

**Pengaruh Sistem Absensi Digital Telegram dan Disiplin Kerja
terhadap Produktivitas Pegawai DPRD Wajo**

Andi Sumangelipu¹, Andi Prayudhi Fadhilah², Esse Yuliani³

¹⁻²⁻³Institut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamaddukelleng

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Absensi Digital Telegram dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang dikumpulkan dari 37 responden melalui kuesioner. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil uji instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid ($r\text{-hitung} > 0,325$) dan reliabel (Cronbach's Alpha antara 0,771 dan 0,810). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Absensi Digital Telegram tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai ($\beta = 0,169$; $t\text{-hitung} = 0,978$; $p = 0,335$), sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai ($\beta = 0,549$; $t\text{-hitung} = 3,053$; $p = 0,004$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai ($F\text{-hitung} = 13,338$; $p = 0,000$) dengan koefisien determinasi sebesar 0,440, yang berarti kedua variabel berkontribusi sebesar 44% dan sisanya 56% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa Telegram masih berfungsi sebagai sarana pencatatan kehadiran, sehingga perlu diintegrasikan ke dalam manajemen kinerja. Peningkatan disiplin kerja juga perlu menjadi perhatian utama untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: *sistem absensi digital, Telegram, disiplin kerja, produktivitas pegawai, DPRD Wajo*

Abstract

This study aims to analyze the influence of the Telegram Digital Attendance System and work discipline on employee productivity at the Wajo Regency Regional House of Representatives (DPRD) Secretariat, both partially and simultaneously. A quantitative approach was employed, with data collected from 37 respondents via questionnaires. The data were analyzed using multiple linear regression with the aid of SPSS version 25. Instrument testing results indicated that all statement items were valid (calculated $r > 0.325$) and reliable (Cronbach's Alpha between 0.771 and 0.810). The results show that the Telegram Digital Attendance System did not have a significant effect on employee

productivity ($\beta = 0.169$; calculated $t = 0.978$; $p = 0.335$), whereas work discipline had a positive and significant effect on employee productivity ($\beta = 0.549$; calculated $t = 3.053$; $p = 0.004$). Simultaneously, both variables significantly influenced employee productivity (calculated $F = 13.338$; $p = 0.000$), with a coefficient of determination of 0.440, indicating that the two variables explained 44% of the outcome, while the remaining 56% was explained by factors outside the model. These findings suggest that while the Telegram system still serves as a means for recording attendance—and thus should be integrated into performance management—improving work discipline must be a primary focus to enhance employee productivity.

Keyword: digital attendance system, Telegram, work discipline, employee productivity, Wajo DPRD

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Kontribusi terbesar dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi bersumber dari kemampuan sumber daya manusianya, sehingga organisasi perlu terus mendorong produktivitas pegawai (Uwewengo et al., 2023). Dalam lingkungan sekretariat lembaga legislatif daerah, produktivitas pegawai menentukan kelancaran dukungan administratif dan layanan bagi tugas kelembagaan DPRD.

Perkembangan teknologi informasi pada era digital telah membawa perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi, termasuk instansi pemerintah. Pemanfaatan teknologi tidak lagi hanya berfungsi sebagai sarana pendukung, tetapi telah menjadi bagian dari upaya meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pengelolaan organisasi. Dalam pengelolaan kepegawaian, salah satu bentuk pemanfaatan teknologi tersebut adalah sistem absensi digital yang memungkinkan pencatatan kehadiran dilakukan secara lebih cepat, terstruktur, dan mudah dipantau. Di lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Wajo, aplikasi Telegram digunakan sebagai media absensi digital bagi pegawai. Sistem tersebut diharapkan dapat meningkatkan ketepatan pencatatan kehadiran, mempercepat rekapitulasi, dan mendukung pengawasan disiplin kerja.

Banyak instansi pemerintah beralih dari absensi manual ke absensi digital. Penelitian di Sekretariat DPRD Kota Manado menunjukkan bahwa penerapan absensi digital berdampak pada meningkatnya disiplin pegawai, dan produktivitas kerja pegawai juga dilaporkan meningkat secara signifikan (Gerungan et al., 2024). Temuan serupa dilaporkan di Dinas Pendidikan Kota Kediri, tempat sistem absensi digital berbasis biometrik mengurangi praktik titip absen, meningkatkan akuntabilitas individu, serta memudahkan pemantauan dan rekapitulasi kehadiran secara *real-time* (Kusmana, 2025). Dengan demikian, absensi digital umumnya dipandang sebagai sarana yang membantu penegakan disiplin dan tertib administrasi.

Sistem absensi digital merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang digunakan untuk mencatat, menyimpan, mengelola, dan menyajikan data kehadiran pegawai. Nabuasa dan Rizal (2024) menjelaskan bahwa penerapan absensi digital bertujuan untuk meningkatkan efisiensi administrasi dan mempermudah pengelolaan data kehadiran. Halimah dan Lumban Batu (2025) juga menempatkan teknologi absensi sebagai bagian dari upaya untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan kehadiran dan produktivitas. Namun, keberadaan sistem digital tidak dengan sendirinya menjamin

peningkatan produktivitas, karena manfaat sistem tersebut sangat dipengaruhi oleh cara teknologi tersebut digunakan dan diintegrasikan ke dalam proses kerja organisasi.

Disiplin kerja sendiri banyak dikaitkan dengan produktivitas. Studi pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai, dengan kontribusi sebesar 50,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain (Uwewengo et al., 2023). Disiplin tercermin melalui kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, kualitas kerja, perilaku dan sikap kerja, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hardi dan Kurniawati (2022) memandang disiplin sebagai bentuk kepatuhan pegawai terhadap ketentuan organisasi, sedangkan Nawir, Bachtiar, dan Afifah (2024) menekankan pentingnya disiplin dalam menciptakan keteraturan pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin penting, tetapi bukan satu-satunya faktor yang menjelaskan produktivitas.

Manfaat sebuah sistem informasi bagi organisasi tidak otomatis muncul dari keberadaan sistem tersebut. DeLone dan McLean (2003) mengemukakan model keberhasilan sistem informasi yang mencakup kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan, kepuasan pengguna, dan dampak (*net benefits*). Sejalan dengan itu, penelitian pada Dinas Perikanan Jawa Barat menemukan bahwa penerapan Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (SIJAWARA) berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, tetapi dengan kategori hubungan yang relatif rendah, dan produktivitas pegawai sendiri masih tergolong rendah (Septiani et al., 2024). Artinya, penerapan teknologi belum tentu langsung tercermin pada produktivitas, dan hasilnya dapat berbeda antarinstansi.

Gerungan, Lengkong, dan Trang (2024) mengkaji absensi digital dalam kaitannya dengan disiplin kerja pegawai. Halimah dan Lumban Batu (2025) membahas keterkaitan sistem absensi digital dengan produktivitas pegawai, sedangkan Safira (2024) menguji disiplin kerja, absensi, kemampuan kerja, dan insentif terhadap produktivitas. Kajian tersebut menunjukkan bahwa teknologi dan disiplin merupakan aspek yang relevan untuk dipertimbangkan dalam menjelaskan produktivitas pegawai.

Meskipun demikian, kajian mengenai penggunaan Telegram secara khusus sebagai media absensi digital di instansi pemerintah dan hubungannya dengan produktivitas pegawai masih terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak membahas *fingerprint*, pengenalan wajah, aplikasi berbasis web, atau sistem absensi digital lainnya. Kondisi tersebut menjadi celah penelitian karena efektivitas suatu sistem sangat mungkin dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya kerja, mekanisme pengawasan, serta cara sistem tersebut diintegrasikan ke dalam pengelolaan kinerja.

Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo memanfaatkan Telegram sebagai media absensi digital. Telegram pada dasarnya merupakan aplikasi pesan yang digunakan untuk mencatat kehadiran, bukan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi. Karena itu, perlu diuji apakah penggunaannya berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Berdasarkan penelusuran literatur yang dilakukan, kajian yang menguji absensi digital sekaligus disiplin kerja sebagai variabel bebas terhadap produktivitas masih terbatas, karena penelitian terdahulu umumnya menempatkan disiplin sebagai luaran dari absensi digital (Gerungan et al., 2024; Kusmana, 2025).

Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh Sistem Absensi Digital Telegram dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo, baik secara parsial maupun simultan. Hasilnya diharapkan menjadi

bahan evaluasi bagi instansi dalam mengelola absensi digital serta pembinaan disiplin pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menganalisis hubungan dan pengaruh antarvariabel menggunakan data berbentuk angka yang diperoleh melalui kuesioner. Variabel independen yang digunakan adalah Sistem Absensi Digital Telegram (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Pegawai (Y).

Penelitian dilaksanakan di Sekretariat DPRD Wajo yang beralamat di Jalan Rusa No. 17, Assorajang, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo, Sulawesi Selatan. Lokasi tersebut dipilih karena menjadi tempat penerapan sistem absensi digital Telegram yang menjadi fokus penelitian. Pelaksanaan penelitian direncanakan berlangsung kurang lebih tiga bulan sejak diterbitkannya surat izin penelitian, meliputi tahap pengumpulan data, pengolahan data, analisis, dan penyusunan laporan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo. Dokumen penelitian mencatat populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 orang. Seluruh kuesioner yang disebarkan kepada 37 responden berhasil dikembalikan dan diisi lengkap sehingga dapat digunakan dalam analisis statistik.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, riset internet, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert lima pilihan jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Instrumen penelitian terdiri atas 12 pernyataan untuk setiap variabel. Sistem Absensi Digital Telegram diukur melalui kemudahan penggunaan, keakuratan data, kecepatan akses, keamanan data, dan transparansi informasi. Disiplin Kerja diukur melalui kehadiran dan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, kualitas kerja, perilaku dan sikap kerja, serta tanggung jawab kerja. Produktivitas Pegawai diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, efisiensi kerja, pemanfaatan waktu kerja, dan pencapaian target kerja.

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh X1 dan X2 terhadap Y. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel secara simultan. Hubungan antarvariabel dianalisis melalui koefisien korelasi, sedangkan besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan melalui koefisien determinasi (R^2).

PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh dari 37 responden. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 17 responden laki-laki (45,95%) dan 20 responden perempuan (54,05%). Berdasarkan masa kerja, 4 responden (10,3%) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 15 responden (38,5%) memiliki masa kerja 5–10 tahun, dan 20 responden (51,3%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	17	45,95%
	Perempuan	20	54,05%
Masa kerja	< 5 tahun	4	10,3%
	5–10 tahun	15	38,5%
	> 10 tahun	20	51,3%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2026.

Uji validitas dilakukan terhadap 12 item pada masing-masing variabel dengan melibatkan 37 responden. Nilai *r-tabel* yang digunakan sebesar 0,325 pada taraf signifikansi 0,05. Seluruh item Sistem Absensi Digital Telegram memiliki *r-hitung* antara 0,345 sampai 0,756, seluruh item Disiplin Kerja memiliki *r-hitung* antara 0,342 sampai 0,701, sedangkan item Produktivitas Pegawai memiliki *r-hitung* antara 0,393 sampai 0,674. Karena seluruh nilai *r-hitung* lebih besar daripada *r-tabel*, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 2. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Item	Rentang <i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Kesimpulan
Sistem Absensi Digital Telegram (X1)	12	0,345–0,756	0,325	Valid
Disiplin Kerja (X2)	12	0,342–0,701	0,325	Valid
Produktivitas Pegawai (Y)	12	0,393–0,674	0,325	Valid

Sumber: Output SPSS versi 25.

Uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,771 untuk Sistem Absensi Digital Telegram, 0,790 untuk Disiplin Kerja, dan 0,810 untuk Produktivitas Pegawai. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang memadai dan dapat digunakan dalam penelitian. Hasil ini memperkuat bahwa 12 pernyataan pada setiap variabel mampu memberikan pengukuran yang konsisten terhadap konstruk yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah item	Kesimpulan
Sistem Absensi Digital Telegram (X1)	0,771	12	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,790	12	Reliabel
Produktivitas Pegawai (Y)	0,810	12	Reliabel

Sumber: Output SPSS versi 25.

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 15,723 + 0,169X1$

+ 0,549X2. Koefisien X1 sebesar 0,169 menunjukkan arah hubungan positif, tetapi pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan secara statistik. Koefisien X2 sebesar 0,549 menunjukkan bahwa peningkatan Disiplin Kerja diikuti oleh peningkatan Produktivitas Pegawai dan pengaruh tersebut terbukti signifikan.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	t-hitung	Sig.	Keputusan
Konstanta	15,723	2,097	0,043	—
Sistem Absensi Digital Telegram (X1)	0,169	0,978	0,335	Tidak signifikan
Disiplin Kerja (X2)	0,549	3,053	0,004	Signifikan

Sumber: Output SPSS versi 25.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Sistem Absensi Digital Telegram memiliki *t-hitung* sebesar 0,978, lebih kecil daripada *t-tabel* sebesar 2,032, dengan signifikansi 0,335 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, Sistem Absensi Digital Telegram tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan Telegram sebagai media absensi belum mampu memberikan pengaruh langsung yang nyata terhadap produktivitas pegawai. Walaupun sistem memudahkan pencatatan kehadiran, mempercepat rekapitulasi, dan mendukung akurasi administrasi, fungsi tersebut belum secara otomatis mengubah proses dan hasil kerja pegawai.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui model keberhasilan sistem informasi DeLone dan McLean (2003) yang digunakan dalam skripsi. Kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan dapat menghasilkan manfaat apabila sistem tersebut benar-benar dimanfaatkan untuk mendukung proses kerja organisasi. Dalam konteks penelitian ini, Sistem Absensi Digital Telegram lebih berfungsi sebagai sarana pencatatan dan pengawasan kehadiran, sehingga manfaat administratifnya belum terlihat sebagai peningkatan produktivitas secara langsung.

Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Gerungan, Lengkong, dan Trang (2024) yang dalam kajian terdahulu menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari sistem absensi digital terhadap produktivitas. Perbedaan dapat berkaitan dengan karakteristik organisasi, budaya kerja, mekanisme penilaian kinerja, serta bentuk sistem absensi yang digunakan. Skripsi juga menjelaskan bahwa pada penelitian terdahulu sistem absensi dapat diintegrasikan dengan evaluasi kinerja, sedangkan pada Set. DPRD Wajo Telegram lebih difokuskan sebagai media pencatatan kehadiran.

Variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil yang berbeda. Nilai *t-hitung* sebesar 3,053 lebih besar daripada *t-tabel* 2,032 dan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05. Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Pegawai yang mematuhi jam kerja, menaati peraturan organisasi, menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya cenderung mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih teratur dan konsisten.

Temuan mengenai disiplin kerja sejalan dengan Nawir, Bachtiar, dan Afifah (2024) yang menempatkan disiplin sebagai faktor penting dalam efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian juga sejalan dengan kajian Gaurifa (2024) dan Safira (2024) yang sama-sama menempatkan disiplin kerja sebagai variabel yang relevan dalam menjelaskan produktivitas. Dengan demikian, produktivitas pegawai dalam objek penelitian lebih terlihat keterkaitannya dengan

perilaku disiplin dibandingkan keberadaan sistem absensi digital itu sendiri.

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Ukuran	Nilai	Interpretasi
R	0,663	Hubungan kuat dan positif
R Square	0,440	Kontribusi 44%
Adjusted R Square	0,407	Nilai penyesuaian model
Std. Error of the Estimate	2,667	Kesalahan estimasi

Sumber: Output SPSS versi 25.

Koefisien korelasi sebesar 0,663 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Sistem Absensi Digital Telegram dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi beberapa aspek. Sistem absensi digital mendukung administrasi dan pengawasan kehadiran, sedangkan disiplin kerja mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas secara konsisten. Ketika kedua aspek tersebut berjalan bersama, produktivitas dapat didukung secara lebih optimal.

Koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,440 menunjukkan bahwa Sistem Absensi Digital Telegram dan Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 44% terhadap produktivitas pegawai. Sebesar 56% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak dapat dijelaskan hanya dengan dua variabel yang digunakan. Skripsi juga mengidentifikasi faktor lain yang dapat dikaji, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja.

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	F-hitung	Sig.	Keputusan
X1 dan X2 terhadap Y	13,338	0,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS versi 25.

Uji F menghasilkan *F-hitung* sebesar 13,338 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, Sistem Absensi Digital Telegram dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun Sistem Absensi Digital Telegram tidak berpengaruh signifikan ketika diuji secara parsial, keberadaannya bersama Disiplin Kerja tetap memberikan kontribusi signifikan dalam model secara keseluruhan.

Temuan simultan tersebut menguatkan pandangan bahwa produktivitas pegawai merupakan hasil kombinasi faktor teknologi dan perilaku kerja. Sistem absensi menyediakan dukungan administrasi serta informasi kehadiran, sementara disiplin memastikan pegawai menggunakan waktu dengan baik, mematuhi aturan, dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi perlu ditempatkan dalam sistem pengelolaan kinerja yang lebih luas agar data kehadiran dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi organisasi.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi Sekretariat DPRD Wajo untuk mengoptimalkan sistem absensi digital sebagai bagian dari manajemen kinerja, bukan hanya sebagai alat pencatatan kehadiran. Data kehadiran dapat digunakan sebagai salah satu bahan evaluasi dan pembinaan disiplin. Di sisi lain, peningkatan disiplin perlu menjadi perhatian utama melalui pembinaan, pengawasan, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara konsisten. Organisasi juga perlu

melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem serta meningkatkan kompetensi pegawai.

Keterbatasan penelitian terutama terlihat pada ruang lingkup variabel dan jumlah responden yang dianalisis. Nilai *R Square* sebesar 44% menunjukkan bahwa masih terdapat 56% variasi produktivitas yang dijelaskan oleh faktor lain. Selain itu, penelitian berfokus pada satu lingkungan organisasi dan satu bentuk media absensi, sehingga hasilnya perlu dipahami sesuai dengan konteks objek penelitian. Keterbatasan tersebut membuka peluang bagi penelitian berikutnya untuk menambahkan variabel dan objek yang lebih beragam.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Sistem Absensi Digital Telegram dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sistem Absensi Digital Telegram tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,169 menunjukkan arah positif, tetapi *t-hitung* (0,978) lebih kecil daripada *t-tabel* (2,032) dengan signifikansi $0,335 > 0,05$. Telegram masih berfungsi sebagai sarana pencatatan kehadiran dan belum secara langsung memengaruhi produktivitas. Hipotesis pertama (H1) ditolak.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,549 dengan *t-hitung* 3,053 lebih besar daripada *t-tabel* 2,032 dan signifikansi $0,004 < 0,05$. Semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Sistem Absensi Digital Telegram dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dengan *F-hitung* 13,338 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,663 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Nilai *R Square* sebesar 0,440 berarti kedua variabel berkontribusi sebesar 44% terhadap produktivitas pegawai, sedangkan 56% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hipotesis ketiga (H3) diterima.

Secara keseluruhan, produktivitas pegawai lebih dipengaruhi oleh perilaku disiplin pegawai daripada keberadaan sistem absensi digital itu sendiri. Namun, sistem absensi tetap memberikan kontribusi ketika dikombinasikan dengan disiplin kerja. Sehingga disarankan:

1. Bagi Sekretariat DPRD Kabupaten Wajo: mengoptimalkan absensi digital sebagai bagian dari manajemen kinerja, bukan hanya sebagai alat pencatatan kehadiran. Data kehadiran dapat dijadikan bahan evaluasi dan pembinaan disiplin.
2. Peningkatan disiplin: disiplin perlu menjadi perhatian utama melalui pembinaan, pengawasan, serta penerapan penghargaan dan sanksi secara konsisten.
3. Evaluasi sistem: instansi perlu melakukan evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem absensi serta meningkatkan kompetensi pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya: tambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan beban kerja. Penelitian

juga dapat memperluas jumlah responden dan objek, misalnya dengan membandingkan beberapa instansi atau jenis sistem absensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Nurwana, Andi Jamaluddin, Andi Sumangelipu, & Amelia Bahmiranda. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Wajoriaja Kecamatan Tanasitolo. *Precise Journal of Economic*, 3(1), 76–90. Retrieved from <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/102>
- Agus Purwanto, Suharjum, Fuji Pratiwi, & Andi Sumangelipu. (2025). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 4(1), 1–8. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/130>
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean model of information systems success: A ten-year update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30. <https://doi.org/10.1080/07421222.2003.11045748>
- Djemma, S. A., Mukhtar, A., & Faradila, A. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja dan disiplin kerja sebagai faktor peningkatan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pertanahan Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(2), 52–66.
- Estrada, E., Dumatubun, N. F. M. L., & Betaubun, R. M. N. (2024). Evaluasi sistem absensi online sebagai alat monitoring kehadiran dan produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Merauke. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 6(2), 112–124.
- Gerungan, G., Lengkon, V. P. K., & Trang, I. (2024). Analisis absensi digital dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(4), 568–575.
- Gaurifa, R. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPTD Puskesmas Lauhagundre Maniamolo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 67–78.
- Halimah, S., & Lumban Batu, D. (2025). Pengaruh sistem absensi digital terhadap produktivitas pegawai berbasis teknologi. Literature review: Optimizing digital attendance systems. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 15–27.
- Hardi, A., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 98–107.
- Kasemen, M. D. H., Febriantina, S., & Ikhwan, M. (2025). Analisis sistem absensi digital (Mekari Talenta) karyawan pada PT Utama Marga Waskita. *Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen*, 8(1), 45–58. <https://doi.org/10.35794/emba.v12i4.58927>
- Kusmana, S. (2025). Implementasi sistem absensi digital untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Kediri. *Maliki*

- Interdisciplinary Journal*, 3(6), 299–305. <https://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/article/view/17388>
- Nabuasa, Y., & Rizal, M. (2024). Implementasi sistem absensi digital berbasis web dalam meningkatkan efisiensi administrasi kepegawaian. *Jurnal Sistem Informasi dan Teknologi Informasi*, 5(2), 120–131.
- Nafisyah, A., & Kurniawati, E. (2025). Faktor keberhasilan implementasi sistem absensi digital pada organisasi modern. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 9(1), 34–46.
- Nawir, M., Bachtiar, H., & Afifah, N. (2024). Analisis indikator disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 89–100.
- Nurman Dai Basri, Sitti Maryam, Andi Sumangelipu, & Hariani. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 3(1), 57–67. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/100>
- Nurwana, A., Jamaluddin, A., Sumangelipu, A., & Bahmiranda, A. (2024). Pengaruh fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur desa di Kantor Desa Wajoriaja Kecamatan Tanasitolo. *Precise Journal of Economic*, 3(1), 76–90.
- Rosalinda, R., & Imhar, M. (2024). Pengukuran produktivitas pegawai berdasarkan indikator kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Modern*, 4(2), 55–66.
- Safira, F. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, absensi, kemampuan kerja dan insentif terhadap produktivitas karyawan PT. Bumi Pandaan Plastik. *Soetomo Management Review*, 2(4), 435–442.
- Septiani, T., Meilani, R. I., & Inayati, T. (2024). Peningkatan produktivitas kerja melalui penerapan Sistem Informasi Kinerja Pegawai dan Remunerasi (Sijawara). *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 23(2), 195–208. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v23i2>
- Suharjum, Agus Purwanto, & Andi Sumangelipu. (2025). Pengaruh Kemampuan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 4(2), 85–96. Diambil dari <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/168>
- Suminto, M. A. S., & Yutanto, H. (2025). Benefits of the Telegram application as communication and information media for the CV Ardent Furniture sales and marketing team. *The Journal of Society and Media*, 9(2), 438–478.
- Uwewengo, S., Pakaya, A. R., & Machmud, R. (2023). Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (Jambura)*, 5(3), 1229–1236. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18237>