E-ISSN : 2988-1986
https://ejournal.cahayailmubangsa.institute/index.php/kohesi

Kohesi: Jurnal Multidisiplin Saintek
Volume 11 No 2 Tahun 2026

PENGARUH PENERAPAN ABSENSI DIGITAL E-PLUS BY GAJI.ID DAN SISTEM *REWARD* TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. MITRAPARK ERAMANDIRI

Gita Agustina Ningsih[1], Witriana Endah Pangesti[2]
Fakultas Teknik Dan Informatika, Universitas Bina Sarana Informatika
Email: gitaagustina2522@gmail.com

ABSTRACT

Advances in information technology have encouraged companies to implement digital attendance systems to improve the effectiveness of managing employee attendance and work discipline. PT Mitrapak Eramandiri has been using the E-Plus by Gaji.id application with a reward system as its digital attendance system. This study aims to determine the effect of implementing the E-Plus by Gaji.id digital attendance system on employee work discipline at PT Mitrapak Eramandiri. This study employs a quantitative method with an associative research design. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and a literature review. The study sample consisted of 165 employees selected using the Simple Random Sampling technique. Data analysis was conducted using SPSS through validity and reliability tests, simple linear regression, t-tests, and the coefficient of determination. The results show that the implementation of the E-Plus by Gaji.id digital attendance system has a positive and significant effect on employee work discipline, with a calculated t-value of 5.336, and the reward system variable has a calculated t-value of 7.974 with a significance level of 0.000 (<0.05). The coefficient of determination (R^2) of 0.805 indicates that the implementation of digital attendance and the reward system can explain 50% of the variation in employee work discipline. Thus, the implementation of the E-Plus by Gaji.id digital attendance system

***Keywords**: Digital Attendance, E-Plus by Gaji.id, Reward System, Work Discipline, Employees, PT Mitrapak Eramandiri.*

ABSTRAK

Perkembangan teknologi informasi mendorong perusahan menerapkan sistem absensi digital untuk meningkat efektivitas pengelolaan kehadiran dan disiplin kerja karyawan. PT Mitrapak Eramandiri telah menggunakan aplikasi E-Plus by Gaji.id dengan sistem *reward* sebagai absensi digital. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan abensi digital E-plus by Gaji.id terhadap disiplinkerja karyawan di PT Mitrapak Eramandiri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Sampel penelitian berjumlah 165

Article History
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus2026
Published: Agustus 2026

Plagiarism Checker No 237.u873247.fh8374

Copyright : Author
Publish by : Kohesi

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

karyawan yang dipilih menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi digital E-Plus by Gaji.id berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5.336 dan variabel sistem *reward* dengan nilai t hitung sebesar 7.974 dengan signifikansi 0,000 (<0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,805 menunjukkan bahwa penerapan absensi digital dan sistem *reward* mampu menjelaskan 50% variasi disiplin kerja karyawan. Dengan demikian, penerapan absensi digital E-Plus by Gaji.id dan sistem *reward* terbukti mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT Mitrapak Eramandiri.

Kata Kunci: Absensi Digital, E-Plus by Gaji.id, Sistem *Reward*, Disiplin Kerja, Karyawan, PT Mitrapak Eramandiri.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong organisasi dan perusahaan untuk melakukan transformasi digital dalam berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya melalui penerapan sistem absensi digital. Sistem absensi digital merupakan inovasi yang memungkinkan proses pencatatan kehadiran dilakukan secara lebih cepat, akurat, transparan, dan terintegrasi dengan sistem penggajian maupun penilaian kinerja (Gerungan et al., 2024). Berbeda dengan sistem absensi manual yang rentan terhadap kesalahan pencatatan dan manipulasi data, absensi digital memanfaatkan teknologi berbasis aplikasi, GPS, face recognition, maupun cloud computing sehingga mampu meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap kehadiran karyawan.

Salah satu aplikasi yang banyak digunakan perusahaan adalah E-Plus by Gaji.id, yaitu sistem Human Resource Information System (HRIS) yang menyediakan fitur absensi digital, pengelolaan jadwal kerja, cuti, lembur, hingga integrasi dengan sistem payroll. Melalui sistem tersebut, perusahaan dapat memonitor tingkat kehadiran karyawan secara real time sehingga diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi karena berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan produktivitas kerja.

Selain pemanfaatan teknologi digital, perusahaan juga memerlukan sistem penghargaan (*reward system*) sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian dan perilaku positif karyawan. Pemberian *reward* yang adil dan transparan mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga mendorong karyawan untuk mempertahankan tingkat disiplin yang tinggi. Dengan demikian, kombinasi antara penerapan absensi digital dan sistem *reward* menjadi strategi yang saling melengkapi dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Hasil penelitian (Nafisyah & Kurniawati, 2026) menunjukkan bahwa penerapan absensi digital mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pencatatan kehadiran yang lebih akurat, transparan, serta mengurangi potensi manipulasi data kehadiran. Selain itu, sistem absensi digital juga memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian (Gultom & Triana, 2024) menemukan bahwa efektivitas penerapan aplikasi absensi online berbasis Android berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sistem absensi digital memberikan kemudahan dalam proses monitoring kehadiran sehingga meningkatkan kepatuhan terhadap jam kerja dan aturan organisasi.

Di sisi lain, *reward* juga menjadi faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Pemberian penghargaan yang sesuai mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. Penelitian (Yusrawati & Yahya, 2022) mengenai *reward* dan punishment menunjukkan bahwa sistem penghargaan memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan karena mendorong perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab dan berorientasi pada pencapaian target organisasi. Meskipun demikian, berbagai penelitian terdahulu umumnya hanya meneliti pengaruh absensi digital atau sistem *reward* secara terpisah. Penelitian yang mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan, khususnya pada perusahaan swasta yang menggunakan aplikasi E-Plus by Gaji.id, masih relatif terbatas. Kondisi tersebutmenunjukkan adanya research gap yang perlu diteliti lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana penerapan absensi digital dan sistem *reward* secara bersama-sama mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.

PT. Mitrapark Eramandiri sebagai perusahaan yang telah menerapkan sistem absensi digital E-Plus by Gaji.id serta kebijakan *reward* kepada karyawannya memerlukan evaluasi mengenai efektivitas kedua kebijakan tersebut terhadap peningkatan disiplin kerja. Disiplin kerja menjadi aspek penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian target perusahaan, kualitas pelayanan, produktivitas, serta efisiensi operasional. Apabila implementasi absensi digital belum sepenuhnya diikuti dengan peningkatan disiplin atau sistem *reward* belum memberikan motivasi yang optimal, maka perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang diterapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai "**Pengaruh Penerapan Absensi Digital E-Plus by Gaji.id dan Sistem *Reward* terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Mitrapark Eramandiri**" menjadi penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia melalui pemanfaatan teknologi digital dan sistem penghargaa

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Sampel penelitian berjumlah 165 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, uji t, dan koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Tabel 3. 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	keterangan
Penerapan Absebsi Digital E-Plus By.Gaji.Id	P1	0.532	0.152	Valid
	P2	0.493	0.152	Valid
	P3	0.365	0.152	Valid
	P4	0.504	0.152	Valid
	P5	0.479	0.152	Valid
	P6	0.465	0.152	Valid
	P7	0.467	0.152	Valid
	P8	0.430	0.152	Valid
	P9	0.427	0.152	Valid

	P10	0.416	0.152	Valid
Sistem *Reward*	P1	0.463	0.152	Valid
	P2	0.402	0.152	Valid
	P3	0.509	0.152	Valid
	P4	0.486	0.152	Valid
	P5	0.516	0.152	Valid
	P6	0.613	0.152	Valid
	P7	0.366	0.152	Valid
	P8	0.391	0.152	Valid
	P9	0.481	0.152	Valid
	P10	0.487	0.152	Valid
Disiplin Kerja Karyawan	P1	0.402	0.152	Valid
	P2	0.428	0.152	Valid
	P3	0.429	0.152	Valid
	P4	0.508	0.152	Valid
	P5	**0.536**	**0.152**	Valid
	P6	0.492	0.152	Valid
	P7	0.424	0.152	Valid
	P8	0.427	0.152	Valid
	P9	0.414	0.152	Valid
	P10	0.501	0.152	Valid

Sumber: Olah Data spss (2026)

Dapat dilihat pada table 3.1 diatas diperoleh tabel uji validitas gabungan, seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,152. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id, sistem *reward* dan disiplin kerja karyawan dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh item kuesioner layak digunakan dalam penelitian.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id	0.705	0,60	Reliabel
Sistem *Reward*	0,716	0,60	Reliabel
Disiplin kerja karyawan	0,721	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data spss (2026)

Berdsarkan Tabel 3.2 diatas, hasil uji reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.60. Variabel penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id memiliki nilai sebesar 0.705, variabel sistem *reward* memiliki nilai sebesar 0.716 dan disiplin kerja karyawan sebesar 0.721. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel atau konsisten sebagai alat ukur penelitian. Dengan demikian, instrumen penelitian layak digunakan untuk pengumpulan data.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		165
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09741146
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.045
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.163[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah Data spss (2026)

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,163. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam penelitian.

3.2.2 Uji Heterokedastisitas

Tabel 3.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model a. Dependent Variable:		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.698	1.725		3.303	.001
	PENERAPAN ABSENSI DIGITAL E-PLUS BY GAJI.ID	-.034	.038	-.077	-.895	.372
	SISITEM *REWARD*	-.059	.038	-.136	-1.573	.118
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber: Olah Data spss (2026)

Berdasarkan Tabel 3.4 hasil uji heteroskedastisitas diatas diketahui bahwa variabel Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id memiliki nilai signifikansi sebesar 0.372. dan

variabel sistem *reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0.118. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Varians residual pada model regresi bersifat konstan atau homogen. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.

3.2.3 Uji Multikolineritas

Tabel 3.5 Hasil Uji Multikolinearistas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PENERAPAN ABSENSI DIGITAL E-PLUS BY GAJI.ID	.795	1.258
	SISITEM *REWARD*	.795	1.258
a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA			

Sumber: Olah Data spss (2026)

Berdasarkan Tabel 3.5 hasil uji multikolineiaritas diatas dikeitahui bahwa variabeil Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id dan sistem *reward* meimiliki nilai toleirancei sei beisar 0.795 dan VIF sei beisar 1.258. Nilai toleirancei variabeil lei bih bei sar dari 0,10 dan nilai VIF leibih keicil dari 10.00 sei hingga meinunjukkan tidak teirjadi multikolineiaritas antar variabei l indeipei ndei n. Dei ngan deimikian, modeil reigreisi layak digunakan dalam peineilitian

3.3 Pengujian Hipotesis

3.3.1 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.024	2.816		2.850	.005
	PENERAPAN ABSENSI DIGITAL E-PLUS BY GAJI.ID	.330	.062	.331	5.336	.000
	SISITEM *REWARD*	.488	.061	.495	7.974	.000
a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA						

Sumber: Olah Data spss (2026)

Persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y= 8.024+ 0.330X1+0.488X2$$

Dilihat dari Tabel IV.6 diatas data Interpretasi dari masing-masing koefisien regresi adalah:

Nilai konstanta seibeisar 8.024 mei nunjukkan bahwa apabila variabeil Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id dan sistem *reward* beirnilai nol, maka variabel disiplin kerja karyawan sei bei sar 8.024. Nilai ini meirupakan kondisi dasar variabeil deipeindein sei bei lum dipeingaruhi olei h variabeil indeipei ndei n. Konstanta beirnilai positif seihingga meinunjukkan hubungan dasar yang positif pada modeil reigreisi.

Koeifisiein reigresi variabeil Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id (X1) sei beisar 0,330 mei nunjukkan bahwa seitiap peiningkatan satu satuan Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id akan meiningkatkan disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 0,330. Koei fisiei n reigreisi variabeil Sistem *reward* (X1) sei beisar 0,488 mei nunjukkan bahwa seitiap peiningkatan satu satuan sistem *reward* akan meiningkatkan disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 0,488. Hubungan antar variabel beirsifat positif dan searah. Dengan demikian, Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id dan sistem *reward* akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3.3.2 Pengujian Signifikan (Uji T)

Tabel 3.7 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.024	2.816		2.850	.005
	PENERAPAN ABSENSI DIGITAL E-PLUS BY GAJI.ID	.330	.062	.331	5.336	.000
	SISITEM *REWARD*	.488	.061	.495	7.974	.000
a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA						

Sumber: Olah Data spss (2026)

Berdasarkan Tabel 3.7 diatas hasil dari tabel 4.7, nilai t hitung untuk variable Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id t (5.336) > t tabel (1,654), dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Sedangkan nilai t hitung untuk variabel sistem *reward* 7.974 > (1,654). Hal ini menunjukkan bahwa seicara parsial, Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id dan sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

3.3.3 Pengujian Signifikan (Uji F)

Tabel 3.8 Hasil Uji F

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	731.536	2	365.768	82.131	.000[b]
	Residual	721.458	162	4.453		
	Total	1452.994	164			
a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA						
b. Predictors: (Constant), SISITEM *REWARD*, PENERAPAN ABSENSI DIGITAL E-PLUS BY GAJI.ID						

Sumber: Olah Data spss (2026)

Berdasarkan Tabel 3.8 diatas dipeiroleh nilai F hitung sebesar 82.131 jauh lebih besar dari F tabel (3,05 untuk α = 0,05, df = N-K-1= 165-2-1=163). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Artinya, seicara simultan variabel Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id dan sistem *reward* beirpeingaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 3.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710[a]	.503	.497	2.110
a. Predictors: (Constant), SISITEM *REWARD*, PENERAPAN ABSENSI DIGITAL E-PLUS BY GAJI.ID				

Sumber: Olah Data spss (2026)

Berdasarkan Tabel 3.9 diatas hasil pada tabel 4.9, Nilai R (koeifisiein korelasi) sebesar 0.710 menunjukkan hubungan yang kuat antara Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id dan sistem *reward* teirhadap disiplin kerja karyawan. Hasil analisis dipeiroleh nilai R Square sebesar 0,503.

Hal ini mei nunjukkan bahwa variabel Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id dan sistem *reward* memiliki kontribusi sebesar 50% terhaadap variabel disiplin kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50% dijeilaskan oleih variabel lain di luar peneilitian. Nilai Adjusteid R Squarei seibei sar 0,497 mei nunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap disiplin kerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id dan sistem *reward* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Mitra Park Era Mandiri. Dengan menggunakan peideikatan kuantitatif, data dikumpulkan meilalui kueisioner online kipada 165 responden dan dianalisis meinggunakan reigresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan inteirpreitasi terhadap data yang dipeiroleh, dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id berpeingaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t dimana nilai t hitung untuk variable Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id (5.336) > t tabel (1,654), dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini meinunjukkan bahwa secara parsial, Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Sistem *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t dimana nilai t hitung untuk variable Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id (7.974) > t tabeil (1,654), dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini meinunjukkan bahwa seicara parsial, sistem *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id dan sistem *reward* berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 82.131 jauh leibih besar dari F tabeil (3,05 untuk α = 0,05, df= n-k-1 = 165-2-1 = 163). Selain itu, nilai signifikansi seibeisar 0,000 < 0,05, seihingga dapat disimpulkan bahwa model reigresi yang digunakan signifikan secara statistik. Artinya, seicara simultan variabel Penerapan absensi digital E-plus by.gaji.id dan sistem *reward* 32.356 berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A Ardianto, R. E., & Putra, M. (2022). Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Global Kencana. *Jenius*, *5*(2), 314–325.

Banu, E. P., & Rahman, D. H. (2025). *Uji validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian : resiliensi akademik pada siswa smp abstrak validity and reliability testing of a research instrument : academic resilience among junior high school students abtract*. *14*(1), 110–118.

Cahyadi, M. A. (2024). *Djoko Suprayetno , Sarifudin Serip*. *1*, 1–8

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.

Ferdiani, R. D., & Harianto, W. (2024). *Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen E – Modul Berbasis Microlearning Dengan Strategi Project Based Learning Untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa Penyandang Tuna Rungu*. *6*(1), 1–6.

Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). *HETEROSKEDASTISITAS PADA ANGKA KEMATIAN IBU DI PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2020*. *7*, 793–796

Firmansyah, M. A., & Mahardhika, B. W. (2022). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.

Gerungan, G. F., Lengkong, V. P. K., Trang, I., Absensi, A., Dalam, D., Disiplin, M., & Pegawai, K. (2024). *ANALYSIS OF DIGITAL ATTENDANCE IN IMPROVING EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT THE Jurnal EMBA Vol . 12 No . 4 Oktober 2024 , Hal . 568-575*. *12*(4), 568–575.

Gultom, D., & Triana, N. (2024). *Pengaruh Absensi Online " Talenta " dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Kia Karawang*. *5*(11), 4908–4923

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*
(Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2018). *Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions* (4th ed.). SAGE Publications.

Kemalasari, A. D., Agustina, H., & Zulkarnaen, I. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. *Jurnal Publika Unswagati Cirebon*, *7*(1), 36–50.

Kuswibowo, C. (2020). 3248-9586-1-Pb. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, *2*, 43–49.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mulyadi. (2021). *Sistem Informasi Akuntansi*. Salemba Empat.

Nafisyah, S. M., & Kurniawati, E. (2026). *Implementasi Absensi Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja*. 67–75.

Ningsih, P. R., & Ardiansyah, F. (2023). Efektivitas sistem absensi berbasis aplikasi mobile terhadap disiplin dan kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 7(2), 55–69.

Olivia, N., Pratama, M. H., & Simanjuntak. (2025). *REWARD PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA*. *8*, 4608–4611.

Prasetyo, B., & Wahyuni, S. (2021). Digitalisasi sistem manajemen sumber daya manusia pada era industri 4.0. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 112–125.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Ketiga). Rajagrafindo Persada.

Shella, S., Wara, M., Adziima, A. F., Nasrudin, M., & Rizaldy, A. (2025). *Evaluasi Kinerja Uji Normalitas pada Ragam Distribusi dan Ukuran Sampel*. *7*(2), 172–183.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2). Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Widiastuti, E., & Nurhayati, S. (2021). Pengaruh penggunaan sistem absensi fingerprint terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 5(1), 41–55.

Widari, B. E. S. I., Firmansyah, M., & Singandaru, A. B. (2023). Efektivitas Penerapan Absensi Online Berbasis Gps Dalam Upaya Peningkatan Kedisiplinan Pegawai Di Setda Kota Mataram. *Jurnal Oportunitas : Ekonomi Pembangunan*, *2*(2), 54–62. https://doi.org/10.29303/oportunitas.v2i2.550