

RESEARCH ARTICLE

Pengaruh Sistem Absensi Digital dan Pemantauan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya

Muh Yani ^{1*}, Altri Wahida ², Saharuddin ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia.

Email: Ahmadyanifaryanto@gmail.com ^{1*}, altri.wahida@umpalopo.ac.id ², saharuddin@umpalopo.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 9 Desember 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 Desember 2025; Diterima 20 Februari 2026; Diterbitkan 1 April 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Yani, M., Wahida, A., & Saharuddin, S. (2026). Pengaruh Sistem Absensi Digital dan Pemantauan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT. Sumber Alfaria Trijaya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(2), 1200-1211. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i2.6072>.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh sistem absensi digital dan pemantauan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan populasi 180 yang melalui rumus Slovin ditentukan jumlah responden sampel sebanyak 65 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat utama dalam pengumpulan data. Analisis dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 26 melalui serangkaian pengujian statistik regresi linear berganda, termasuk uji validitas, reliabilitas, serta uji t dan F. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa baik sistem absensi digital maupun mekanisme pemantauan produktivitas memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan sistem digital dalam pengelolaan kehadiran dan produktivitas meningkatkan disiplin, efisiensi, dan akuntabilitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat integrasi teknologi dalam manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja dan daya saing di sektor ritel modern.

Kata Kunci: Sistem Absensi Digital; Pemantauan Produktivitas; Kinerja Karyawan.

Abstract

This study analyzes the effect of digital attendance systems and productivity monitoring on employee performance at PT Sumber Alfaria Trijaya in North Luwu Regency. Using a quantitative descriptive approach and through Slovin equation to 180 employees selected 65 respondents from those. Data were collected using questionnaires and analyzed through validity, reliability, multiple linear regression, t-test, and F-test with IBM SPSS Statistics 26. The results show that both the digital attendance system and productivity monitoring hold significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables also significantly influence on employee performance. These findings indicate that digital systems in attendance and productivity management enhance discipline, efficiency, and accountability. Therefore, companies should strengthen digital integration in human resource management to improve performance and competitiveness in the modern retail sector.

Keyword: Digital Attendance System; Productivity Monitoring; Employee Performance.

1. Pendahuluan

Secara demografis, Indonesia ditempatkan pada jajaran negara berpenduduk yang masif di tingkat global dengan struktur ekonomi yang terus berkembang, berada dalam tekanan global untuk mengadopsi digitalisasi dalam berbagai sektor, termasuk manajemen sumber daya manusia. Dalam dekade terakhir, perkembangan teknologi digital telah membawa perubahan besar dalam sistem kerja, terutama terkait dengan tata kelola kehadiran dan produktivitas karyawan. Digitalisasi ini menjadi jawaban terhadap tantangan efisiensi dan akuntabilitas dalam pengelolaan SDM, terutama di sektor ritel modern yang sangat dinamis dan kompetitif (Kalischko, T. 2021). Sektor ritel modern di Indonesia, seperti Alfamart dan Alfamidi yang dikelola oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya, merupakan wajah dari transformasi distribusi dan konsumsi masyarakat urban maupun semi-urban. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan akan layanan cepat dan praktis, perusahaan ritel dituntut untuk tidak hanya melayani pasar, tetapi juga menjaga efisiensi internal perusahaan. Salah satu upaya peningkatan efisiensi itu adalah dengan menerapkan sistem absensi digital dan pemantauan produktivitas yang berfungsi untuk mengatur kehadiran, disiplin, serta kinerja karyawan secara lebih objektif dan real time (Firdaus, D., *et al.* 2024). Penggunaan sistem absensi digital terbukti dapat mengurangi manipulasi data kehadiran serta meningkatkan akurasi pelaporan. Sebagaimana diterjemahkan dari penelitian oleh A'yuni & Ardi (2022), dengan sistem kelola informasi melalui absensi memiliki korelasi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karena sistem tersebut meminimalkan bias dan meningkatkan kepercayaan. Di sisi lain, pemantauan produktivitas yang menggunakan indikator berbasis teknologi membantu perusahaan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan evaluasi berbasis data terhadap setiap individu dalam organisasi. Berbagai studi sebelumnya juga menunjukkan bahwa penerapan sistem ini belum tentu selalu menghasilkan dampak positif, terutama jika tidak disertai pendekatan yang adaptif terhadap konteks organisasi dan budaya kerja lokal (Qamaruddin, M. Y., & Iskandar, M. I. (2023).

Hal ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara potensi teknologi digital dan realitas implementasinya dalam lingkungan kerja yang spesifik. Maka dari itu, dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk menilai secara empiris bagaimana kedua sistem tersebut benar-benar memengaruhi kinerja karyawan dalam satu entitas perusahaan tertentu dan dalam ruang geografis tertentu. Kabupaten Luwu Utara, sebagai salah satu daerah di Sulawesi Selatan yang mengalami perkembangan pesat di sektor perdagangan dan jasa, menjadi salah satu lokasi strategis ekspansi ritel modern seperti Alfamart dan Alfamidi. Meskipun perusahaan telah menerapkan sistem absensi digital dan pemantauan kinerja berbasis aplikasi, efektivitas sistem ini terhadap peningkatan kinerja karyawan di tingkat gerai belum banyak diteliti. Padahal, karakteristik wilayah dan sumber daya manusia di daerah ini memiliki keunikan tersendiri yang dapat mempengaruhi optimalisasi sistem digital tersebut. Mediana *et al.* (2024) dalam penelitiannya mengenai PT. Sumber Alfaria Trijaya cabang Demak menunjukkan bahwa kendala implementasi sistem pengendalian manajemen terjadi ketika pendekatan etis dan budaya kerja tidak diintegrasikan dengan sistem digital yang digunakan. Hal serupa dapat saja terjadi di Luwu Utara jika sistem absensi dan pemantauan produktivitas hanya dipandang sebagai alat kontrol tanpa memperhatikan kebutuhan dan motivasi karyawan secara holistik. Oleh karena itu, perlu penelitian berbasis studi kasus lokal untuk mengetahui efektivitas aktual penerapan sistem ini. Berdasarkan penelitian yang dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, "Pengaruh Sistem Absensi Digital dan Pemantauan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Jaya".

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Sistem Absensi Digital

Sistem absensi digital merupakan inovasi dalam manajemen sumber daya manusia yang memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pencatatan kehadiran karyawan. Sistem ini berbasis perangkat lunak (web atau mobile) dan/atau perangkat keras

RESEARCH ARTICLE

biometrik seperti *fingerprint*, *face recognition*, dan RFID, yang memungkinkan proses pencatatan kehadiran dilakukan secara otomatis, real-time, dan terintegrasi dengan database organisasi (Suryani *et al.*, 2020). Dalam konteks organisasi modern, absensi digital diartikan sebagai penerapan teknologi digital untuk mencatat dan memantau kehadiran karyawan, yang berfungsi meningkatkan efisiensi operasional, ketelitian data, serta keamanan sistem administrasi kehadiran (Azizah *et al.* 2024). Menurut Ardhan (2024), indikator keberhasilan penerapan sistem absensi digital meliputi lima aspek penting: (1) peningkatan produktivitas, yakni kemampuan sistem mendukung efektivitas kerja pegawai; (2) praktis, karena mempermudah pengorganisasian kehadiran tanpa biaya perawatan tinggi; (3) efisien, sebab dapat diakses kapan dan di mana saja selama terhubung internet; (4) transparansi, karena data kehadiran dapat digunakan untuk memantau gaji dan cuti secara terbuka; serta (5) tingkat keamanan tinggi, dengan fitur foto langsung dan koordinat lokasi yang meminimalisir kecurangan. Sistem absensi digital memiliki sejumlah keunggulan dibandingkan metode manual.

Salah satunya adalah akurasi tinggi berkat penggunaan teknologi biometrik yang meminimalkan manipulasi data kehadiran seperti titip absen. Sistem ini juga efisien karena pencatatan dilakukan secara otomatis dan real-time, tanpa rekap manual. Syahputra (2023) menambahkan bahwa integrasi sistem absensi dengan database terpusat menghemat waktu dan mengurangi kesalahan administratif. Dalam konteks kerja lapangan atau jarak jauh, sistem absensi berbasis aplikasi mobile memberikan fleksibilitas dengan dukungan GPS dan *selfie* untuk verifikasi visual (Andayani, 2023). Selain itu, sistem digital juga berkontribusi terhadap efisiensi biaya jangka panjang dengan mengurangi penggunaan kertas serta beban administrasi manual (Mayunita & Jumaah, 2022). Namun demikian, Gadjian (2021) mengingatkan bahwa penerapan sistem berbasis biometrik membutuhkan biaya investasi dan pemeliharaan yang cukup tinggi, sehingga mungkin kurang ekonomis bagi usaha kecil dan menengah. Selain itu, perangkat keras seperti *fingerprint scanner* atau kamera pengenalan wajah rentan terhadap masalah teknis, misalnya kesulitan membaca jari yang kotor atau kondisi pencahayaan buruk (Harry, 2020). Meskipun terdapat tantangan seperti biaya, konektivitas, dan privasi, manfaat sistem ini dalam menunjang kedisiplinan dan akuntabilitas kerja karyawan tetap signifikan. H₁: Diduga bahwa Sistem Absensi Digital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya di Kabupaten Luwu Utara.

2.2 Pemantauan Produktivitas

Pemantauan produktivitas merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai dengan target dan standar organisasi. Sistem pemantauan produktivitas membantu organisasi mengukur, mengelola, dan meningkatkan produktivitas. Proses ini mencakup pengamatan berkelanjutan terhadap pelaksanaan tugas, analisis hasil kerja, serta identifikasi kendala agar perbaikan dapat dilakukan tepat waktu. Dengan pemantauan yang baik, kinerja individu dan tim dapat tercapai secara optimal (Cahyadi *et al.*, 2024). Hasibuan (2020) menambahkan bahwa pengawasan mencakup evaluasi sistematis, penilaian berdasarkan standar, dan tindakan korektif bila diperlukan untuk memastikan pelaksanaan sesuai rencana dan hasil yang dicapai optimal. Secara umum, produktivitas dirumuskan sebagai perbandingan antara output dan input: $\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$. Sutrisno (2020) menjelaskan enam indikator produktivitas kerja, yaitu: (1) kemampuan, mencakup keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif; (2) peningkatan hasil kerja, yakni sejauh mana karyawan mampu melampaui target atau standar sebelumnya; (3) semangat kerja, berupa motivasi untuk tetap produktif meskipun menghadapi tantangan; (4) pengembangan diri, yaitu upaya meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan pengalaman; (5) mutu, yang menekankan kualitas hasil pekerjaan; dan (6) efisiensi, yaitu kemampuan menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil terbaik. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan menurut Sutrisno (2020) meliputi: (1) pelatihan, untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerja; (2) mental dan kemampuan fisik, yang berpengaruh langsung terhadap kinerja; dan (3) hubungan antara atasan dan bawahan, yang menentukan motivasi serta efektivitas kerja. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, organisasi dapat mengembangkan sistem pemantauan yang efektif guna meningkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. H₂: Diduga

RESEARCH ARTICLE

bahwa Pemantauan Produktivitas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Kabupaten Luwu Utara.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sehingga berperan penting dalam praktik manajemen SDM. Kinerja seseorang dapat bersifat kuantitatif, seperti jumlah output atau target penjualan yang dicapai, maupun kualitatif, seperti perilaku dan keterampilan interpersonal dalam bekerja. Kasmir (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja serta perilaku yang ditunjukkan individu selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, ukuran kinerja dapat dilihat dari sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan organisasi. Lebih lanjut, Moehoeriono (2021) menyatakan bahwa kinerja dapat dipahami sebagai representasi dari tingkat efektivitas pelaksanaan suatu program, kebijakan, atau kegiatan dalam mencapai sasaran strategis organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan tolok ukur yang telah ditentukan sebelumnya, baik secara individu maupun kelompok. Menurutny, kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal seperti kemampuan, motivasi, dan kompetensi individu, maupun eksternal seperti kondisi lingkungan kerja dan struktur organisasi. Sejalan dengan pendapat tersebut, Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa ukuran kinerja seorang karyawan ditentukan oleh sejauh mana ia mampu menghasilkan pekerjaan yang baik secara mutu dan volume, dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan kata lain, performa individu tidak hanya bergantung pada karakteristik internal seperti kompetensi dan motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi eksternal, antara lain budaya organisasi serta kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan.

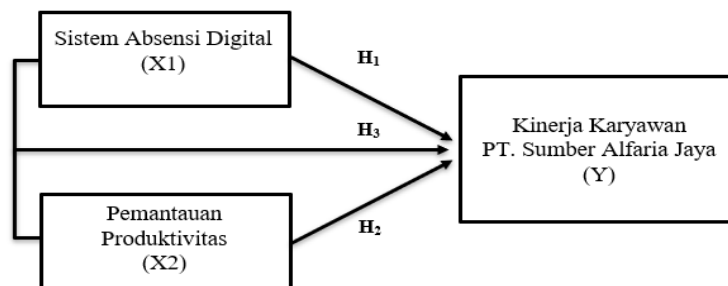
Menurut Kasmir (2021), terdapat beberapa indikator utama yang dapat digunakan sbagai standar ukur sebuah kinerja, yaitu: (1) mutu kerja, yang menunjukkan kerapihan, kecermatan disertai ketepatan hasil kerja terhadap standar perusahaan; (2) kuantitas kerja, yang menggambarkan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu; (3) waktu (jangka waktu), yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan; (4) kerja sama antar karyawan, yang menilai sejauh mana individu dapat berkolaborasi dan menghargai rekan kerja; serta (5) pengawasan, yaitu tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya serta kemampuannya dalam menerima koreksi untuk memperbaiki hasil kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Penilaian terhadap kinerja harus mempertimbangkan indikator kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama, dan pengawasan agar dapat menggambarkan kontribusi nyata karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. H₃: Diduga bahwa Diduga bahwa Sistem Absensi Digital dan Pemantauan Produktivitas bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Kabupaten Luwu Utara.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengawasan, disiplin kerja, absensi digital, dan evaluasi kinerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas maupun kinerja karyawan. Penelitian Siti Bunga Nurjanah dan Nida Handayani (2023) menemukan bahwa program *Daily Monitoring and Evaluation Management* di PT Angkasa Pura II membantu meningkatkan kinerja, meskipun masih terdapat kendala sistem. Penelitian yang dilakukan oleh Rohmat, Nur Hidayati, dan Siti Asiyah (2022) juga mengonfirmasi bahwa kegiatan monitoring serta evaluasi yang dilaksanakan secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai di KPP Pratama Malang Selatan. Selain itu, Alifian Nugraha dan Nuril Hilal (2020) mengidentifikasi bahwa penggunaan sistem absensi berbasis sidik jari dan faktor motivasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan disiplin kerja berperan sebagai variabel mediasi. Sedangkan Kardinah Indrianna Meutia dkk. (2022) menunjukkan bahwa tingkat kehadiran dan faktor usia memengaruhi kinerja karyawan di PT Graha Bumi Hijau. Penelitian Alfani Enggar Susilo dan Abdurrahman (2023) juga menegaskan bahwa penerapan

RESEARCH ARTICLE

absensi digital berbasis *fingerprint* mampu meningkatkan kedisiplinan dan mutu kerja pegawai. Dalam konteks pengawasan, Selvi Juliana (2020) membuktikan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, sementara Alya Maharani dan Syifa Pramudita Faddilla (2023) menegaskan bahwa penggunaan metrik SDM membantu organisasi dalam mengukur dan meningkatkan kinerja secara objektif. Selain itu, Hadyati Harras dan Endah Finatariani (2023) menemukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berkontribusi sebesar 60% terhadap peningkatan produktivitas. Penelitian Aseptua Gesima Silitonga dkk. (2022) menegaskan bahwa pengawasan, semangat kerja, dan penerapan K3 berpengaruh positif terhadap produktivitas, sedangkan Hastuti Sanggulang dkk. (2023) menunjukkan bahwa sistem absensi *fingerprint* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamart dengan kontribusi sebesar 75,7%. Secara keseluruhan, temuan-temuan terdahulu mengindikasikan bahwa sistem absensi digital dan pemantauan/pengawasan produktivitas positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjadi dasar bagi penelitian ini dalam menguji pengaruh sistem absensi digital dan pemantauan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan uraian sebelumnya maka penggambaran konsep penelitian Adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Yaitu dengan mempertimbangkan peran teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, penelitian ini difokuskan dalam menelaah hubungan sistem absensi digital dan pemantauan produktivitas terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya (Alfamidi dan Alfamart) di Kabupaten Luwu Utara. Penelitian dilaksanakan pada unit usaha Alfamart dan Alfamidi yang berada di wilayah Kabupaten Luwu Utara selama dua bulan. Pemilihan lokasi dilakukan secara sengaja karena perusahaan tersebut telah menerapkan sistem absensi digital dan mekanisme pemantauan produktivitas secara aktif, serta lokasi penelitian berada di domisili peneliti sehingga memudahkan dalam pengumpulan data dan observasi lapangan. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan operasional Alfamart dan Alfamidi yang aktif bekerja di wilayah Kabupaten Luwu Utara. Berdasarkan data internal perusahaan dan informasi outlet dari dinas terkait Kabupaten Luwu Utara, jumlah populasi diperkirakan sebanyak 180 orang, yang terdiri atas Kepala Toko, Asisten Kepala Toko, Merchandiser, Kasir, dan Pramuniaga. Dari populasi tersebut, sampel didapatkan melalui persamaan Slovin, yaitu jumlah sampel dibagi 1 tambah jumlah sampel dengan *margin of error* sebesar 10 persen atau sebesar 0,1 dikudratkan, sehingga diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut (Sugiyono, 2025):

$$n = \frac{180}{1+180 (0,1)^2} = 65$$

Sumber data terdiri atas dua jenis, yakni data primer yang dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden serta wawancara dengan sejumlah karyawan yang dipilih. Serta data sekunder diperoleh melalui berbagai dokumen internal perusahaan, laporan kepegawaian, serta literatur yang berkaitan dengan topik penelitian ini. Berdasarkan hasil perhitungan ukuran sampel,

RESEARCH ARTICLE

diperoleh 65 responden yang dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran Instrumen kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian menggunakan skala Likert, dengan total 15 pernyataan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan dua pendekatan, yakni analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan profil responden dan pola jawaban, sedangkan analisis inferensial bertujuan menguji hipotesis penelitian. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 26, mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen serta analisis regresi linier berganda, dengan model persamaan sebagai berikut (UIN Alauddin, 2023): $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$. Selain itu, dilakukan juga pengujian parsial (t) guna mengetahui dampak tiap variabel bebas, uji simultan untuk menilai pengaruh keduanya secara kolektif, serta penghitungan nilai R^2 guna menggambarkan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. (Sihabudin *et al*, 2021).

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil

4.1.1 Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan r tabel sebesar 0,244 yang diperoleh dari perhitungan derajat kebebasan ($df = n - 2 = 65 - 2 = 63$). Berdasarkan hasil uji pada Tabel 2, keseluruhan item menunjukkan nilai r hitung yang melebihi r tabel, sehingga seluruh butir pada variabel X1, X2, dan Y memenuhi syarat valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	r_Hitung	r_Tabel	Interpretasi
Sistem Absensi Digital (X1)	Item 1	0,672	0,244	Valid
	Item 2	0,616	0,244	Valid
	Item 3	0,586	0,244	Valid
	Item 4	0,569	0,244	Valid
	Item 5	0,656	0,244	Valid
Variabel	Nomor Item	r_Hitung	r_Tabel	Interpretasi
Pemantauan Produktivitas (X2)	Item 6	0,769	0,244	Valid
	Item 7	0,587	0,244	Valid
	Item 8	0,734	0,244	Valid
	Item 9	0,746	0,244	Valid
	Item 10	0,718	0,244	Valid
Variabel	Nomor Item	r_Hitung	r_Tabel	Interpretasi
Kinerja Karyawan (Y)	Item 6	0,736	0,244	Valid
	Item 7	0,622	0,244	Valid
	Item 8	0,592	0,244	Valid
	Item 9	0,705	0,244	Valid
	Item 10	0,686	0,244	Valid

4.1.2 Uji Reabilitas

Seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh melebihi standar minimum sebesar 0,70. Adapun hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai reliabilitas untuk Sistem Absensi Digital (X_1) adalah 0,797, untuk Pemantauan Produktivitas (X_2) sebesar 0,844, dan untuk Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,781.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Jumlah Items	Interpretasi
Sistem Absensi Digital (X1)	0,797	0,70	5	Reliabel
Pemantauan Produktivitas (X2)	0,844	0,70	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,781	0,70	5	Reliabel

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Konstanta	3,810	1,711		2,227	0,030
Sistem Absensi Digital	0,360	0,096	0,353	3,770	0,000
Pemantauan Produktivitas	0,459	0,080	0,538	5,757	0,000

Dari tabel coefficient diperoleh persamaan regresi dengan interpretasi sebagai berikut:

$$Y = 3,810 + 0,360X_1 + 0,459X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,810 menunjukkan bahwa jika Sistem Absensi Digital (X1) dan Pemantauan Produktivitas (X2) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 3,810 satuan.
- 2) Koefisien Sistem Absensi Digital (X1) sebesar 0,360 menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap peningkatan Sistem Absensi Digital sama dengan 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu 0,360 satuan.
- 3) Koefisien Pemantauan Produktivitas (X2) bernilai positif 0,459, yang berarti pada setiap penambahan Pemantauan Produktivitas sama dengan 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan menunjukkan angka 0,459 satuan.

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (T)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Keterangan
Sistem Absensi Digital	3,770	1,998	0,000	Signifikan
Pemantauan Produktivitas	5,757	1,998	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Absensi Digital (X1) memiliki nilai t_{hitung} mencapai 3,770 lebih besar dari ($>$) t_{tabel} yaitu 1,998 dan angka signifikansinya berada pada 0,000 lebih kecil dari ($<$) 0,05. Hal tersebut berarti bahwa Sistem Absensi Digital berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Kabupaten Luwu Utara.
- 2) Hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel Pemantauan Produktivitas (X2) memiliki nilai t_{hitung} mencapai 5,757 lebih besar dari ($>$) t_{tabel} yaitu 1,998 dan angka signifikansinya berada pada 0,000 lebih kecil dari ($<$) 0,05. Dengan kata lain bahwa Pemantauan Produktivitas berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Kabupaten Luwu Utara.

4.1.3 Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan mengindikasikan bahwa nilai F-hitung mencapai 51,824, melampaui nilai F-tabel 3,15, dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari ($<$) 0,05. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel bebas, yaitu Sistem Absensi Digital dan Pemantauan Produktivitas, secara kolektif memiliki pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di wilayah Kabupaten Luwu Utara

RESEARCH ARTICLE

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,380	2	124,690	51,824	,000b
	Residual	149,174	62	2,406		
	Total	398,554	64			

4.1.4 Koefisien Determinasi (R²)

Hasil pada tabel di bawah menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,791 dan R Square sebesar 0,626. Ini berarti Sistem Absensi Digital (X1) dan Pemantauan Produktivitas (X2) bersamaan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan persentase pada 62,6%, sementara 37,4% kekurangannya kemungkinan besar adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian kali ini.

Tabel 6. Hasil Uji R2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,791 ^a	0,626	0,614	1,551

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil yang didapatkan terkait pengaruh variabel independen penelitian yaitu Sistem Absensi Digital (X1) dan Pemantauan Produktivitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Temuan sebelumnya terkait Sistem Absensi Digital (X1) dari beberapa penelitian sejalan dengan hasil yang ada, seperti Dailami *et al.* (2025) menemukan bahwa penerapan sistem absensi digital berbasis Google Form dapat meningkatkan disiplin dan produktivitas pegawai. Penelitian Alexandra, Ahmad, dan Imilda (2024) juga menunjukkan bahwa penggunaan sistem absensi sidik jari di Dinas PUPR Aceh mampu meningkatkan disiplin dan motivasi kerja pegawai yang berdampak positif terhadap kinerja. Sementara itu, Putri (2024) menegaskan bahwa transformasi digital secara menyeluruh dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan tinjauan pustaka oleh Halimah dan Lumban Batu (2025), yang menyimpulkan bahwa sistem absensi digital berpengaruh positif terhadap produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Berbagai bentuk sistem digital seperti biometrik, pengenalan wajah, GPS, serta aplikasi berbasis web dan mobile terbukti meningkatkan akurasi kehadiran, mengurangi manipulasi data, mempercepat administrasi, dan memperkuat transparansi serta akuntabilitas. Begitu pula dengan temuan tentang Pemantauan Produktivitas (X2) yang sejalan dengan penelitian Tasya, Akbar, dan Lina (2024) yang menyimpulkan yaitu produktivitas sebuah pekerjaan secara positif mempengaruhi signifikansi kinerja karyawan. Meningkatnya produktivitas, akan menambah efisiensi dan efektifitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Mardian *et al.* (2021) yang mengembangkan aplikasi pemantauan kinerja berbasis Android dan terbukti meningkatkan efisiensi, akurasi data, serta akuntabilitas karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa sistem pemantauan produktivitas, baik secara langsung maupun melalui teknologi, dapat meningkatkan disiplin, efisiensi, dan tanggung jawab kerja, yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Hasil terkait simultan Sistem Absensi Digital (X1) dan Pemantauan Produktivitas (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Kabupaten Luwu Utara, sejalan dengan penelitian Haratua *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa penerapan sistem manajemen SDM berbasis teknologi, termasuk absensi digital dan pemantauan kinerja, berpengaruh signifikan terhadap efisiensi, transparansi, dan produktivitas kerja. Penelitian Estrada *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa sistem absensi daring E-NTAGO efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas pegawai melalui pencatatan kehadiran yang otomatis dan akurat. Secara keseluruhan, temuan ini konsisten dengan konsep Technology Acceptance Model (TAM), yang menegaskan bahwa teknologi dapat meningkatkan disiplin, akuntabilitas, dan efektifitas kerja karyawan.

RESEARCH ARTICLE

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ditariklah kesimpulan yaitu sistem absensi digital dan pemantauan produktivitas berpengaruh atau mempengaruhi Kinerja secara signifikan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Kabupaten Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi berbasis teknologi, seperti fingerprint dan aplikasi online, mampu meningkatkan kedisiplinan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Selain itu, sistem pemantauan produktivitas yang efektif melalui pengawasan kerja, evaluasi hasil, dan umpan balik berbasis data dapat membantu karyawan bekerja lebih terarah, efisien, dan termotivasi dalam mencapai target perusahaan. Secara simultan, kombinasi kedua sistem tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih disiplin, transparan, dan terukur, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas serta efektivitas kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, efisiensi administrasi, dan daya saing perusahaan di sektor ritel modern. Sesuai pada hasil yang diperoleh dalam penelitian manajemen SDM ini, maka disarankan beberapa hal, yaitu: Pertama-tama kepada pemerintah, diharapkan terus mendorong transformasi digital di bidang ketenagakerjaan melalui kebijakan dan pelatihan yang mendukung penerapan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di sektor ritel dan wilayah dengan keterbatasan infrastruktur teknologi. Selanjutnya untuk perusahaan, khususnya PT. Sumber Alfaria Trijaya dan perusahaan ritel lainnya, disarankan agar terus meningkatkan efektivitas sistem absensi digital dan pemantauan produktivitas dengan memperhatikan aspek kenyamanan, transparansi, serta keadilan bagi karyawan, dan mengintegrasikannya dengan sistem penilaian kinerja serta penghargaan berbasis prestasi agar berfungsi tidak hanya sebagai alat kontrol, tetapi juga sarana motivasi. Terakhir bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau motivasi intrinsik, serta melakukan penelitian lintas sektor industri dengan metode campuran (*mixed methods*) agar hasilnya lebih mendalam dan komprehensif.

6. Referensi

- A'yuni, L., & Ardi, B. K. (2022). Pengaruh sistem informasi pengolahan data absensi dan penggajian terhadap kinerja karyawan PT Pesona Mutiara Indonesia Semarang. *Dharma Ekonomi*, 29(2), 142–154.
- Alexandra, R., & Ahmad, L. (2024). Analisis pengaruh absensi fingerprint terhadap disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh (PUPR Aceh) menggunakan metode TAM. *Jurnal Sistem Komputer (SISKOM)*, 4(2), 87–103.
- Andayani, N. (2023). Sistem absensi online berbasis website: Studi kasus IAIN Curup. *Arcitech Journal*, 3(2), 124–136.
- Ardhan Maulana, A. (2024). Pengaruh efektivitas penerapan absensi berbasis teknologi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sijunjung (Tesis doctoral, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Azizah, N., Jannah, R., Sudur, M., Rahman, Z., & Muhammad, J. (2024). Meningkatkan efektivitas penggunaan absensi digital dalam rekapitulasi guru di Sekolah Dasar (SD) Desa Trebungan. *Jurnal Masyarakat Berdikari dan Berkarya (Mardika)*, 2(1), 1–9.

RESEARCH ARTICLE

- Cahyadi, C. I., Nur, F., Pasa, I. T., Anwar, S., & Sukarwoto. (2024). Sistem monitoring dan penilaian kinerja pegawai Politeknik Penerbangan Medan. *Jurnal JSRCS*, 5(2), 95–108. <https://doi.org/10.31599/t5j7y226>.
- Dailami, S., Fazriansyah, R., Javieredsa, A., & Permana, E. (2025). Pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan kinerja karyawan perusahaan air bersih. *Jurnal Ilmiah Kajian Multidisipliner*, 9(3), 116–124.
- Estrada, E., Dumatubun, N. F. L., & Betaubun, R. M. (2025). Evaluasi sistem absensi online sebagai alat monitoring kehadiran dan produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke. *Papsel Economic Journal*, 2(2), 10–16.
- Fauzi, I. (2023). *Statistik penelitian pendidikan: Panduan praktis analisis data statistik melalui aplikasi SPSS-26*. Semarang: Badan Penerbit STIEPARI Press. ISBN 978-623-88619-0-3.
- Firdaus, D., et al. (2024). Pengembangan aplikasi untuk monitoring absensi dan lembur karyawan. *Jurnal Komputer Antartika*, 2(4), 147–154. <https://doi.org/10.70052/jka.v2i4.640>.
- Gadjian. (2021). Kelebihan dan kekurangan sistem absensi online.
- Halimah, E., & Lumban Batu, R. (2025). Literature review: Optimalisasi sistem absensi digital dalam meningkatkan produktivitas kerja (Studi pada PT Pupuk Kujang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 25(2), 209–215.
- Haratua, C. S., Purnama, R. N., Pramesti, P., Arifin, W., & Nadila, S. A. (2025). Pentingnya sistem manajemen SDM berbasis teknologi di era digital terhadap kinerja karyawan. *SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 506–514.
- Harras, H., & Finatariani, E. (2023). Meningkatkan produktivitas karyawan: Peran disiplin kerja dan kompensasi di PT. Angkasa Pura Solusi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen E-ISSN*, 2598, 4950.
- Harry, T. (2020). *Implementasi teknologi absensi biometrik dan dampaknya terhadap efisiensi SDM*. Jakarta: Pustaka Teknodigital.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliana, S. (2020). Analisis efektivitas pengawasan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Pelayaran Nasional Pacific Ferry Lines Tanjungpinang (Tesis doctoral, STIE Pembangunan Tanjungpinang).
- Kalischko, T. (2021). Electronic performance monitoring in the digital workplace: Conceptual challenges and research avenues. *Philosophy and Technology*, 34(3), 461–483. <https://doi.org/10.1007/s13347-020-00436-2>.
- Kasmir. (2021). *Analisis laporan keuangan (Edisi revisi, cetakan ke-12)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Maharani, A. (2023). Mengukur kinerja dan produktivitas karyawan melalui metrik manajemen SDM. *Business and Investment Review*, 1(3), 69–79. <https://doi.org/10.61292/birev.v1i3.17>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Cetakan ke-15)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

RESEARCH ARTICLE

- Mardian, A., Budiman, T., Haroen, R., & Yasin, V. (2021). Perancangan aplikasi pemantauan kinerja karyawan berbasis Android di PT. Salestrade Corp. Indonesia. *Jurnal Manajemen Informatika Jayakarta*, 1(3), 169–185.
- Mayunita, R., & Jumaah, F. (2022). Evaluasi kedisiplinan melalui absensi fingerprint di lingkungan pemerintahan. *JRME*, 1(5), 45–52.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh usia karyawan dan absensi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674–681. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6>.
- Moehersono, P. D. (2021). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Cakrawala Satria.
- Nugraha, A., & Hilal, N. (2020). Pengaruh absensi sidik jari (fingerprint) dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada CV Indoraga Persada Jember). *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 20(1), 57–76.
- Nurjanah, S. B., & Handayani, N. (2023). Efektivitas daily monitoring and evaluation management (DIANA) dalam meningkatkan kinerja karyawan Divisi Airport Learning Center PT Angkasa Pura II (Persero). *Tuturan: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora*, 1(2), 01–14. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v1i2.129>.
- Putri, L. C. (2024). Pengaruh transformasi digital terhadap kinerja karyawan. *Journal of Multidisciplinary Economic Harmony*, 1(1), 55–61.
- Qamaruddin, M. Y., & Iskandar, M. I. (2023). Analisis efektivitas penerapan e-absensi terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kota Palopo. *Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13155>.
- Rohmat, R., Hidayati, N., & Asiyah, S. (2020). Pengaruh monitoring dan evaluasi kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada KPP Pratama Malang Selatan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(03).
- Sanggilang, H., Panigoro, M., Maruwae, A., Mahmud, M., & Dama, M. N. (2025). Pengaruh sistem absensi fingerprint terhadap kinerja karyawan Alfamart di Kecamatan Kaidipang Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *Journal of Economic and Business Education*, 3(2), 366–379. <https://doi.org/10.37479/jebe.v3i2.29853>.
- Sihabudin, D. W., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., & Purwasih, R. (2021). *Ekonometrika dasar teori dan praktik berbasis SPSS*. CV Pena Persada, Banyumas, 1182–1188.
- Silitonga, A. G., Purwati, A. A., Rusilawati, E., & Sandria, W. (2022). Peran upah, pengawasan, semangat kerja dan K3 terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT Mitra Unggul Pusaka. *Invest: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 38–55. <https://doi.org/10.55583/invest.v3i1.238>.
- Sugiyono. (2025). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2 cetakan ke-7)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., Laksemini, K. D. I. S., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2020). *Kinerja sumber daya manusia*. Nila Cakra.

RESEARCH ARTICLE

- Susilo, A. E., & Abdurrahman, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui absensi digital. *Jurnal Educatio FKIP Unma*, 9(1), 318–326.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-11)*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, A. (2023). Optimalisasi sistem absensi digital dalam pengelolaan SDM. *Jurnal Manajemen Polgan*, 13(2), 33–40.
- Tasya, C. Y., Akbar, M. A., & Lina, R. (2024). Work discipline on employee performance through work productivity. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 166–178.
- Tim Karya Tulis Ilmiah Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. (2023). *Pedoman penulisan karya tulis ilmiah (Edisi revisi ke-2)*. Makassar: Alauddin University Press.