

Pengaruh Aplikasi Absensi Online (SISENSI) terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kedisiplinan Karyawan Bagian Produksi pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Prio Prambudi^{1*}, Hendriyaldi², Dian Mala Fithriani Aira³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi, Indonesia

Email: prioprambudi42@gmail.com^{1*}, hendriyaldi@unja.ac.id², dian.mala@unja.ac.id³

*Penulis korespondensi: prioprambudi42@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to describe and analyze the influence of the online attendance application (Sisensi) on employee productivity through employee discipline in the production division of Perumda Air Minum Tirta Mayang, Jambi City. The method used is quantitative analysis with a population of employees and a sample of 94 respondents. Data were collected using a Likert scale-based questionnaire, and the analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) technique based on Partial Least Squares (PLS) with the aid of SmartPLS 4 software. The results of the study show that: (1) the online attendance application has a positive and significant effect on employee productivity, (2) the online attendance application has a positive and significant effect on employee discipline, (3) employee discipline has a positive and significant effect on employee productivity, and (4) employee discipline is able to mediate the effect of the online attendance application on employee productivity. The recommendations derived from this study are as follows: For the employee productivity variable, it is suggested that the company provide relevant and continuous training, establish clear and easily understood Standard Operating Procedures (SOP), and conduct regular mentoring and evaluations to increase the amount of work that employees can complete. For the online attendance application variable, the company is advised to enhance the practicality and ease of use of the application, enabling employees to better understand and utilize the system. For the employee discipline variable, the company should conduct regular socialization sessions regarding the proper use of facilities and resources according to established standards to prevent damage, excessive use, and misuse.*

Keyword: *Attendance Application; Employee Discipline; Employee Productivity; Partial Least; Structural Equation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh aplikasi absensi online (seseni) terhadap produktivitas karyawan melalui kedisiplinan karyawan bagian produksi pada perumda air minum tirta mayang kota Jambi. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan populasi karyawan dan sampel sebanyak 94 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, dan analisis dilakukan menggunakan teknik Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) aplikasi absensi online berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, (2) aplikasi absensi online berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan, (3) kedisiplinan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan (4) kedisiplinan karyawan mampu memediasi pengaruh aplikasi absensi online terhadap produktivitas karyawan. Rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah Pada variabel produktivitas karyawan, disarankan agar perusahaan memberikan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, menetapkan SOP yang jelas dan mudah dipahami, serta melaksanakan mentoring dan evaluasi berkala guna meningkatkan jumlah pekerjaan yang bisa dikerjakan karyawan. Pada variabel aplikasi absensi online, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kepraktisan dan kemudahan penggunaan aplikasi, sehingga karyawan lebih mudah dalam memahami penggunaan aplikasi absensi online. Pada variabel kedisiplinan karyawan, perusahaan perlu melakukan sosialisasi rutin terkait penggunaan fasilitas dan sumber daya sesuai standar, agar dapat mencegah kerusakan, pemakaian berlebihan, dan kesalahan penggunaan.

Kata Kunci: Aplikasi Absensi; Kedisiplinan Karyawan; Partial Least; Produktivitas Karyawan; Structural Equation

1. PENDAHULUAN

Organisasi perusahaan adalah wadah berkumpulnya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap anggota perusahaan memiliki kegunaan atau

fungsinya masing-masing untuk memberikan kontribusi demi tercapainya tujuan perusahaan. Dalam prosesnya, perusahaan bergantung pada kerja sama antar anggotanya agar dapat beroperasi secara efisien dan efektif.

Peran Manajemen SDM dalam perusahaan sangat penting secara strategis karena menjamin bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat dan termotivasi. Mukhtar et al., (2024) Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Melalui pengelolaan yang baik, perusahaan dapat memanfaatkan potensi karyawan secara optimal, meningkatkan produktivitas, membangun budaya kerja yang positif, dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang kompetitif.

Produktivitas merupakan salah satu indikator atau tolak ukur yang sangat penting yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu campuran dari produksi dan aktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Ravianto dalam Sutrisno, 2016). Produktivitas merupakan salah satu indikator kunci yang menentukan kesuksesan sebuah perusahaan, produktivitas yang tinggi menggambarkan kemampuan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusia, material, maupun teknologi untuk menghasilkan hasil maksimum dengan efisien dan efektif. Produktivitas yang optimal juga memungkinkan perusahaan untuk memenuhi target perusahaan dan meningkatkan profitabilitas. Selain membantu perusahaan dalam memenuhi target perusahaan dan meningkatkan profit, produktivitas juga menjadi salah satu acuan dalam mengukur performa karyawan.

Menurut Ahmad, Harahap, dan Sari (2020), tingkat absensi berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan, semakin tinggi tingkat absensi karyawan akan menurunkan produktivitas karyawan begitu pula juga sebaliknya. Karyawan yang selalu hadir tepat waktu dengan kemampuan kerja yang tinggi serta didukung dengan kemampuan untuk mengatur waktu akan melahirkan produktivitas yang tinggi, demikian sebaliknya. Kehadiran karyawan yang tepat waktu dan teratur menjadi salah satu indikator penting yang digunakan perusahaan untuk menilai berbagai aspek produktivitas, kedisiplinan, dan efisiensi kerja karyawan. Tingkat kehadiran yang baik mencerminkan komitmen karyawan, kepatuhan terhadap aturan. Oleh karena itu, manajemen kehadiran atau absensi di perusahaan tidak boleh dianggap remeh. Menurut Kuna Winaya (2001) rata-rata tingkat absensi 1% per bulan dianggap sangat baik, 2% sampai 3% per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat absensi yang mencapai 4% sampai 15% per bulan buruk, lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk dalam suatu perusahaan.

Perumda Air Minum Tirta Mayang kota Jambi telah menerapkan penggunaan aplikasi absensi online pada proses pencatatan kehadirannya, menurut salah satu karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang ada beberapa faktor yang mempengaruhi Perumda Air Minum Tirta Mayang untuk menggunakan Absensi Online yaitu untuk mencegah karyawan melakukan manipulasi atau pemalsuan data absensi, titip absen atau bekerja sama dengan admin, dan pergi selama masa kerja. Selain untuk mencegah kecurangan terdapat faktor lain yang menghambat proses absensi seperti jauhnya lokasi absen sehingga karyawan membutuhkan waktu yang lebih banyak, mesin absen yang sedikit sehingga harus antri untuk melakukan absensi, kemungkinan tidak tercatatnya kehadiran karena ada kesalahan mesin, serta kerusakan pada mesin absen yang harganya cukup mahal.

Selain tingkat absensi, kedisiplinan juga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas pada perusahaan. Kedisiplinan karyawan, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja merupakan faktor penting yang secara langsung memengaruhi tingkat produktivitas. hal ini disampaikan oleh Sutrisno (2019). Tinggi rendahnya tingkat Kedisiplinan dari karyawan yang ada dalam suatu perusahaan akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini disebabkan karena jika karyawan tidak masuk kerja atau terlambat maka waktu yang diperlukan untuk mencapai target akan bertambah, hal yang sama berlaku dengan melakukan hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan karyawan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019) Kedisiplinan karyawan merujuk pada sikap, perilaku, dan tindakan seorang karyawan yang sesuai dengan aturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau perusahaan tempat mereka bekerja. Kedisiplinan karyawan mencakup kepatuhan terhadap norma yang ada, baik itu aturan tertulis maupun yang tidak tertulis.

Oleh karena itu, kedisiplinan karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Dengan kedisiplinan yang tinggi karyawan akan hadir tepat waktu dan mengurangi terbuangnya waktu untuk hal yang tidak penting. kedisiplinan juga membiasakan karyawan untuk mematuhi SOP yang ada dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, penerapan kedisiplinan kerja tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga berperan dalam mencegah kecelakaan kerja yang membahayakan karyawan dan berpotensi menghentikan aktivitas kerja.

Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di pengolahan dan distribusi air bersih di kota Jambi, perusahaan ini memainkan peran

penting dalam menyediakan air bersih di kota Jambi. Perusahaan ini didirikan sejak masa penjajahan Belanda pada tahun 1928, yang berlokasi di Benteng, pusat pemerintahan dan ekonomi pada waktu itu, yang pada awalnya hanya mencakup sebagian wilayah saja, yang kemudian pada tahun 1974, PDAM Tirta Mayang secara resmi berdiri.

Capaian produksi pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi selalu mengalami peningkatan pada 3 tahun terakhir, hal ini disebabkan oleh meningkatnya jumlah pegawai. tetapi pada tahun 2024 Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi mengalami penurunan pertumbuhan produksi sebesar 0,2694% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Meskipun jumlah karyawan mengalami peningkatan, penurunan pertumbuhan produksi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti belum optimalnya kedisiplinan karyawan dengan menunda pekerjaan atau bekerja dengan kurang efisien, kondisi sungai Batanghari sebagai sumber air mengalami penurunan kuantitas yang disebabkan oleh kemarau dan penurunan kualitas yang disebabkan oleh penumpukan sedimen di hulu sungai, dan adanya kegiatan perbaikan IPA (Instalasi Pengolahan Air).

Penurunan pertumbuhan produksi tersebut diduga dipengaruhi kedisiplinan karyawan yang ada pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, Untuk memahami lebih dalam mengenai kondisi tersebut berikut adalah data absensi karyawan diisi produksi sebagai salah satu indikator penilaian kedisiplinan karyawan.

Tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi selama pada tiga tahun terakhir berada dalam kategori sangat baik dengan persentase di bawah 0,1% setiap tahunnya. Hal ini mencerminkan tingkat kedisiplinan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari sisi kehadiran relatif tinggi, pencapaian ini tidak terlepas dari penerapan peraturan internal yang cukup tegas terkait absensi. Dalam peraturan tersebut, karyawan yang terlambat hadir atau tidak melakukan absensi lebih dari tiga kali akan dikenakan sanksi administratif berupa surat teguran.

Meskipun tingkat Kedisiplinan Karyawan dari sisi kehadiran tergolong tinggi, tetapi kedisiplinan karyawan secara keseluruhan tidak hanya diukur dari kehadiran fisik semata, Oleh karena itu, untuk menguatkan teori mengenai hubungan absensi online terhadap produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan maka di bawah ini terdapat survei awal di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Hasil survei terhadap 10 karyawan bahwa penerapan aplikasi absensi online di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi telah berjalan cukup baik, dari jawaban responden mengenai penerapan aplikasi absensi online dengan pernyataan peningkatan produktivitas, praktis, efisien, transparansi, dan tingkat keamanan 70% setuju, dan 30% sangat setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi online telah berjalan dengan cukup efektif, karena mampu mempermudah proses pencatatan kehadiran bagi karyawan serta memungkinkan mereka untuk memantau jumlah absensi dan cuti secara transparan dan akurat. Kemudahan ini tidak hanya membantu meningkatkan kedisiplinan individu, tetapi juga berdampak terhadap produktivitas karyawan secara keseluruhan. Selain itu, sistem ini juga mempermudah perusahaan dalam melakukan monitoring kehadiran secara real-time, sehingga dapat mencegah terjadinya kecurangan atau manipulasi data kehadiran.

Hasil survei terhadap 10 karyawan bahwa produktivitas karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi masih belum sepenuhnya optimal, dari jawaban responden mengenai produktivitas karyawan secara keseluruhan dari pernyataan kuantitas, kualitas, tingkat absensi, dan ketepatan waktu persepsi responden terhadap produktivitas karyawan di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, terdapat 6,25% responden yang tidak setuju, yang menunjukkan bahwa mereka merasa tidak yakin mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang lebih banyak dibanding sebelumnya dan masih ada karyawan yang belum disiplin dalam mengelola waktu kerja untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi terus berupaya meningkatkan produktivitas karyawan guna mencapai target perusahaan. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah dengan menggunakan aplikasi absensi online untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, terutama dari sisi kehadiran.

Hasil survei terhadap 10 karyawan bahwa kedisiplinan karyawan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi masih belum sepenuhnya optimal, sebab dari jawaban responden mengenai kedisiplinan karyawan dari pernyataan mematuhi peraturan, penggunaan waktu yang efektif, tanggung jawab dan tingkat absensi, terdapat responden dengan 2,5% tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian kecil karyawan yang belum sepenuhnya mampu untuk menjalankan kebijakan perusahaan secara konsisten.

Dari uraian di atas, dinyatakan bahwa absensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, di mana tingkat absensi yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sebaliknya, tingkat absensi rendah dapat mengakibatkan produktivitas terganggu dan tidak dapat mencapai tujuannya. Oleh karena itu, penggunaan absensi online yang mempermudah proses absensi bagi karyawan dan monitoring bagi perusahaan akan meningkatkan tingkat absensi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas, begitu juga dengan kedisiplinan karyawan, jika karyawan memiliki kedisiplinan karyawan yang tinggi akan meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya ditemukan bahwa absensi online mempengaruhi kedisiplinan karyawan (Nafisah & Soemitra, 2022); (Ebrahim et al., 2019). Dan kedisiplinan karyawan mempengaruhi produktivitas karyawan (Safira et al., 2021). Namun (Ayu Safira, 2024) yang menyatakan kedisiplinan karyawan dan absensi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bumi Pandaan Plastik. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai peneliti akan menganalisis Pengaruh Aplikasi Absensi Online (Sisensi) Terhadap Produktivitas Melalui Kedisiplinan Karyawan Di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

2. TINJAUAN PUSTAKA

Absensi

Absen menurut kamus besar Bahasa Indonesia merupakan tidak hadirnya seseorang dalam sebuah instansi. Menurut Dalimuthe (2022), absensi adalah suatu pencatatan data kehadiran, bagian dan pelaporan aktivitas suatu institusi atau komponen institusi itu sendiri yang memuat informasi kehadiran yang disusun secara sistematis agar mudah diakses dan digunakan kapan pun dibutuhkan oleh pihak yang berkepentingan.

Aplikasi Absensi Online

Menurut Dalimuthe (2022). Aplikasi absensi online adalah pencatatan kehadiran yang memanfaatkan teknologi modern dengan menggunakan system cloud yang terhubung dengan data base secara realtime di mana sistem cloud tersebut bisa diakses di mana saja dan kapan saja selama terhubung dengan internet.

Sedangkan Patresia, Wali, and Imilda (2022) menyatakan aplikasi absensi online adalah absensi dengan mudah mencatat aktivitas kehadiran serta waktu karyawan pada saat ia melakukan absensi. Karyawan pun hanya perlu untuk mengunduh aplikasi tersebut untuk menghubungkan sistem dari perusahaan ke smartphone mereka

Produktivitas Karyawan

Menurut Sinungan (2014:12) produktivitas karyawan adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan.

Sutrisno (2019:100) mengemukakan bahwa produktivitas karyawan merupakan sikap mental. Sikap mental karyawan yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari besok lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah perbandingan

antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya produktivitas (Kusriyanto, 2016).

Kedisiplinan Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryono (2003:291) Kedisiplinan karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima konsekuensi sanksi-sanksinya apabila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan karyawan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019) Kedisiplinan karyawan merujuk pada sikap, perilaku, dan tindakan seorang karyawan yang sesuai dengan aturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Kedisiplinan karyawan mencakup kepatuhan terhadap norma yang ada, baik itu aturan tertulis maupun yang tidak tertulis.

3. METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PERUMDA Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi : Jl. Letkol Slamet Riyadi, Kel. Solok Sipin, Kec. Danau Sipin, Kota Jambi, Provinsi. Jambi. Populasi ini mencakup karyawan produksi yang bekerja di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Dalam pengambilan sampel penelitian ini peneliti memilih sampling jenuh sebagai metode penentuan sampel. Dengan jumlah populasi yang lebih sedikit dari 100 orang penulis memilih untuk mengambil seluruh populasi yang ada di bagian Produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi sebagai sampel, yaitu sebanyak 94 orang responden. Dalam penelitian ini sumber data berasal dari Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipilih sebagai sumber penelitian karena telah menerapkan metode absensi online berbasis aplikasi dan pernah menerapkan metode absensi manual serta metode absensi menggunakan fingerprint dan face recognition. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah secara kuesioner dan wawancara.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Inner Model

Uji Multikolinier

Tabel 1. VIF (Variance Inflation Factor).

Variabel	VIF
Absensi Online (X) -> Kedisiplinan Karyawan (Z)	1000
Absensi Online (X) -> Produktivitas Karyawan (Y)	2.776
Kedisiplinan Karyawan (Z) -> Produktivitas Karyawan (Y)	2.776

Sumber: Output SmartPLS, 2025.

Berdasarkan tabel 1, pada uji multikolinearitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk hubungan Absensi Online (X) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) adalah 2.776, nilai VIF untuk hubungan Absensi Online (X) terhadap Kedisiplinan Karyawan (Z) adalah 1,000, dan nilai VIF untuk hubungan Kedisiplinan Karyawan (Z) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) juga sebesar 2.776. Semua nilai tersebut berada di bawah 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat multikolinearitas antar variabel dalam model ini rendah atau tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi dasar dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 2. R-Square.

Variabel	R-square	R-square adjusted
Produktivitas Karyawan (Y)	0.683	0.676
Kedisiplinan Karyawan (Z)	0.640	0.636

Sumber: Output SmartPLS, 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 2, diperoleh nilai R-square dan Adjusted R-square untuk masing-masing variabel terikat. Untuk variabel Produktivitas Karyawan (Y), nilai R-square sebesar 0,683 mengindikasikan bahwa 68,3% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, sementara 31,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R-square sebesar 0.676 juga menunjukkan tingkat penjelasan yang tinggi, menandakan bahwa model regresi yang digunakan sudah baik dalam memprediksi tingkat produktivitas karyawan.

Sementara itu, untuk variabel Kedisiplinan Karyawan (Z), nilai R-square sebesar 0,640 menunjukkan bahwa 64% variasi dalam kedisiplinan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model, sementara 36% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Sementara itu, nilai Adjusted R-square sebesar 0,636 menunjukkan bahwa

model tetap memiliki daya jelaskan yang kuat, dengan perbedaan yang sangat kecil dari nilai R-square, sehingga model dapat dikatakan stabil dan valid.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap kedisiplinan dan produktivitas karyawan, dengan kontribusi terbesar terlihat pada variabel produktivitas karyawan yang memiliki nilai R-square tertinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang dianalisis dalam penelitian ini memiliki peranan penting terhadap peningkatan produktivitas dan kedisiplinan di lingkungan kerja.

Bootstrapping/Uji Hipotesis

Hipotesis Pengaruh Langsung

Tabel 3. Direct effect.

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Absensi Online (X) → Kedisiplinan Karyawan (Z)	0.800	0.807	0.033	24.489	0.000
Absensi Online (X) → Produktivitas Karyawan (Y)	0.536	0.535	0.099	5.391	0.000
Kedisiplinan Karyawan (Z) → Produktivitas Karyawan (Y)	0.333	0.335	0.096	3.471	0.001

Sumber: Output SmartPLS, 2025.

Berdasarkan tabel 3, hasil direct effect yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji.

a. Pengaruh Aplikasi Absensi Online terhadap Kedisiplinan Karyawan

Nilai koefisien jalur sebesar 0.800 menunjukkan pengaruh positif yang sangat kuat. Nilai T statistik sebesar $24.489 > 1,96$ dan P value sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti pengaruh ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, penerapan sistem aplikasi absensi online terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

b. Pengaruh Absensi Online terhadap Produktivitas Karyawan

Nilai koefisien jalur sebesar 0,536 dengan T statistik sebesar $5,391 > 1,96$ dan P value $0,000 < 0,05$ juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif. Hal ini berarti absensi online secara langsung berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

c. Pengaruh Kedisiplinan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan

Nilai koefisien jalur sebesar 0,333, dengan T statistik sebesar $3.471 > 1,96$ dan P value $0,001 < 0,05$, menunjukkan bahwa pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas

signifikan secara positif, meskipun pengaruhnya tidak sebesar pengaruh langsung absensi online terhadap produktivitas.

Pengaruh hipotesis tidak langsung

Tabel 4. Indirect Effect.

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Absensi Online (X) → Kedisiplinan Karyawan (Z) → Produktivitas Karyawan (Y)	0.266	0.270	0.079	3.356	0.001

Sumber: Output SmartPLS, 2025.

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 4, diketahui nilai koefisien jalur sebesar 0.266 dan nilai t-statistics $3.356 > 1,96$ dengan tingkat signifikan ($p\text{-value} = 0.001 < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara aplikasi absensi online terhadap produktivitas karyawan melalui kedisiplinan karyawan adalah positif dan signifikan, maka hipotesis diterima dan terbukti, yang berarti bahwa kedisiplinan karyawan sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan antara absensi online terhadap produktivitas karyawan.

Pembahasan

Gambaran Absensi Online, Produktivitas Karyawan, dan Kedisiplinan Karyawan

Aplikasi Absensi Online juga berada dalam kategori efektif, Dengan empat dimensi yang diukur: praktis, efisien, transparansi, dan tingkat keamanan yang tinggi. Dimensi tingkat keamanan merupakan dimensi dengan skor rata-rata tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi absensi online yang digunakan sudah memiliki keamanan yang cukup untuk mencegah adanya kecurangan dalam proses absensi dan mencegah hal yang tidak diinginkan. Sementara itu dimensi praktis memiliki skor rata-rata terendah meskipun memiliki skor terendah, dimensi ini juga masih dalam kategori efektif. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi absensi online yang di gunakan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi sudah efektif, namun masih ada aspek yang dapat di tingkatkan, yang dapat menjadi fokus perbaikan dimasa mendatang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran produktivitas karyawan Produktivitas Karyawan berada pada kategori Tinggi . dengan dimensi yang diukur, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Dimensi kualitas kerja mencatat skor rata-rata tertinggi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan dinilai teliti dalam melaksanakan tugas, mampu meminimalkan kesalahan, serta menjaga konsistensi hasil kerja, sedangkan dimensi

kuantitas kerja memiliki skor terendah, meskipun tetap berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi cukup tinggi, meskipun masih ada hal yang bisa ditingkatkan, yaitu aspek kuantitas kerja yang dapat menjadi fokus perbaikan dimasa mendatang.

Kedisiplinan karyawan berada pada kategori Disiplin, dengan rata-rata skor di semua dimensi di atas. Dimensi ketaatan terhadap peraturan waktu mencatat skor tertinggi, mencerminkan kepatuhan yang tinggi waktu masuk, istirahat, dan pulang kerja yang sudah ditentukan perusahaan, sedangkan dimensi ketaatan terhadap aturan lainnya menjadi yang terendah, meskipun memiliki skor terendah, dimensi ini juga masih dalam kategori efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi termasuk disiplin, meskipun masih ada hal yang bisa ditingkatkan, yaitu aspek ketaatan terhadap aturan lainnya yang dapat menjadi fokus perbaikan dimasa mendatang.

Secara keseluruhan, karyawan bagian produksi di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi menunjukkan produktivitas, dan Kedisiplinan Karyawan, yang sangat baik, serta menerapkan aplikasi absensi online secara efektif. Namun, aspek-aspek tertentu, seperti indikator kuantitas kerja, ketaatan terhadap aturan lainnya, serta kepraktisan aplikasi absensi online yang mungkin saja pada menjadi salah satu penyebab Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi mengalami penurunan pertumbuhan produksi sebesar 0,2694% pada tahun 2024 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Oleh karena itu, hal ini memerlukan perhatian lebih untuk meningkatkan dan mendukung produktivitas karyawan yang lebih optimal.

Pengaruh Aplikasi Absensi Online Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, Absensi Online memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan efektivitas Aplikasi Absensi Online, akan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi absensi online yang praktis, efisien, transparan, dan memiliki tingkat keamanan tinggi dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan di bagian produksi. Aplikasi absensi online yang praktis serta efisien mudah digunakan dan memungkinkan proses pencatatan kehadiran dilakukan secara cepat dan akurat, aplikasi absensi online yang transparan serta memiliki tingkat keamanan yang tinggi mampu mengurangi potensi manipulasi data serta meningkatkan kepercayaan antara karyawan dan pihak manajemen. Dengan demikian, penggunaan aplikasi absensi online dapat

meningkatkan tingkat kehadiran karyawan dan mengurangi kecurangan kehadiran yang secara langsung mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

Dengan demikian, penerapan aplikasi absensi online secara menyeluruh akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Nadia Brenda Pangestika, Liliek Nur Sulistiyowati, Aglis Andhita Hatmawan, (2020), di Kantor Stasiun Madiun. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Absensi Online yang efektif secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan.

Pengaruh Aplikasi Absensi Online Terhadap Kedisiplinan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Absensi Online memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang. Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan efektivitas Absensi Online, secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kedisiplinan Karyawan (Z) bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan aspek-aspek Aplikasi Absensi Online, yaitu praktis, efisien, transparan, dan tingkat keamanan tinggi secara signifikan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan di bagian produksi.

Aplikasi absensi online yang praktis sehingga mudah digunakan, serta efisien sehingga mengurangi waktu proses pencatatan kehadiran, juga transparan dalam menyediakan data kehadiran, dan memiliki tingkat keamanan tinggi supaya mengurangi adanya potensi kecurangan dan manipulasi data memiliki peran penting dalam mendukung karyawan untuk mematuhi aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan. Absensi online yang mendukung dan memiliki aspek tersebut secara langsung mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, yang mencakup ketaatan terhadap aturan waktu, kepatuhan pada kebijakan perusahaan, ketaatan terhadap tata tertib perilaku kerja, serta pemenuhan terhadap semua peraturan yang berlaku. dengan demikian penerapan aplikasi absensi online yang efektif berkontribusi pada terciptanya keteraturan dan efisiensi dalam proses kerja, sehingga karyawan akan cenderung lebih disiplin dalam kerja.

Penelitian ini didukung oleh Nur Annisa & Aldri Frinaldi. (2023). Yang menunjukkan bahwa absensi online yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di Pemerintahan Daerah Provinsi Sumatera Barat. Lebih lanjut, penelitian oleh Fira Nafisah, & Andri Soemitra (2022). Di Kantor Walikota Medan Hasil menunjukkan bahwa implementasi absensi online untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Hal serupa juga di temukan oleh Ade Setiadi, Farid Indra Firmasnyah, Nurul Rahmah Kusuma, Rizki Rahmah Fauzia (2024). Di mana hasil penelitian di Inspektorat Kabupaten Indramayu menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara penggunaan aplikasi absensi online terhadap kedisiplinan karyawan.

Pengaruh Kedisiplinan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan Karyawan memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang. Dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan Kedisiplinan Karyawan, akan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan karyawan dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Kedisiplinan karyawan mencakup aspek-aspek seperti ketaatan terhadap aturan waktu, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, ketaatan terhadap tata tertib perilaku saat bekerja, serta kepatuhan terhadap peraturan lainnya. Aspek tersebut berperan penting dalam menciptakan standar produktivitas yang dibutuhkan perusahaan. Produktivitas karyawan, yang meliputi kuantitas kerja, ketepatan waktu, kualitas kerja dipengaruhi secara positif oleh tingkat disiplin yang tinggi. Dengan demikian, penerapan kedisiplinan karyawan yang konsisten dan efektif tidak hanya mendukung tercapainya target organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Nindi Nur Indahsari dan Kristya Damayanti (2020), yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Darmawan (2023) yang menegaskan bahwa kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja, sebagaimana dibuktikan dalam studi kasus di PT Timur Raya Anugerah Damai. Temuan ini memperkuat hasil penelitian saat ini, bahwa penerapan Aplikasi Absensi Online yang mampu meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan juga berimplikasi pada peningkatan produktivitas

Pengaruh Absensi Online Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi

Hasil ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan Karyawan sebagai variabel mediasi mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan antara Absensi Online terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan pengaruh Absensi Online, akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Karyawan melalui Kedisiplinan Karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

Dengan demikian kedisiplinan karyawan mampu memediasi pengaruh aplikasi absensi online terhadap produktivitas karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Artinya absensi online efektif yang terdiri dari praktis, efisien, transparan, dan tingkat keamanan tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yang terdiri dari meliputi kuantitas kerja, ketepatan waktu, kualitas kerja. Pengaruh ini di perkuat melalui kedisiplinan karyawan sebagai variabel mediasi yang terdiri dari ketaatan terhadap aturan waktu, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, ketaatan terhadap aturan perilaku dalam bekerja, serta kepatuhan terhadap aturan lainnya. Dengan menjaga kedisiplinan karyawan yang tinggi, hubungan antara absensi online yang kondusif terhadap produktivitas karyawan dapat dioptimalkan.

Penelitian ini didukung oleh Nadia Brenda Pangestika, Liliek Nur Sulistiyowati, Aglis Andhita Hatmawan, (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan dapat memediasi pengaruh absensi online terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini, yang dilakukan di Kantor Stasiun Madiun menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan memiliki peran penting dalam menghubungkan kualitas absensi online dengan produktivitas karyawan.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Gambaran aplikasi absensi online yang efektif, dengan produktivitas karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berada pada kategori tinggi, dan kedisiplinan karyawan pada kategori disiplin.

Absensi online yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingginya Produktivitas Karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Artinya, tingkat keamanan yang tinggi dan jaranganya proses absensi terganggu oleh faktor teknis pada aplikasi absensi online dapat meningkatkan kualitas kerja dan upaya karyawan menjaga konsistensi kualitas kerja.

Absensi online yang efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Artinya, tingkat keamanan yang tinggi pada aplikasi absensi online dan jaranganya proses absensi terganggu oleh faktor teknis dapat meningkat ketaatan karyawan terhadap peraturan waktu

Kedisiplinan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Artinya, ketaatan

karyawan terhadap peraturan waktu berpengaruh dan dapat meningkatkan kualitas kerja dan upaya karyawan menjaga konsistensi kualitas kerja.

Kedisiplinan Karyawan sebagai variabel mediasi mampu memediasi pengaruh Absensi online terhadap Produktivitas Karyawan bagian produksi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi secara positif dan signifikan. Artinya, tingkat keamanan yang tinggi pada aplikasi absensi online dan jaranganya proses absensi terganggu oleh faktor teknis dapat meningkatkan ketaatan karyawan terhadap peraturan waktu yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kerja dan upaya karyawan menjaga konsistensi kualitas kerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan saran yaitu:

Pada variabel aplikasi absensi online disarankan perusahaan untuk meningkatkan kepraktisan pada aplikasi absensi online seperti menggunakan tampilan yang sederhana dan intuitif (minim menu yang rumit) untuk semakin mempermudah karyawan dalam melakukan proses absensi, selain itu juga lakukan survei kepuasan pengguna setiap beberapa bulan dan gunakan data masukan untuk memperbaiki fitur dan kecepatan sistem di masa mendatang.

Pada variabel produktivitas karyawan disarankan untuk memberikan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan, seperti workshop mengenai pengenalan dan pemahaman Standard Operating Procedure (SOP) perusahaan yang jelas dan mudah dipahami. Selain itu, mentoring dari karyawan berpengalaman, dan evaluasi berkala yang dapat membantu meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh karyawan.

Pada variabel disiplin karyawan, disarankan Perusahaan untuk menyelenggarakan sosialisasi rutin tentang aturan penggunaan fasilitas dan sumber daya yang sesuai dengan standar agar tidak ada barang dan fasilitas yang rusak, pemakaian yang berlebihan dan salah dalam penggunaannya. Selain itu, penerapan sistem sanksi dan penghargaan dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin, sementara pengawasan dan monitoring yang baik akan memastikan kepatuhan terhadap prosedur yang ada.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini, sehingga dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, N., & Frinaldi, A. (2023). Penerapan absensi berbasis online melalui smartphone untuk meningkatkan disiplin pegawai di pemerintahan daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 8(1), 75–85. <https://doi.org/10.25077/jakp.8.1.75-85.2023>
- Ayu Safira, F. (2024). Pengaruh disiplin kerja, absensi, kemampuan kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan PT. Bumi Pandaan Plastik. *Jurnal Soetomo Management Review*, 2(4), 435–442.
- Dalimuthe, N. W. (2022). *Efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara* (pp. 1–97). Universitas Medan Area. <https://repository.uma.ac.id/handle/123456789/18210>
- Ebrahim, M. A., Bader, J., & Sankar, J. P. (2019). Attendance management and employee performance among selected commercial banks in the Kingdom of Bahrain. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(December). <http://ijecm.co.uk/>
- Harahap, A. T., & Sari, N. (2020). Analisis tingkat absensi dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja pada PT Palmanco Inti Sawit Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 5(1), 70–88.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada industri rumah opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5, 171–179. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/480>
- Kusriyanto, B. (2016). *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo.
- Muktamar, A., Novianti, M., & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69. <https://journal-mandiracendikia.com/jip-mc>
- Nafisah, F., & Soemitra, A. (2022). Implementation of online attendance to improve discipline of research and development agency employees at the Medan Mayor's Office. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 1(2), 141–146. <https://doi.org/10.37676/jambd.1i2.2313>
- Pangestika, N. B., Sulistiyowati, L. N., & Hatmawan, A. A. (2020). Analisis pengaruh penerapan absensi melalui e-office terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Stasiun Madiun dengan kedisiplinan kerja sebagai variabel mediasi. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis*, X. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2048>
- Patresia, P., Wali, M., & Imilda. (2022). Absensi online berbasis Android (implementasi platform Appsheet). *Absensi Online Berbasis Android*, 3(1), 1–5.
- Safira, B., Haedar, & Rahmawati. (2021). Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 1–7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jia/article/view/2512>
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administrasi dan operasional*. Bumi Aksara.

- Setiadi, A., Firmasnyah, F. I., Kusuma, N. R., & Fauzia, R. R. (2024). Effect of attendance applications mobile online (Akku Mobile) on official discipline at the Indramayu District Inspectorate. *Jurnal Ilmiah*, 8(2).
- Sinungan. (2014). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Pranada Media Group.
- Winaya, K. (2001). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis kompetitif*. Gadjah Mada University Press.