



Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Pelaksanaan Absensi Digital di Sekolah

Mistam^{1*}, Yudin Citriadin², Syatriadin³

^{1,2}Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia

³Manajemen Pendidikan Islam, STAI Al Amin Dompu, Indonesia

mistam121@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Discipline;
Work Environment;
Work Culture;
Digital Attendance.

Abstract: This study aims to analyze the influence of discipline, work environment, and work culture on the implementation of digital attendance via mobile phones in Central Lombok, as technology plays an increasing role in the efficiency of school administration. This study used a correlational quantitative approach with multiple linear regression analysis, involving 39 respondents consisting of teachers and principals. The results of the analysis show that the regression model simultaneously has a significant effect on the implementation of digital attendance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.227, which means that the three variables contribute 22.7% to the variation in the implementation of digital attendance. Partially, only work culture showed a statistically significant effect ($p < 0.05$), while discipline and work environment were not significant. Work culture contributes through the formation of values of professionalism, openness to technology, and collective commitment in carrying out tasks accountably, which supports the consistent use of digital attendance systems. The implications of these findings suggest that strengthening the technology-based work culture is a key factor in the successful implementation of digital systems in the school environment. Further research is recommended to explore additional variables such as digital literacy and leadership style to expand the understanding of the factors that influence the effectiveness of digital attendance.

Kata Kunci:

Kedisiplinan;
Lingkungan Kerja;
Budaya Kerja;
Absensi Digital.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap pelaksanaan absensi digital melalui HP di Lombok Tengah, seiring meningkatnya peran teknologi dalam efisiensi administrasi sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan analisis regresi linier berganda, melibatkan 39 responden yang terdiri dari guru dan kepala sekolah. Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan absensi digital, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,227, yang berarti ketiga variabel menyumbang 22,7% terhadap variasi pelaksanaan absensi digital. Secara parsial, hanya budaya kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik ($p < 0,05$), sedangkan kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak signifikan. Budaya kerja berkontribusi melalui pembentukan nilai-nilai profesionalisme, keterbukaan terhadap teknologi, dan komitmen kolektif dalam menjalankan tugas secara akuntabel, yang mendukung konsistensi penggunaan sistem absensi digital. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa penguatan budaya kerja berbasis teknologi menjadi faktor kunci dalam keberhasilan implementasi sistem digital di lingkungan sekolah. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan seperti literasi digital dan gaya kepemimpinan untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas absensi digital.

Article History:

Received : 08-05-2025
Revised : 10-06-2025
Accepted : 13-06-2025
Online : 01-07-2025



<https://doi.org/10.31764/pendekar.v8i2.30343>



This is an open access article under the **CC-BY-SA** license

A. LATAR BELAKANG

Kedisiplinan merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja, yang menjadi fondasi penting dalam efektivitas organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan Islam (Amirudin et al., 2020). Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kinerja dan produktivitas pegawai, termasuk dalam melaksanakan sistem absensi digital berbasis teknologi (Anisyah, 2024). Sementara itu, budaya kerja mencerminkan nilai dan kebiasaan yang tertanam dalam organisasi, yang dapat memengaruhi perilaku pegawai, termasuk kedisiplinan waktu dan kehadiran (Maramis, 2013). Dalam era digital, absensi melalui HP menjadi salah satu bentuk inovasi teknologi yang diadopsi untuk meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi administrasi kepegawaian (Kamila & Haerah, 2024). Sistem ini juga dianggap sebagai upaya memperkuat budaya kerja berbasis teknologi dan transparansi.

Meski adopsi teknologi absensi digital semakin meluas, banyak institusi pendidikan Islam masih menghadapi hambatan dalam pelaksanaannya, baik dari aspek kedisiplinan pegawai, kesiapan budaya kerja, maupun kualitas lingkungan kerja (Apriyanto, 2019). Tidak sedikit pegawai yang masih bersikap resistif terhadap perubahan digital karena lemahnya kedisiplinan serta kurangnya motivasi intrinsik dalam mematuhi sistem baru (Junaidi et al., 2023). Lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti koneksi internet yang lemah, atau ketidakpahaman terhadap sistem, menjadi tantangan tersendiri dalam pelaksanaan absensi melalui HP (Rosyid et al., 2025). Oleh karena itu, penelitian yang menelaah keterkaitan antara variabel-variabel tersebut menjadi penting dan mendesak untuk dilakukan agar ditemukan model pelaksanaan absensi digital yang efektif di lembaga pendidikan Islam.

Berbagai studi sebelumnya menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki korelasi positif terhadap kepatuhan dalam penggunaan sistem digital, termasuk absensi berbasis aplikasi mobile. Rosyid et al. (2025) menemukan bahwa kedisiplinan kerja memberikan kontribusi sebesar 35% terhadap kepatuhan pegawai dalam menggunakan sistem absensi digital di lembaga pemerintah. Temuan ini relevan dengan fokus penelitian saat ini di lingkungan sekolah, namun konteks pendidikan menunjukkan dinamika berbeda, terutama karena keberagaman karakter tenaga pendidik dan peran kepala sekolah dalam mendorong budaya disiplin. Sementara itu, Noor (2015) menyoroti bahwa individu yang memiliki tingkat disiplin tinggi lebih mudah beradaptasi dengan sistem baru karena memiliki kesadaran akan tanggung jawab dan waktu hal ini mendukung temuan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa guru-guru dengan etos kerja tinggi cenderung lebih cepat menerima kehadiran sistem absensi digital. Di sisi lain, Effendi & Warlizasusi (2022) memberikan kontribusi penting dengan menekankan keterkaitan antara nilai-nilai disiplin kerja dan integritas kehadiran di sekolah Islam terpadu, yang memperluas perspektif disiplin tidak hanya sebagai kepatuhan administratif, tetapi juga sebagai ekspresi nilai-nilai moral dan religius yang memengaruhi penerimaan terhadap teknologi.

Lingkungan kerja juga terbukti memainkan peran krusial dalam mendukung efektivitas implementasi absensi digital. Nazwa et al. (2024) dan Alexandra & Ahmad (2024) menyoroti pentingnya kenyamanan ruang kerja, akses internet, dan dukungan teknis, yang sejalan dengan temuan penelitian ini di mana kualitas infrastruktur sekolah termasuk ketersediaan sinyal dan perangkat menjadi faktor utama keberhasilan penggunaan aplikasi absensi. Studi oleh Evi Nur & Honorata Ratnawati (2024) Fransiska Harahap et al. (2023) menguatkan bahwa lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan partisipasi dalam penggunaan teknologi. Namun, penelitian ini berkontribusi lebih jauh dengan menyoroti bahwa selain faktor fisik, iklim kerja kolaboratif antar guru juga berperan penting dalam mendorong penggunaan absensi digital secara konsisten. Adapun Alwi dan Asiva Noor (2015) Alexandra & Ahmad (2024) menambahkan bahwa pelatihan dan sosialisasi teknis merupakan elemen kunci dalam kesiapan lembaga pendidikan mengadopsi sistem

digital, yang juga diamini oleh temuan studi ini, terutama dalam konteks sekolah-sekolah yang berada di wilayah dengan akses teknologi yang terbatas.

Dalam dimensi budaya kerja, penelitian Yarpiransa et al. (2023) menggarisbawahi pentingnya budaya yang disiplin, kolaboratif, dan terbuka terhadap inovasi sebagai prasyarat keberhasilan adopsi sistem absensi berbasis teknologi. Penelitian ini memperluas pandangan tersebut dengan menunjukkan bahwa pada lembaga pendidikan, keberhasilan transformasi budaya kerja sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membangun komitmen kolektif terhadap inovasi. Mustopa & Iswantir (2023); Hasibuan et al. (2024) menyoroti pentingnya internalisasi nilai-nilai seperti tanggung jawab, transparansi, dan integritas dalam meningkatkan kepatuhan terhadap sistem absensi digital. Temuan ini mendukung dan diperkaya oleh hasil penelitian ini, yang menemukan bahwa integrasi antara nilai profesionalisme guru dan kebijakan institusi digital menjadi landasan terbentuknya budaya kerja yang adaptif terhadap teknologi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menegaskan relevansi studi terdahulu, tetapi juga memberikan kontribusi baru melalui pendekatan kontekstual di dunia pendidikan, khususnya sekolah, yang memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam mengimplementasikan sistem absensi digital secara efektif.

Dari ketiga kelompok penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja berkontribusi signifikan terhadap efektivitas penggunaan absensi digital. Namun, sebagian besar penelitian masih bersifat parsial dan belum mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model komprehensif, khususnya dalam konteks pelaksanaan absensi digital melalui HP di lembaga pendidikan Islam. Gap ini menunjukkan kebutuhan akan penelitian yang tidak hanya menguji pengaruh langsung dari masing-masing variabel, tetapi juga melihat keterkaitannya secara simultan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap pelaksanaan absensi digital melalui HP secara holistik dalam konteks institusi pendidikan Islam.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel kedisiplinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya kerja (X_3) terhadap pelaksanaan absensi digital melalui HP (Y). Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji keterkaitan antarvariabel yang dapat diukur secara numerik, serta memungkinkan dilakukan analisis statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif. Penelitian korelasional juga dianggap relevan karena mampu mengidentifikasi tingkat keeratan hubungan serta arah pengaruh antarvariabel dalam konteks manajemen pendidikan Islam, khususnya pada penggunaan teknologi digital dalam administrasi kehadiran. Penelitian ini dilaksanakan di Gugus 4 Kecamatan Pujut, yang terdiri dari beberapa satuan pendidikan dasar tempat guru dan kepala sekolah menjadi subjek penelitian. Pelaksanaan penelitian dilakukan dimulai dari proses penyusunan instrumen, pengumpulan data, analisis data, hingga penarikan simpulan. Lokasi penelitian dipilih karena Gugus 4 merupakan salah satu kelompok kerja sekolah yang mulai menerapkan sistem absensi digital berbasis perangkat HP, sehingga menjadi konteks yang relevan untuk diteliti secara lebih mendalam. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan kepala sekolah yang tergabung dalam Gugus 4 Kecamatan Pujut dengan jumlah total 39 orang. Dengan jumlah tersebut, penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena ukuran populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya. Pendekatan ini memberikan representasi data yang utuh serta meningkatkan validitas eksternal dari hasil penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket menggunakan platform Google Form yang dikirimkan kepada seluruh responden melalui media komunikasi daring (WhatsApp). Instrumen

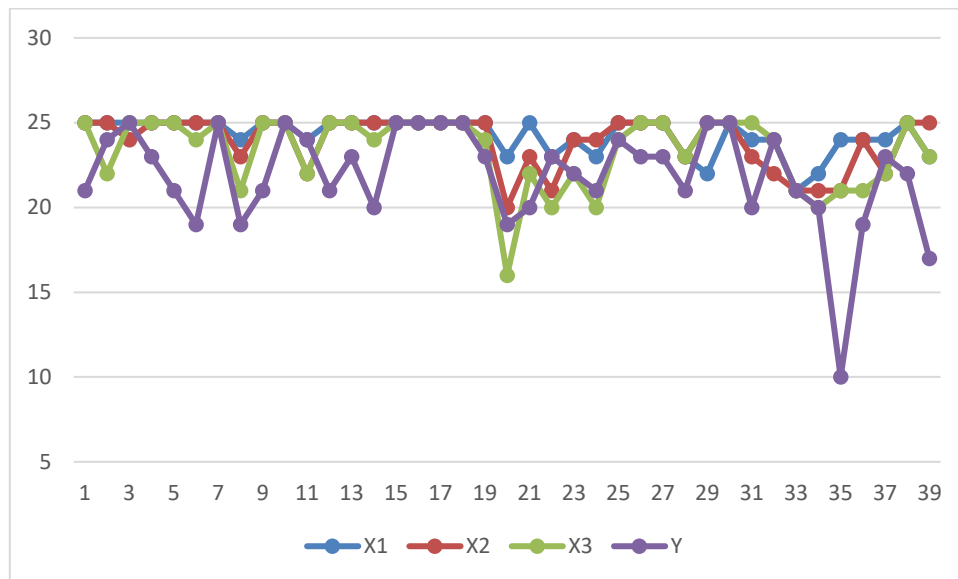
penelitian berupa angket tertutup menggunakan skala Likert 5 poin, dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Instrumen terdiri dari 20 butir pernyataan yang terbagi merata ke dalam empat variabel, yaitu masing-masing 5 butir untuk variabel kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja, dan pelaksanaan absensi digital. Data yang diperoleh dari Google Form kemudian ditabulasi dan dianalisis melalui dua tahap. Tahap pertama adalah analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban responden melalui nilai rata-rata, varians, dan standar deviasi. Tahap kedua adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Prosedur penelitian ini dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan. Tahapan pertama adalah merumuskan masalah penelitian berdasarkan kajian teori dan fenomena lapangan. Selanjutnya, peneliti menyusun instrumen penelitian dan melakukan validasi. Setelah instrumen dinyatakan layak, peneliti menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan data. Data yang terkumpul kemudian ditabulasi dan dianalisis secara deskriptif serta inferensial dengan bantuan software JASP. Data yang terkumpul kemudian ditabulasi dan dianalisis secara deskriptif serta inferensial dengan bantuan software JASP. Pemilihan JASP didasarkan pada kemudahannya dalam visualisasi data, fitur analisis statistik yang lengkap, serta sifatnya yang open-source sehingga mudah diakses dan digunakan oleh peneliti. Analisis inferensial dilakukan melalui regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap pelaksanaan absensi digital. Sebelum analisis dilakukan, terlebih dahulu diuji beberapa asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas untuk memastikan validitas model regresi. Output yang diinterpretasikan meliputi nilai koefisien regresi, signifikansi (*p*-value), nilai *R*-squared, dan standar error, yang secara keseluruhan digunakan untuk menilai kekuatan dan arah pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tahapan akhir meliputi interpretasi hasil analisis dan penarikan kesimpulan yang dilengkapi dengan rekomendasi untuk pengembangan kebijakan atau praktik dalam pelaksanaan absensi digital di lingkungan sekolah dasar Islam.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Penyajian data dan analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan secara umum kecenderungan, penyebaran, dan karakteristik data dari masing-masing variabel yang diteliti, yaitu kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja, dan pelaksanaan absensi digital melalui HP. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat persepsi responden terhadap setiap variabel sebelum dilakukan analisis lanjutan secara inferensial. Dalam hal ini, data yang diperoleh dari angket kemudian ditabulasi dan dihitung nilai-nilai statistik seperti nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), varians, dan standar deviasi. Hasil dari analisis deskriptif ini menjadi dasar untuk menilai sejauh mana responden memiliki kecenderungan tertentu terhadap masing-masing aspek, serta untuk memastikan apakah terdapat gejala penyimpangan data yang signifikan sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil angket sesuai Gambar 1.



Gambar 1. Hasil angket responden

Tabel 1. Descriptive Statistics

	X1	X2	X3	Y
Valid	39	39	39	39
Mode	25.000 ^a	25.000 ^a	25.000 ^a	25.000 ^a
Median	25.000	25.000	24.000	23.000
Mean	24.282	23.923	23.359	21.949
Std. Deviation	1.050	1.546	2.134	2.955
Variance	1.103	2.389	4.552	8.734
Minimum	21.000	20.000	16.000	10.000
Maximum	25.000	25.000	25.000	25.000

^a The mode is computed assuming that variables are discreet.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh gambaran mengenai kecenderungan data pada masing-masing variabel penelitian, yaitu kedisiplinan (X1), lingkungan kerja (X2), budaya kerja (X3), dan pelaksanaan absensi digital melalui HP (Y). Nilai mean untuk masing-masing variabel menunjukkan bahwa kedisiplinan (X1) memiliki rata-rata tertinggi sebesar 24,282, lingkungan kerja (X2) sebesar 23,923, budaya kerja (X3) sebesar 23,359, dan pelaksanaan absensi digital (Y) sebesar 21,949. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap aspek kedisiplinan, namun menilai pelaksanaan absensi digital melalui HP relatif lebih rendah dibanding variabel lainnya. Lebih lanjut, nilai standar deviasi dan varian menunjukkan sebaran data dari nilai rata-rata. Variabel pelaksanaan absensi digital (Y) memiliki standar deviasi terbesar (2,955) dan varian tertinggi (8,734) yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap pelaksanaan absensi digital cukup bervariasi. Sebaliknya, kedisiplinan (X1) memiliki standar deviasi dan varian paling rendah (1,050 dan 1,103) yang menunjukkan data yang lebih homogen.

Analisis regresi linier berganda digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kedisiplinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan budaya kerja (X_3) terhadap pelaksanaan absensi digital melalui HP (Y), baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi ini merupakan lanjutan dari analisis deskriptif yang sebelumnya menggambarkan kecenderungan data, dan bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan kausal antarvariabel. Dengan menggunakan perangkat lunak JASP, analisis ini juga dilengkapi dengan pengujian koefisien determinasi (R^2), signifikansi model (uji F), serta uji signifikansi parsial (uji t) pada masing-masing variabel bebas. Hasil analisis ini disajikan secara ringkas dalam Tabel 2.

Tabel 2. Model Summary - Y

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE	R ² Change	F Change	df1	df2	p
M ₀	0.000	0.000	0.000	2.955	0.000		0	38	
M ₁	0.476	0.227	0.161	2.708	0.227	3.424	3	35	0.028

Note. M₁ includes X1, X2, X3

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) pada model regresi yang mencakup variabel X₁ (kedisiplinan), X₂ (lingkungan kerja), dan X₃ (budaya kerja) adalah sebesar 0,476. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat cukup kuat dan positif antara ketiga variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen yaitu pelaksanaan absensi digital melalui HP (Y). Meskipun tidak tergolong sangat kuat, korelasi ini menunjukkan adanya keterkaitan yang layak untuk ditindaklanjuti melalui analisis lebih lanjut. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,227 menunjukkan bahwa sebesar 22,7% variasi dalam pelaksanaan absensi digital dapat dijelaskan oleh variasi dalam kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja. Sementara itu, sisanya yaitu 77,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model regresi ini, yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R² sebesar 0,161 menunjukkan nilai R² yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah sampel, yang lebih akurat dalam menggambarkan kemampuan prediktif model secara keseluruhan. Nilai Adjusted R² yang lebih rendah dari R² menandakan bahwa tidak semua variabel prediktor memiliki kekuatan prediksi yang sama kuat terhadap variabel Y.

Tabel 3. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	75.305	3	25.102	3.424	0.028
	Residual	256.593	35	7.331		
	Total	331.897	38			

Note. M₁ includes X1, X2, X3

Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa nilai F sebesar 3,424 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,028 menunjukkan bahwa model regresi yang melibatkan variabel kedisiplinan (X₁), lingkungan kerja (X₂), dan budaya kerja (X₃) terhadap pelaksanaan absensi digital melalui HP (Y) adalah signifikan secara statistik pada taraf signifikansi 5% (p < 0,05). Artinya, secara simultan ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Nilai Sum of Squares Regression sebesar 75,305 menunjukkan jumlah variasi total pada variabel Y yang dapat dijelaskan oleh model regresi (X₁, X₂, dan X₃), sedangkan Sum of Squares Residual sebesar 256,593 menunjukkan variasi yang tidak dijelaskan oleh model atau disebut galat (kesalahan prediksi). Total variasi (Total Sum of Squares) dalam model sebesar 331,897, yang merupakan penjumlahan antara variasi yang dijelaskan model dan yang tidak dijelaskan (residual). Dengan derajat kebebasan (df) untuk regresi sebesar 3 dan residual sebesar 35, maka nilai Mean Square Regression adalah 25,102, dan Mean Square Residual sebesar 7,331. Rasio antara keduanya menghasilkan nilai F sebesar 3,424, yang menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan mampu menjelaskan variasi data lebih baik dibandingkan dengan model tanpa prediktor (null model).

Tabel 4. Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	21.949	0.473		46.380	< .001
M ₁	(Intercept)	7.218	10.500		0.687	0.496
	X ₁	-0.176	0.572	-0.062	-0.307	0.760
	X ₂	0.239	0.496	0.125	0.481	0.634
	X ₃	0.569	0.344	0.411	1.651	0.108

Berdasarkan hasil uji regresi yang ditampilkan pada Tabel 4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 7,218 - 0,176X_1 + 0,239X_2 + 0,569X_3$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 7,218 mengindikasikan prediksi awal pelaksanaan absensi digital saat semua variabel independen bernilai nol, meskipun konstanta ini tidak signifikan secara statistik ($p = 0,496$). Koefisien regresi untuk variabel kedisiplinan (X_1) adalah -0,176, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kedisiplinan justru menurunkan pelaksanaan absensi digital sebesar 0,176 satuan, namun pengaruh ini tidak signifikan ($p = 0,760$). Sementara itu, lingkungan kerja (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,239, yang menunjukkan arah hubungan positif, tetapi juga tidak signifikan ($p = 0,634$). Adapun budaya kerja (X_3) memiliki koefisien sebesar 0,569, dan meskipun nilai signifikansinya masih berada di atas batas 0,05 ($p = 0,108$), variabel ini menunjukkan kontribusi yang relatif lebih besar dan cenderung berpengaruh terhadap pelaksanaan absensi digital. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, hanya budaya kerja yang mendekati signifikan dalam memengaruhi pelaksanaan absensi digital melalui HP di lingkungan sekolah, sedangkan kedisiplinan dan lingkungan kerja belum memberikan kontribusi yang berarti dalam model ini.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap pelaksanaan absensi digital melalui perangkat mobile, yang memberikan dasar teoretis penting bagi penelitian ini. Temuan Dalimunthe (2022) menunjukkan bahwa penerapan absensi online di instansi pemerintah berdampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai, meskipun awalnya menghadapi kendala adaptasi. Temuan ini mendukung hasil penelitian saat ini yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan implementasi sistem absensi digital di sekolah, di mana adaptasi awal guru dan tenaga kependidikan terhadap sistem digital berangsur membaik seiring sosialisasi dan supervisi yang berkelanjutan. Sementara itu, studi Pase (2018) menekankan pentingnya lingkungan kerja yang komunikatif dan kondusif dalam menurunkan tingkat absensi dan meningkatkan kinerja. Penelitian ini memperluas studi Pase dengan menambahkan konteks sekolah, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti ketersediaan jaringan dan dukungan teknis, sangat menentukan kelancaran pelaksanaan absensi digital oleh guru dan staf. Adapun penelitian Ceme et al. (2023) menyoroti transformasi budaya kerja melalui aplikasi presensi berbasis teknologi pengenalan wajah, yang menciptakan efisiensi dan budaya disiplin baru. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa penggunaan sistem absensi digital di sekolah mendorong pembentukan budaya kerja yang lebih transparan dan bertanggung jawab. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi relevansi temuan sebelumnya tetapi juga memperluasnya dengan menambahkan konteks lembaga pendidikan, serta memperkuat argumen bahwa keberhasilan sistem absensi digital sangat bergantung pada sinergi antara kedisiplinan personal, lingkungan kerja yang mendukung, dan budaya organisasi yang adaptif terhadap inovasi teknologi.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja berkontribusi terhadap pelaksanaan absensi digital melalui HP, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,227. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 22,7% variasi dalam pelaksanaan absensi digital,

sementara 77,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Meskipun model regresi secara keseluruhan signifikan, analisis secara parsial menunjukkan bahwa hanya variabel budaya kerja yang memberikan kontribusi positif paling kuat dibandingkan variabel lainnya, meskipun belum signifikan secara statistik. Dengan demikian, budaya kerja memiliki potensi strategis dalam mendukung keberhasilan implementasi absensi digital, sedangkan pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja masih perlu ditelusuri lebih lanjut. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas jumlah responden dan mempertimbangkan variabel mediasi seperti motivasi kerja atau literasi digital guna memperkuat analisis hubungan antar variabel, serta meneliti lebih dalam faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan absensi digital.

REFERENSI

- Alexandra, R., & Ahmad, L. (2024). Analisis Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin, Motivasi, Dan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh (Pupr Aceh) *Jurnal Sistem Komputer (SISKOM)*, 4(2), 87–103.
- Amirudin, Hanny, R., & Anggraini, N. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai yayasan pendidikan islam Mutiara Bangsa. *Marketing and Commerce*, 5(1), 16–24.
- Anisyah, S. N. (2024). *Pengaruh Digitalisasi dan Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada SKK Migas)*. 4(1), 1461–1475.
- Apriyanto, A. (2019). Manajemen Pembinaan Kedisiplinan Siswa: Studi Kasus Pada Absensi Fingerprint Berbasis Sms Gateway Di SMK NU Kaplongan Indramayu. *Gema Wiralodra*. <https://doi.org/10.31943/gemawiralodra.v10i1.12>
- Ceme, V. C. D. R., Lengkong, V. P. K., & Lintong, D. C. A. (2023). Pengaruh penerapan aplikasi presensi face recognition dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 12(1), 357–368.
- Dalimunthe, N. W. (2022). Efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara [Skripsi, Universitas Medan Area]. *Jurnal Unpad*.
- Effendi, R., & Warlizasusi, J. (2022). Meningkatkan Kedisiplinan Guru Smk It Khoiru Ummah Rejang Lebong Dengan Program Finger Print "RENKEHATU." *Jurnal Literasiologi*. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v7i3.317>
- Evi Nur Afidoh, & Honorata Ratnawati. (2024). Pengaruh Penerapan Aplikasi Presensi Face Recognition dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Mitra Komunikasi Seluler TAP Pemalang (Telkomsel Authorized Partner). *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 319–332. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.5632>
- Fransiska Harahap, Richi Andrianto, Intan Maimunah, Muhammad Gusti Fhaturrahman Daulay, Muhammad Husein, Muhammad Sampurna, & Patimah Harahap. (2023). Pembuatan Aplikasi Absensi Berbasis Flutter untuk Meningkatkan Efisiensi Monitoring Kehadiran. *Jurnal Penelitian Teknologi Informasi Dan Sains*, 1(3), 85–93. <https://doi.org/10.54066/jptis.v1i3.816>
- Junaidi, K., Hitami, M., & Zaitun, Z. (2023). Dampak Transformasi Digital terhadap Metode Pengajaran di Pondok Pesantren Kabupaten Kampar: Peluang dan Tantangan. *Instructional Development Journal*, 7(1), 173–184.
- Kamila, D. M., & Haerah, K. (2024). *Penerapan Mobile Absensi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja PNS Untuk Mendorong Transformasi Digital*. 117–123.
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 955–964.
- Mustopa, A. M. Y. S., & Iswantir, I. (2023). Pengembangan Manajemen Lembaga Pendidikan Islam di Era Disrupsi. *Jurnal Al-Qalam Jurnal Kajian Islam & Pendidikan*. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v15i1.1565>
- Nazwa, E. R., Rismayanti, R., Ariyani, D., Ramadhani, K. S., & Yasir, Z. (2024). *Peran Ekspektasi Perusahaan dalam Membentuk Budaya Kerja Berbasis Kesehatan Mental dan Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. 02(02), 1318–1330.
- Pase, A. K. (2018). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Tanjung Balai Asahan. *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan*, 2(5), 32–40.
- Rangga Hasibuan, Isnaini Sapitri Br Purba, & Saila Rahma Nasution. (2024). Pengimplementasian Perkantoran Modern di Madrasah Tsanawiyah Al-Wasliyah Tembung. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 214–226. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i4.400>
- Rosyid, M., Al, H., Sulistianingsih, N., Rosyad, M., Al, H., & Albi, A. (2025). *Implementasi Sistem Absensi QR Code*

Berbasis Mobile pada Absensi Mahasiswa untuk Prodi Sistem dan Teknologi Informasi Universitas Muhammadiyah Mataram. 1(1), 8–19.

Yarpiransa, Y., Saripurna, D., & Santoso, H. (2023). Implementasi Metode Scrum pada Pengembangan Aplikasi Bimbingan Skripsi Online. *Hello World Jurnal Ilmu Komputer*.
<https://doi.org/10.56211/helloworld.v2i1.228>