha Cronbach*, dengan rumus:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

δt^2 = Jumlah varians butir

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menngelola data hasil kuesioner sehingga dapat digunakan dalam pengujian hipotesis.

1. Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, lama bekerja) serta distribusi jawaban responden pada setiap item pertanyaan. Analisis ini dilakukan dengan menghitung rata-rata (mean), persentase, serta standar deviasi.

$$Mean = N \sum X$$

Keterangan:

- $\sum X$ = jumlah skor responden
- N = jumlah responden

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelumnya telah dijelaskan menggunakan *Product Moment Pearson* dan *Cronbach Alpha*.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis digunakan uji-t dengan bantuan program SPSS. Uji-t dipilih karena penelitian hanya melibatkan satu variabel independent (X) dan satu variabel dependen (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah Responden

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima (ada pengaruh signifikan)
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis ditolak (tidak ada pengaruh signifikan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang, sebuah instansi pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Jumlah pegawai yang bekerja di Kecamatan ini sebanyak 25 orang, dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang beragam. Pemilihan Lokasi ini didasarkan pada kebutuhan organisasi untuk meningkatkan efektivitas *controlling* kinerja pegawai melalui penerapan aplikasi HRM.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel Penelitian

NO	VARIABEL X1	ALTERNATIF JAWABAN										TOTAL	MEAN		
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)					
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
1	X1.1	6	24,0	11	44,0	8	32,0	-	-	-	-	98	3,92		
2	X1.2	7	28,0	12	48,0	6	24,0	-	-	-	-	101	4,04		
3	X1.3	9	36,0	11	44,0	5	20,0	-	-	-	-	104	4,16		
4	X1.4	14	56,0	10	40,0	1	10,0	-	-	-	-	125	5,00		
5	X1.5	15	60,0	15	60,0	9	36,0	-	-	-	-	118	4,72		
6	X1.6	6	24,0	11	44,0	8	32,0	-	-	-	-	98	3,92		
7	X1.7	10	40,0	12	48,0	3	12,0	-	-	-	-	107	4,28		
8	X1.8	11	44,0	12	48,0	2	8,0	-	-	-	-	109	4,36		
9	X1.9	15	6,0	9	36,0	1	4,0	-	-	-	-	114	4,56		
10	X1.10	7	28,0	12	48,0	6	24,0	-	-	-	-	101	4,04		
11	X1.11	14	56,0	10	40,0	1	4,0	-	-	-	-	113	4,52		
12	X1.12	7	28,0	12	48,0	6	24,0	-	-	-	-	101	4,04		
13	X1.13	14	56,0	10	40,0	1	4,0	-	-	-	-	113	4,52		
14	X1.14	14	56,0	10	40,0	1	4,0	-	-	-	-	113	4,52		
15	X1.15	6	24,0	11	44,0	8	32,0	-	-	-	-	98	3,92		
16	X1.16	10	40,0	12	48,0	3	12,0	-	-	-	-	107	4,28		
17	X1.17	14	56,0	10	40,0	1	4,0	-	-	-	-	113	4,52		
18	X1.18	7	28,0	12	48,0	6	24,0	-	-	-	-	101	4,04		
19	X1.19	8	32,0	15	60,0	2	8,0	-	-	-	-	106	4,24		
20	X1.20	6	24,0	11	44,0	8	32,0	-	-	-	-	98	3,92		
21	X1.21	10	40,0	12	48,0	3	12,0	-	-	-	-	107	4,28		
22	X1.22	14	56,0	10	40,0	1	4,0	-	-	-	-	113	4,52		
23	X1.23	7	28,0	12	48,0	6	24,0	-	-	-	-	101	4,04		

Tabel 4.1 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Variabel X (Human Resources Management)

Tabel 4.1 pengguna Aplikasi *Human Resources Management* (HRM) bisa dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 56,0%, jawaban setuju sebesar 40,0%, jawaban kurang setuju sebesar 10,0%.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Orlando yang menyatakan bahwa aplikasi HRM berbasis web efektif dalam mempermudah administrasi, namun fitur-fitur tertentu seperti cuti perlu pengembangan lebih lanjut.

NO.	VARIABEL X2	ALTERNATIF JAWABAN										TOTAL	MEAN		
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)					
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%				
1	Y1.1	6	48,0	11	34,0	8	13,0	-	-	-	-	98	3,92		
2	Y1.2	10	40,0	12	48,0	3	12,0	-	-	-	-	107	4,28		
3	Y1.3	9	36,0	11	44,0	5	11,0	-	-	-	-	104	4,16		
4	Y1.4	15	60,0	9	36,0	1	4,0	-	-	-	-	114	4,56		
5	Y1.5	7	28,0	12	48,0	6	24,0	-	-	-	-	101	4,04		

Tabel 4.2 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Variabel Y (Controlling Kinerja Pegawai)

Tabel 4.2 tentang *Controlling* kinerja pegawai di Kecamatan Buntu Batu Kab. Enrekang, bisa dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa memilih jawaban sangat setuju sebanyak 60,0%, setuju sebanyak 36,0%, jawaban kurang setuju sebanyak 24,0%.

Temuan ini sejalan dengan pandangan Indrawijaya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin, motivasi dan tanggung jawab serta penelitian Gwianarko yang menegaskan pentingnya HRM dalam meningkatkan produktivitas orginasi.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan Gambaran umum mengenai data penelitian. Analisis ini meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari variabel independent (X) dan variabel dependen (Y).

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengguna Aplikasi HRM	25	94	133	115.00	11.240
Controlling Kinerja Pegawai	25	18	25	21.16	1.993
Valid N (listwise)	25				

Tabel 4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Menurut tabel dibawah ini jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 25 orang yang terdiri dari data tersebut diperoleh nilai minimum dari variabel Pengguna Aplikasi HRM sebesar 94, nilai maksimum sebesar 133 dengan rata-rata

115.00 serta standar deviasi sebesar 11.240. Variabel dependen yaitu *Controlling* Kinerja Pegawai diperoleh nilai minimum sebesar 18, nilai maksimum sebesar 25 dengan rata-rata 21.16 serta standar deviasi sebesar 1,993.

3. Uji Validitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas X (Human Resources Management)

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
X1.1	0,396	0,415
X1.2	0,396	0,691
X1.3	0,396	0,525
X1.4	0,396	0,803
X1.5	0,396	0,712
X1.6	0,396	0,415
X1.7	0,396	0,568
X1.8	0,396	0,413
X1.9	0,396	0,712
X1.10	0,396	0,691
X1.11	0,396	0,803
X1.12	0,396	0,691
X1.13	0,396	0,803
X1.14	0,396	0,415
X1.15	0,396	0,568
X1.16	0,396	0,803
X1.17	0,396	0,691
X1.18	0,396	0,701
X1.19	0,396	0,413
X1.20	0,396	0,803
X1.21	0,396	0,568
X1.22	0,396	0,803
X1.23	0,396	0,691
X1.24	0,396	0,701
X1.25	0,396	0,413
X1.26	0,396	0,803
X1.27	0,396	0,532

Uji validitas dilakukan sebagai menbandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator itu tidak valid. Berdasarkan data tersebut diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,415, X1.2 sebesar 0,691, X1.3 sebesar 0,525, X1.4 sebesar 0,803, dan X1.5 sebesar 0,712. X1.6 sebesar 0,415, X1.7 sebesar 0,568, X1.8 sebesar 0,413, X1.9 sebesar 0,712, X1.10 sebesar 0,691, X1.11 sebesar 0,803, X1.12 sebesar 0,691, X1.13 sebesar 0,803, X1.14 sebesar 0,415, X1.15 sebesar 0,568, X1.16 sebesar 0,803, X1.17 sebesar 0,691, X1.18 sebesar 0,701, X1.19 sebesar 0,413, X1.20 sebesar 0,803, X1.21 sebesar 0,568, X1.22 sebesar 0,803, X1.23 sebesar 0,691, X1.24

sebesar 0,701, X1.25 sebesar 0,413, X1.26 sebesar 0,803 dan X1.27 sebesar 0,532. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,396.

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
Y1. 1	0,396	0,504
Y1. 2	0,396	0,674
Y1. 3	0,396	0,477
Y1. 4	0,396	0,637
Y1. 5	0,396	0,650

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Y (Controlling Kinerja Pegawai)

Uji validitas dilakukan sebagai membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data tersebut, diperoleh nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,504, Y1.2 sebesar 0,674, Y1.3 sebesar 0,477, Y1.4 sebesar 0,637 dan Y1.5 sebesar 0,650. bisa disimpulkan bahwa Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,396.

4. Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.939	27

Tabel 4.6 Uji Reabilitas X (Human Resources Management)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,939. Dapat disimpulkan bahwa Variabel X1 (Pengguna Aplikasi HRM) dapat dikatakan Reliabel karna telah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha > 0,60 atau 0,939 > 0,60.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.556	5

Tabel 4.7 Uji Reabilitas Y (Controlling Kinerja Pegawai)

Dari hasil uji reliabilitas pada program SPSS, bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,556. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel Y (Controlling Kinerja Pegawai) dapat dikatakan Reliabel karna sudah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha > 0,60 atau 0,556 > 0,60.

5. Uji Hipotesis

1) Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam studi ini untuk menentukan normalitas data dengan memeriksa nilai signifikan ($p>0,05$). Menggunakan SPSS v.21.0 untuk Windows, analisis ini dilakukan untuk menentukan apakah distribusi data dalam studi ini terdistribusi normal atau tidak. Tabel berikut menampilkan hasil uji normalitas.

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	statistic	N	Sig
Pengguna Aplikasi HRM dan Controlling Kinerja Pegawai	0.466	25	0.982

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

Tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,982 ($p<0,05$), yang artinya data penelitian termasuk dalam kategori distribusi normal karena memiliki nilai signifikansi $> 0,982$.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan test of linearity dengan melihat nilai linearity ($p<0,05$) dan deviation linearity ($p>0,05$). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang berbentuk garis lurus antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Hasil uji linearitas dari data skala dilihat pada tabel berikut:

Variabel		F	p
Penggunaan Aplikasi HRM (X)	Linearity	683.951	0.000
Controlling Kinerja Pegawai(Y)	Deviation from Linearity	3.963	0.095

Tabel 4.9 Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas ini adalah untuk menentukan apakah dua variabel linier dipisahkan oleh celah. Jika $p<0,05$, kedua variabel dapat dianggap linier. Sementara itu, jika kedua variabel memiliki nilai $p>0,05$, itu mungkin dianggap non-linier. Nilai signifikansi 0,000 ($P>0,05$) ditemukan berdasarkan uji linieritas antara pengendalian kinerja karyawan dan menggunakan aplikasi HRM. Kita dapat menyimpulkan bahwa pengaruh antara Pengendalian Kinerja Karyawan dan penggunaan Aplikasi bersifat linier.

3) Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui sejauh mana penggunaan aplikasi HRM oleh Kantor Kecamatan Buntu Batu di Kabupaten Enrekang mempengaruhi manajemen kinerja staf, penelitian ini menggunakan analisis regresi langsung. Tabel berikut menampilkan hasil pengujian:

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.854	1.377		1.346	.191	
Aplikasi HRM	0.168	.012	.947	14.082	.000	

a. Dependent Variable: Controlling Kinerja Pegawai

Tabel 4.10 Uji Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel Coefficients SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.854 + 0.168 X$$

Berdasarkan Penjelasan diatas adalah:

- 1) Konstanta sebesar 1.854 menyatakan jika tidak ada penggunaan aplikasi HRM, maka *Controlling* kinerja pegawai adalah 1.854.
- 2) Koefisien regresi sebesar 0.168 menyatakan, jika penggunaan aplikasi HRM bertambah satu tahun, maka *Controlling* kinerja pegawai akan berkurang sebesar 0.168
- 3) Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan Aplikasi HRM berpengaruh terhadap *Controlling* kinerja pegawai.
- 4) Berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar $14.082 > t$ tabel 2.068, sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan aplikasi HRM (X) berpengaruh terhadap *Controlling* kinerja pegawai di kantor Kecamatan Buntu Batu.

C. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan analisis statistik deskriptif penggunaan Aplikasi HRM memiliki nilai maksimum dengan jumlah sebesar 133, nilai minimum dengan jumlah sebesar 94, dengan rata-rata sebesar 115.00 dan standard deviasi 11.240. Fungsi manajemen Human Tujuan manajemen sumber daya (HRM) adalah untuk memastikan bahwa ukuran dan komposisi organisasi memadai, bahwa pekerja tersedia saat dibutuhkan dan dengan harga yang wajar, dan bahwa mereka terinspirasi untuk memenuhi tujuan organisasi saat ini dan jangka panjang. Proses perekrutan sekarang lebih sederhana karena alat SDM seperti Sistem Pelacakan Pelamar (ATS) dan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (HRIS).

Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan, strategi pelatihan, dan perekrutan di era teknologi modern. Selain itu, teknologi telah mengubah cara pendidikan, membuat generasi muda lebih mudah mengakses sumber daya pendidikan dan pelatihan online. Selain itu, mereka sekarang menggunakan teknologi untuk melacak kinerja karyawan, memberikan umpan balik, dan menciptakan lingkungan kerja yang berkolaboratif.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif pada *controlling* kinerja pegawai mempunyai nilai maksimum dengan jumlah sebesar 18, nilai minimum dengan jumlah sebesar 25, dengan rata-rata sebesar 21.16 dan standard deviasi 1.993. Kinerja pegawai adalah catatan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat dianggap sebagai hasil dari proses kerja yang dilakukan jika proses kerja berjalan sesuai standar, hasil kerja akan sesuai dengan target, dan jika tidak, hasil kerja dapat menunjukkan bahwa ada penyimpangan dalam proses kerja.

Kedisiplinan kerja pegawai, pengendalian locus internal, dan motivasi kerja dapat sangat membantu kinerja mereka. Locus control juga dapat mempengaruhi kinerja, ini didefinisikan sebagai tingkat di mana seseorang percaya bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Klasifikasi individu datang dalam dua varietas: kontrol eksternal dan kontrol internal. Sementara orang dengan kontrol eksternal merasa bahwa faktor-faktor lain seperti takdir, keberuntungan, dan peluang mengendalikan mereka, mereka yang memiliki kontrol internal merasa bahwa mereka memiliki kendali atas nasib mereka sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian uji hipotesis yang menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Artinya terdapat pengaruh antara penggunaan Aplikasi HRM terhadap *Controlling* Kinerja Pegawai pada Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang. Menurut data yang diperoleh, fungsi masukan, pemeliharaan, dan keluaran aplikasi HRM mempengaruhi kinerja pegawai. Ini terutama terjadi pada proses input data yang mudah, yang menghemat waktu. Aplikasi HRM telah terbukti meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai. Penyelidikan ini melihat bagaimana digitalisasi menjadi bagian penting dari era modern, memungkinkan bisnis berkembang dan memperoleh keunggulan kompetitif dengan memungkinkan pengambilan keputusan berbasis data, peningkatan efisiensi operasional, dan peningkatan pengalaman kinerja karyawan.

Hasil dalam penelitian menunjukkan salah satu kunci keberhasilan organisasi adalah seberapa baik kinerja karyawan. Oleh karena itu, semua manajer di seluruh organisasi memiliki peran penting dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan di departemen mereka. Manager sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang melaksanakan tugas dan bekerja sama dengan manager lain untuk menyelesaikan masalah di kantor Kecamatan Buntu Batu Kabupaten Enrekang. Kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, yang menghasilkan manajemen yang lebih baik.

Controlling kinerja Disiplin kerja adalah faktor penting untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan menemukan kelemahan dan kesalahan yang harus dibenarkan dan mencegah kesalahan yang lebih besar. Kontrol kinerja pegawai adalah kegiatan yang menyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai rencana.

Hasil penelitian ini berpengaruh positif terhadap *controlling* kinerja pegawai. Temuan ini mendukung teori Robbins & Judge yang menyatakan bahwa penerapan teknologi dalam manajemen SDM meningkatkan Efektivitas organisasi. Selain itu, penelitian terdahulu juga memperkuat hasil ini. Yohana membuktikan bahwa HRM dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Orlando menemukan bahwa aplikasi HRM mempermudah administrasi kepegawaian. Sementara Gwianarko menegaskan bahwa HRM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung sebesar $14.082 > t$ tabel 2.068 , sehingga dapat disimpulkan bahwa penggunaan aplikasi HRM (X) berpengaruh terhadap *Controlling* kinerja pegawai di kantor Kecamatan Buntu Batu.

B. Saran

Kantor Kecamatan Buntu Batu disarankan untuk tetap lebih memperhatikan kualitas dan ketegasan terhadap kinerja pegawai agar pegawai mampu mempertanggung jawabkan waktu dan tenaganya dalam meningkatkan kedisiplinan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Buntu Batu Kab. Enrekang, dan hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan acuan, bahan pertimbangan dan evaluasi untuk pengembangan sistem dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Buntu Batu Kab. Enrekang kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, H., Riswaya, A. R., & Id, A. (2014). *Aplikasi pinjaman pembayaran secara kredit pada Bank Yudha Bhakti*. Jurnal Computech & Bisnis, 8(2), 61–69.
- Al Kafit, M. A., & Saputri, R. D. A. (2023). *Pengaruh diklat karyawan, kemampuan karyawan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) area pelayanan dan jaringan Sidoarjo*. Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis, 1162–1165.
- Ardiyanto, F., & Kusumadewi, H. (2020). *Pengintegrasian Technology Acceptance Model (TAM) dan kepercayaan konsumen pada marketplace online Indonesia*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, 3(2), 177.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Eriek, O. (2017). *Aplikasi Pengajuan Cuti pada HRM Menggunakan PHP dan MySQL*. (Dokumen penelitian/skripsi).
- Gwianarko. (2022). *Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas*. (Sumber penelitian relevan).
- Harvard Business Essentials. (2006). *Performance Appraisal: Tools and Techniques*. Harvard Business School Publishing.
- Indrawijaya, A. I. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Indrawijaya, A. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Krisyanto. (2009). *Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. South Western Cengage Learning.
- Mawardi. (2019). *Skala Likert dalam Pengukuran Sikap*. (Referensi metodologi penelitian).
- Muhadar. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. (Referensi teori manajemen SDM).
- Nadya, D. Y. (2018). *Perancangan Proses Bisnis Sistem HRM untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. (Dokumen penelitian/skripsi).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.