

PENGARUH EFEKTIVITAS ABSENSI DIGITAL MyDAMRI TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI PERUM DAMRI CABANG MAKASSAR

Nadria Misran¹, Andi Jam'an², Sitti Nurbaya³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Makassar

¹nadriamisran@gmail.com, ²andi.jam'an@gmail.com,

³sitti.nurbaya@unismuh.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of the effectiveness of MyDAMRI digital attendance on employee discipline at Perum DAMRI Makassar Branch. This research uses an explanatory quantitative approach with simple linear regression method. The population consists of 102 employees of Perum DAMRI Makassar Branch, with a sample of 82 respondents selected using random sampling technique based on the Slovin formula. Data were collected through questionnaires measured using a 5-point Likert scale and analyzed using SPSS software through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression, and hypothesis testing. The results show that MyDAMRI digital attendance effectiveness has a positive and significant effect on employee discipline (coefficient = 0.873, $t = 10.711$, sig. = 0.001). The correlation coefficient ($R = 0.768$) indicates a strong relationship between the two variables, while the coefficient of determination ($R^2 = 0.589$) shows that 58.9% of the variation in employee discipline can be explained by digital attendance effectiveness. These findings confirm that a practical, efficient, transparent, and secure digital attendance system encourages employees to be more disciplined in adhering to work rules and regulations.

Keywords: Digital Attendance, MyDAMRI, Employee Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas absensi digital MyDAMRI terhadap kedisiplinan karyawan pada Perum DAMRI Cabang Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan metode regresi linear sederhana. Populasi terdiri dari 102 karyawan Perum DAMRI Cabang Makassar, dengan sampel 82 responden yang dipilih menggunakan teknik random sampling berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur dengan skala Likert 5 poin dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas absensi digital MyDAMRI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan (koefisien = 0,873, $t = 10,711$, sig. = 0,001). Koefisien korelasi ($R = 0,768$) menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel, sementara koefisien determinasi ($R^2 = 0,589$) menunjukkan bahwa 58,9% variasi kedisiplinan karyawan dapat dijelaskan oleh efektivitas absensi digital. Temuan ini mengonfirmasi bahwa sistem absensi digital yang praktis, efisien, transparan, dan aman mendorong karyawan lebih disiplin dalam mematuhi aturan dan tata tertib kerja.

Kata Kunci: Absensi Digital, MyDAMRI, Kedisiplinan Karyawan

A. Pendahuluan

Salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan merupakan cerminan dari kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi (Hasibuan, 2017). Tingkat disiplin kerja karyawan dapat memengaruhi kualitas dan produktivitas kerja, karena disiplin berhubungan langsung dengan kepatuhan terhadap jam kerja, kepatuhan dalam menyelesaikan tugas, serta ketertiban dalam melaksanakan kewajiban (Ardiansyah et al., 2020).

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi di era digital, berbagai aspek organisasi mengalami transformasi signifikan, termasuk dalam sistem manajemen sumber daya manusia. Absensi digital kini menjadi instrumen penting dalam memastikan akurasi data kehadiran serta mengurangi potensi pelanggaran dan manipulasi absen. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem absensi digital yang efektif mampu mendukung peningkatan disiplin karyawan

(Pangerapan et al., 2025; Sumarni & Dewanti, 2024).

Perum DAMRI sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang transportasi darat menerapkan kebijakan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kualitas dan produktivitas karyawan melalui pemanfaatan teknologi digital, salah satunya melalui aplikasi MyDAMRI sebagai sistem absensi digital yang mencatat kehadiran karyawan secara real-time. Perum DAMRI Cabang Makassar memiliki 102 karyawan yang beroperasi di wilayah Sulawesi Selatan dengan cakupan layanan Angkutan Kota Dalam Provinsi (AKDP), Angkutan Kota Antar Provinsi (AKAP), transportasi perkotaan, hingga logistik yang menuntut ketepatan waktu dan kedisiplinan tinggi.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa implementasi sistem absensi digital MyDAMRI masih menghadapi beberapa kendala. Terdapat karyawan yang tercatat terlambat melakukan absensi pada beberapa hari kerja berturut-turut, bahkan tidak melakukan presensi sama sekali meskipun diketahui tetap hadir dan bekerja. Selain itu, aplikasi

MyDAMRI belum dilengkapi dengan fitur face recognition sebagai alat verifikasi biometrik, sehingga validitas kehadiran karyawan masih bergantung pada koordinat GPS yang berpotensi menimbulkan ketidaktepatan deteksi. Fenomena ini menunjukkan bahwa keberhasilan absensi digital tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologi, tetapi juga pada sejauh mana sistem mampu berfungsi secara optimal dalam mendukung kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan kajian literatur, belum terdapat penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh efektivitas absensi digital terhadap kedisiplinan karyawan di sektor transportasi darat, khususnya pada BUMN seperti Perum DAMRI Cabang Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efektivitas absensi digital MyDAMRI terhadap kedisiplinan karyawan pada Perum DAMRI Cabang Makassar.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara

variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di Perum DAMRI Cabang Makassar yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan Km 14, Daya, Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, pada periode November 2025 hingga Januari 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Perum DAMRI Cabang Makassar yang berjumlah 102 karyawan. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 82 responden yang dipilih melalui teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert 5 poin.

Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah efektivitas absensi digital MyDAMRI yang diukur melalui empat indikator menurut Sleekr (2018), yaitu: (1) praktis, (2) efisiensi, (3) transparansi, dan (4) tingkat keamanan tinggi. Variabel dependen (Y) adalah kedisiplinan karyawan yang diukur melalui lima indikator menurut Nawir et al. (2024), yaitu: (1) kehadiran dan ketepatan

waktu, (2) kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, (3) produktivitas kerja, (4) kualitas kerja, dan (5) perilaku dan sikap.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS melalui tahapan: analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, linieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear sederhana ($Y = a + bX + e$), serta uji hipotesis berupa uji t dan koefisien determinasi (R^2).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 82 karyawan Perum DAMRI Cabang Makassar sebagai responden. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 78 responden (95,1%) berjenis kelamin laki-laki dan 4 responden (4,9%) perempuan. Distribusi usia menunjukkan kelompok usia 20–30 tahun sebagai kelompok terbesar (42,7%), diikuti usia >40 tahun (31,7%), dan 30–40 tahun (25,6%). Ditinjau dari divisi kerja, 84,1% berasal dari Divisi Usaha (Operasi dan Pengemudi), 8,5% dari Divisi Keuangan dan SDM, serta 7,3% dari Divisi Teknik. Sebagian besar

responden memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun (43,9%), diikuti masa kerja 10–30 tahun (36,6%), dan 2–10 tahun (19,5%).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (0,215) pada taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian menunjukkan seluruh item pernyataan variabel X (12 item) dan variabel Y (20 item) dinyatakan valid dengan nilai $r \text{ hitung}$ berkisar antara 0,558–0,869 untuk variabel X dan 0,583–0,835 untuk variabel Y. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,951 untuk variabel absensi digital dan 0,956 untuk variabel kedisiplinan karyawan, keduanya melebihi batas 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan grafik Normal P–P Plot dan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal (nilai skewness = -0,336; kurtosis = 0,560). Uji linieritas melalui Test for Linearity menghasilkan nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,052 ($>0,05$), sehingga

hubungan antara variabel X dan Y bersifat linier. Uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dan Uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi variabel absensi digital sebesar 0,446 ($>0,05$), yang berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien (B)
Konstanta	26,657
Absensi Digital (X)	0,873

Sumber: Hasil olah data SPSS 31 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 26,657 + 0,873X$. Nilai konstanta sebesar 26,657 berarti bahwa ketika absensi digital dalam kondisi tetap, kedisiplinan karyawan memiliki nilai 26,657. Koefisien regresi sebesar 0,873 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan efektivitas absensi digital MyDAMRI akan meningkatkan kedisiplinan karyawan sebesar 0,873 satuan.

5. Uji Hipotesis

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,711 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($<0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa efektivitas absensi digital MyDAMRI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di Perum DAMRI Cabang Makassar. Hipotesis penelitian diterima.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
0,768	0,589	0,584	7,18938

Sumber: Hasil olah data SPSS 31 (2026)

Nilai koefisien korelasi ($R = 0,768$) menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara efektivitas absensi digital MyDAMRI dan kedisiplinan karyawan. Koefisien determinasi ($R^2 = 0,589$) mengindikasikan bahwa 58,9% variasi kedisiplinan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel efektivitas absensi digital MyDAMRI, sedangkan 41,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

6. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas absensi digital MyDAMRI berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kedisiplinan karyawan Perum DAMRI Cabang Makassar. Temuan ini sejalan dengan teori Technology Acceptance Model (TAM) oleh Davis (1989), yang menyatakan bahwa persepsi kemudahan penggunaan dan manfaat dari suatu sistem teknologi akan meningkatkan penerimaan dan kepatuhan pengguna. Ketika sistem absensi digital dirasakan praktis, efisien, transparan, dan aman, karyawan cenderung menggunakannya secara konsisten, sehingga mendorong peningkatan kehadiran tepat waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian Junus et al. (2025) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan penerapan sistem absensi elektronik terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,776 di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Demikian pula dengan penelitian Pangerapan et al. (2025) yang menemukan bahwa efektivitas sistem absensi digital berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai di PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado Utara.

Efektivitas absensi digital MyDAMRI mampu memberikan pengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan karena sistem tersebut merekam data kehadiran secara tepat, real-time, dan terbuka. Kondisi ini memudahkan perusahaan dalam melakukan pemantauan terhadap ketepatan waktu serta tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan jam kerja. Ketika informasi kehadiran tercatat secara terstruktur dan dijadikan dasar penilaian kinerja, karyawan cenderung lebih taat terhadap peraturan serta lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,9% menunjukkan kontribusi yang cukup besar dari sistem absensi digital terhadap pembentukan kedisiplinan karyawan, meskipun masih terdapat 41,1% variabel lain yang turut memengaruhi kedisiplinan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas absensi digital MyDAMRI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan di Perum DAMRI Cabang

Makassar. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,873, nilai t hitung sebesar 10,711 dengan signifikansi 0,001, koefisien korelasi $R = 0,768$ (hubungan kuat), dan koefisien determinasi $R^2 = 0,589$ yang berarti 58,9% variasi kedisiplinan karyawan dapat dijelaskan oleh efektivitas absensi digital MyDAMRI.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa semakin efektif penerapan sistem absensi digital MyDAMRI—yang mencakup aspek kepraktisan, efisiensi, transparansi, dan keamanan—maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Oleh karena itu, Perum DAMRI Cabang Makassar disarankan untuk terus mempertahankan dan mengembangkan sistem absensi digital MyDAMRI, serta melakukan evaluasi berkala guna memastikan efektivitas dan stabilitas teknis sistem. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fadjar Ansory, M. I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomedia Pustaka.
- Alam, M. M., Fadli, U., & Khalida, L. R. (2023). Analisis Faktor-faktor Disiplin Kerja Karyawan. *Inovasi Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 219–229.
- Ardiansyah, Syahrums, A., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Komunikasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Nobel Management Review*, 3, 459–467.
- Awaluddin, A. (2023). Dampak Pengaruh Digitalisasi Era Society 4.0 Terhadap Manajemen Kinerja Pegawai. *Jurnal Syntax Admiration*, 4(10).
- DAMRI. (2023). Laporan Tahunan DAMRI 2023: Sinergi Untuk Produktivitas Meningkatkan Efisiensi Melalui Kolaborasi dan Inovasi. Perum DAMRI.
- DAMRI. (2024). Laporan Tahunan 2024: Memberdayakan Fondasi Mendorong Transformasi. Perum DAMRI.
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340.
- Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2023). Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means. *Buku Pedia*.
- Halil, A., Anugrah, M., & Kartini. (2025). Pengaruh Absensi Digital Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 45–58.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya

- Manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Indira Widyaningrum & Roziana Ainul Hidayati. (2023). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 5(2), 112–125.
- Japaruddin & Solong, H. A. (2025). Pengaruh Sistem Absensi Digital "Si Patuh" Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 8(1), 33–45.
- Junus, R., Monoarfa, H., & Akase, M. (2025). Pengaruh Absensi Elektronik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Duingingi Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 15–28.
- Khasanah, U., & Antariksa, B. (2021). Peranan Sistem Absensi Digital Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 4(2), 78–91.
- Machali, I. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Publikasi Studi Penelitian Kuantitatif. Kencana.
- Martini, R., & Pradana, A. (2023). Pengaruh Absensi Elektronik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Sektor Perbankan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 215–228.
- Nawir, M., Hasan, M., & Ridwan, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 65–79.
- Ni Kadek Mira Pebrianti. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pegawai di Era Digital. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 6(1), 102–115.
- Nada, F., Rahman, A., & Kurniawan, T. (2022). Pengaruh Absensi Elektronik dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 311–322.
- Nugraha, R. (2022). Analisis Regresi Linier: Teori dan Aplikasi dengan SPSS. Remaja Rosdakarya.
- Oktavianto, D., Wahyudi, T., & Santoso, B. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Digitalisasi Absensi Terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 89–103.
- Pangerapan, S., Tumbel, A., & Mandagi, R. (2025). Efektivitas Sistem Absensi Digital, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal EMBA*, 13(1), 55–68.
- Putri, M., Hasanah, N., & Pratiwi, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Modern. Prenada Media Group.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen. Deepublish.
- Sakir, A. (2024). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(2), 88–101.
- Sahri, M. (2025). Kelebihan dan Kekurangan Sistem Absensi Digital Berbasis Aplikasi Mobile. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 7(1), 12–25.
- Sleekr. (2018). Absensi Digital: Panduan Lengkap untuk

- Perusahaan Modern. Sleekr HR Platform.
- Suale, J., Mensah, E., & Boateng, K. (2023). Impact of Biometric Time and Attendance System on Employee Attendance. *African Journal of Management*, 8(2), 145–162.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Sumarni, N., & Dewanti, R. (2024). Pengaruh Efektivitas Penggunaan G-Absen dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja PNS. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(1), 34–47.
- Supriyadi, T., Rahayu, S., & Firmansyah, D. (2021). Pengaruh Presensi Online Terhadap Disiplin Kerja Guru SMA Negeri Bogor. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 8(2), 178–190.
- Tambuwun, F., Tumbel, T., & Dotulong, L. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1456–1465.
- Widari, N., Supriyadi, E., & Mulyadi, D. (2023). Pengaruh Absensi Berbasis GPS Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Setda Kota Mataram. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5(1), 77–91.
- Yuliantini, T., & Suryatiningsih, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 101–115.
- Yusuf, M., Pratama, R., & Hidayat, A. (2024). Analisis Regresi Linear Sederhana dengan SPSS untuk Penelitian Manajemen. Penerbit Indeks.