



Pengaruh Komunikasi Digital, Aplikasi Absensi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Pt Tiga Serangkai Pustaka Mandiri

Rini wulandari^{1*}, Taufiq Nur Muftiyanto², Indra Hastuti³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Duta Bangsa Surakarta, Indonesia

Email: ¹220414028@mhs.udb.ac.id, ²taufiq_nurmuftiyanto@udb.ac.id

Penulis korespondensi: 220414028@mhs.udb.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effect of digital communication, attendance applications, and work motivation on employee work discipline at PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri. The research employed a quantitative approach using a survey method involving 66 respondents selected as the study sample. Data were analyzed using IBM SPSS Statistics 25 through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that digital communication, attendance applications, and work motivation each have a positive and significant partial effect on employee work discipline. Simultaneously, the three independent variables also have a significant effect on employee work discipline. The coefficient of determination (R^2) of 0.691 indicates that digital communication, attendance applications, and work motivation explain 69.1% of the variation in employee work discipline, while the remaining 30.9% is influenced by other factors outside the research model. These findings are expected to provide practical recommendations for the company to strengthen employee work discipline through more effective digital communication, optimized attendance application use, and increased work motivation in daily organizational work practices.*

Keywords: Attendance Application; Digital Communication; Employee Performance; Employee Work Discipline; Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi digital, aplikasi absensi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 66 responden sebagai sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 25 melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi digital, aplikasi absensi, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,691 menunjukkan bahwa komunikasi digital, aplikasi absensi, dan motivasi kerja mampu menjelaskan 69,1% variasi disiplin kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui komunikasi digital yang lebih efektif, optimalisasi penggunaan aplikasi absensi, serta peningkatan motivasi kerja dalam aktivitas organisasi sehari-hari.

Kata Kunci: Aplikasi Absensi; Disiplin Kerja Karyawan; Kinerja Karyawan; Komunikasi Digital; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peranan penting dalam menentukan efektivitas dan keberhasilan organisasi, khususnya dalam pengelolaan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif melalui sistem kerja yang mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Di tengah perkembangan revolusi industri dan pesatnya

teknologi informasi, organisasi dituntut untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam mendukung proses kerja agar lebih efektif, efisien, dan adaptif terhadap perubahan. Implementasi teknologi terbukti mampu meningkatkan produktivitas, mempermudah proses penilaian kinerja, serta membentuk ekosistem kerja digital yang mendukung efektivitas organisasi. Putra et al. (2025) menyatakan bahwa penerapan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kerja, kapasitas adaptasi karyawan, serta kesinambungan kinerja organisasi. Meskipun demikian, keberhasilan penerapan teknologi tetap bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi tingkat kesungguhan, komitmen, dan kegigihan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta semangat dalam mencapai target organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Ningsih dan Khaerunnisa dalam Syiva et al. (2023), motivasi merupakan metode yang menunjukkan kemampuan, petunjuk, serta kegigihan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Sejalan dengan itu, Andriani et al. (2024) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun yang dibentuk melalui kebijakan organisasi dan lingkungan kerja.

Selain motivasi kerja, kinerja berbasis teknologi juga menjadi faktor yang diduga memengaruhi disiplin kerja karyawan. Kinerja berbasis teknologi menggambarkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan teknologi untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan tepat waktu. Pemanfaatan teknologi memungkinkan proses kerja menjadi lebih terstruktur, meningkatkan akurasi pekerjaan, mempercepat koordinasi, serta mempermudah proses pengawasan sehingga dapat mendorong peningkatan disiplin kerja. Putra et al. (2025) menjelaskan bahwa penerapan teknologi dalam sistem kerja mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi apabila didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Dengan demikian, motivasi kerja dan kinerja berbasis teknologi merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin.

PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan dan distribusi buku serta telah menerapkan berbagai teknologi dalam mendukung aktivitas operasionalnya. Penerapan teknologi tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja sekaligus memperkuat disiplin kerja karyawan. Namun, optimalisasi teknologi belum tentu secara langsung meningkatkan disiplin kerja apabila tidak didukung oleh motivasi kerja yang tinggi. Selain itu, penelitian terdahulu lebih banyak membahas hubungan motivasi kerja dan teknologi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja dan kinerja berbasis teknologi terhadap disiplin kerja karyawan masih relatif terbatas, khususnya pada perusahaan di bidang penerbitan dan distribusi buku. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut (Putra et al., 2025; Syiva et al., 2023; Andriani et al., 2024).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kinerja berbasis teknologi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap disiplin kerja karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan motivasi kerja, optimalisasi pemanfaatan teknologi, dan penguatan disiplin kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Komunikasi Digital

Komunikasi digital merupakan proses penyampaian pesan yang dilakukan melalui media berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Dalam konteks organisasi, komunikasi digital memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran arus informasi, koordinasi kerja, serta pengambilan keputusan secara cepat dan efisien.

Di era digital yang serba terhubung saat ini, media sosial telah berevolusi menjadi alat komunikasi yang sangat penting bagi perusahaan untuk menjangkau dan berkomunikasi dengan pelanggan mereka. Penggunaan platform media sosial sebagai bagian dari strategi pemasaran digital telah menjadi praktik yang hampir tidak dapat dihindari bagi merek yang ingin tetap relevan dan kompetitif (Jing, dalam (Nuramdhani & Mahanani, 2023)

Aplikasi Absensi

Pemanfaatan teknologi dalam manajemen kinerja terbukti menguntungkan baik bagi organisasi maupun individu. Pegawai bisa lebih mudah mengakses informasi dan mendapatkan umpan balik langsung, sehingga mereka lebih jelas memahami posisi dalam mencapai target. Teknologi juga menyediakan peluang untuk meningkatkan kompetensi lewat platform pelatihan online yang bisa diakses kapan saja. Akan tetapi, adopsi teknologi ini tidak selalu mulus, karena tantangan seperti kesiapan infrastruktur, kemampuan teknis pegawai, dan penolakan terhadap inovasi sering menjadi hambatan yang harus diselesaikan menurut (Dwika Syahrahmanda *et al.*,) dalam (Putra *et al.*, 2025)

Motivasi Kerja

Menurut (Andriani Andriani *et al.*, 2024) motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah “proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau kelompok pekerjaan secara eksternal agar mau melakukan sesuatu,” motivasi sama dengan metode yang menunjukkan atas kemampuan, petunjuk, serta kegigihan seseorang pada upaya memperoleh maksud tertentu

Disiplin Kerja

Rahmandani dalam (Putri & Atmadja, 2026) menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu prinsip utama manajemen yang harus ditegakkan agar organisasi dapat berjalan secara efektif. Disiplin mencerminkan ketaatan anggota organisasi terhadap aturan serta konsistensi dalam menjalankan kewajiban. Sejalan dengan hal tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kinerja berbasis teknologi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan data yang diperoleh dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri yang berjumlah 190 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error) sebesar 10%, sehingga diperoleh sebanyak 66 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple

random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Variabel motivasi kerja diukur menggunakan indikator kerja keras, orientasi masa depan, dan tingkat cita-cita yang tinggi. Variabel kinerja berbasis teknologi diukur melalui indikator orientasi pelayanan, integritas, dan kualitas. Sementara itu, variabel disiplin kerja diukur berdasarkan indikator kehadiran di tempat kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, dan ketaatan terhadap standar kerja.

Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan Kolmogorov–Smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25. Teknik analisis meliputi analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji t). Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- a. Y = Disiplin Kerja Karyawan
- b. α = Konstanta
- c. β_1 = Koefisien regresi Motivasi Kerja
- d. β_2 = Koefisien regresi Kinerja Berbasis Teknologi
- e. X_1 = Motivasi Kerja
- f. X_2 = Kinerja Berbasis Teknologi
- g. e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau nilai t hitung $> t$ tabel, sedangkan pengujian simultan dilakukan menggunakan uji F dengan kriteria nilai signifikansi $< 0,05$.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Muftiyanto, 2024) uji validitas penting untuk memastikan bahwa setiap indikator pada variabel mampu merepresentasikan konstruk penelitian dengan baik, terutama dalam penelitian perilaku konsumen yang melibatkan persepsi subjektif. Data uji validitas

didapatkan melalui hasil jawaban kuesioner dari responden. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen penelitian atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total sehingga data tersebut dinyatakan valid. Sedangkan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument penelitian atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan tidak valid

Tabel 1.Hasil Pengujian validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Komunikasi Digital (X1)	X1.1	0,913	0,242	Valid
	X1.2	0,855	0,242	Valid
	X1.3	0,915	0,242	Valid
Aplikasi Absensi (X2)	X2.1	0,923	0,242	Valid
	X2.2	0,949	0,242	Valid
	X2.3	0,939	0,242	Valid
Motivasi Kerja (X3)	Y.1	0,840	0,242	Valid
	Y.2	0,905	0,242	Valid
	Y.3	0,867	0,242	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0,874	0,242	Valid
	Y.2	0,887	0,242	Valid
	Y.3	0,872	0,242	Valid

Sumber: data yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi Digital (X1), Aplikasi Absensi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Disiplin Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,242 ($N = 66$; $\alpha = 0,05$). Nilai r hitung pada variabel Komunikasi Digital berkisar antara 0,855–0,915, Aplikasi Absensi sebesar 0,923–0,949, Motivasi Kerja sebesar 0,840–0,905, dan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,872–0,887. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga instrumen penelitian layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur itu digunakan berulang kali terhadap kelompok subjek yang sama. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan maupun pernyataan yaitu konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada uji reliabilitas digunakan analisis Alpha Cronbach jika nilai alpha Cronbach menunjukkan angka $>0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur (Muftiyanto, 2024)

Tabel 2.Hasil Pengujian reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Kriteria	Kesimpulan
Komunikasi Digital (X1)	0,875	3	> 0,60	Reliabel
Aplikasi Absensi (X2)	0,931	3	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,840	3	> 0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,849	3	> 0,60	Reliabel

Sumber: data yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, diketahui bahwa variabel Komunikasi Digital (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,875, variabel Aplikasi Absensi (X2) sebesar 0,931, variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,840, dan variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,849. Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Model regresi dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

NPar Tests		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38189023
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.071
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
COMPUTE ABS_RES=ABS (RES_1) .		
EXECUTE.		

Gambar 1. pengujian normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria	Kesimpulan
Komunikasi Digital (X1)	0,340	2,943	Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Aplikasi Absensi (X2)	0,654	1,529	Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0,381	2,622	Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil olah data, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10. Variabel Komunikasi Digital memiliki nilai Tolerance sebesar 0,340 dan VIF 2,943, Aplikasi Absensi memiliki nilai Tolerance 0,654 dan VIF 1,529, sedangkan Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance 0,381 dan VIF 2,622. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai absolut residual (ABS_RES). Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) masing-masing variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel 4. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Komunikasi Digital (X1)	0,238	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Aplikasi Absensi (X2)	0,875	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,381	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber:Hasil olah data,2026

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yang terdiri atas komunikasi digital (X1), aplikasi absensi (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja karyawan (Y). Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Variabel	B	T hitung	Sig.
Konstanta	2,212	2,611	0,011
Komunikasi Digital (X1)	0,331	3,175	0,002
Aplikasi Absensi (X2)	0,165	2,290	0,025
Motivasi Kerja (X3)	0,323	3,115	0,003

Sumber:Hasil olah data,2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 2,212 + 0,331X_1 + 0,165X_2 + 0,323X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi Digital, Aplikasi Absensi, dan Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi positif. Artinya, setiap peningkatan pada masing-masing variabel independen akan meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai Sig. < 0,05 maka hipotesis diterima, sedangkan apabila nilai Sig. > 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Pengujian Parsial (Uji t).

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Komunikasi Digital (X1)	3,175	0,002	H1 diterima
Aplikasi Absensi (X2)	2,290	0,025	H2 diterima
Motivasi Kerja (X3)	3,115	0,003	H3 diterima

Sumber:Hasil olah data,2026

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel Komunikasi Digital memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002, Aplikasi Absensi sebesar 0,025, dan Motivasi Kerja sebesar 0,003. Seluruh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis H1, H2, dan H3 diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel komunikasi digital, aplikasi absensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai Sig. < 0,05 maka seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

F hitung	Sig.	Keterangan
46,228	0,000	Moden Signifikan

Sumber:Hasil olah data,2026

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 46,228 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Digital, Aplikasi Absensi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel komunikasi digital, aplikasi absensi, dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi perubahan disiplin kerja karyawan. Semakin besar nilai R Square, maka semakin besar pula kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

R	R Square	Adjusted R Square
0,831	0,691	0,676

Sumber:Hasil olah data,2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,691. Hal ini menunjukkan bahwa 69,1% variasi Disiplin Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komunikasi Digital, Aplikasi Absensi, dan Motivasi Kerja. Sementara itu, 30,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi digital, aplikasi absensi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa komunikasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa komunikasi yang efektif melalui media digital mampu meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam bekerja. Aplikasi absensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga penerapan sistem absensi berbasis teknologi dapat mendukung peningkatan ketepatan waktu dan kedisiplinan karyawan. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa komunikasi digital, aplikasi absensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,691 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 69,1% variasi disiplin kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri disarankan untuk terus meningkatkan efektivitas komunikasi digital dengan memastikan informasi yang disampaikan kepada karyawan dapat diterima secara cepat, jelas, dan tepat sehingga dapat mendukung koordinasi kerja yang lebih baik. Perusahaan juga perlu mengoptimalkan penggunaan aplikasi absensi berbasis teknologi melalui evaluasi dan pengembangan sistem secara berkala agar mampu meningkatkan ketepatan waktu dan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan kompetensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga disiplin kerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi disiplin kerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau kompensasi agar diperoleh model penelitian yang lebih komprehensif dan mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan secara lebih luas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri yang telah memberikan izin, bantuan, serta dukungan selama proses pengumpulan data penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, dan bimbingan sehingga artikel ini dapat tersusun dengan baik. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga serta semua pihak yang telah memberikan doa, dukungan, dan motivasi selama proses penyusunan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Andriani, A., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Alpha Teknologi Indonesia. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 263–275. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3242>
- Anggraini, R., et al. (2016). Dampak usahatani kebun kelapa sawit terhadap kesejahteraan masyarakat. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 18(2). <https://doi.org/10.22437/jiseb.v18i2.2824>
- Ekasari, K. (2014). Hermeneutika laba dalam perspektif Islam. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 5(1), 70–71. <https://doi.org/10.18202/jamal.2014.04.5006>
- Emelia, S., & Salmah, N. N. A. (2018). Determinan pertumbuhan laba perusahaan perdagangan eceran berdasarkan rasio keuangan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(2), 124. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i2.6951>
- Hidayati, A. I. (2020). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan laba perusahaan sektor pertambangan yang terdaftar di BEI*.
- Hutabarat, F. (2020). *Analisis kinerja keuangan perusahaan*. Merdeka Kreasi Group.
- Isfaramadhani. (n.d.). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan laba pada industri sub sektor makanan dan minuman di Bursa Efek Indonesia*.
- Krisnandi, H., et al. (n.d.). *Pengaruh current ratio, inventory turnover, debt to equity ratio, dan ukuran perusahaan terhadap kinerja keuangan perusahaan*.
- Maryati, E. (2022). *Pengaruh debt to equity ratio dan ukuran perusahaan terhadap pertumbuhan laba*.
- Muhtiyanto, T. N. (2024). *Metodologi penelitian ekonomi*.
- Nawari. (2010). *Analisis regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS 17*. Elex Media Komputindo.
- Nuramdhani, D., & Mahanani, E. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT XYZ. *IKRAITH-Ekonomika*, 6(3), 264–274. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.213>
- Nurrisqi, F. A. (2022). Analisis kinerja keuangan perusahaan perkebunan kelapa sawit saat pandemi COVID-19. *Jurnalku*, 2(3), 302. <https://doi.org/10.54957/jurnalku.v2i3.280>

- Pratama, W., & Wiksuana. (2016). Pengaruh ukuran perusahaan dan leverage terhadap nilai perusahaan dengan profitabilitas sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 5(2), 1338–1367.
- Prihadi, T. (2019). *Analisis laporan keuangan: Konsep dan aplikasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Putra, I., Ramadhani, A., Asih, D. P., Astuti, R. F., & Sumarlan, A. (2025). Peran sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 3(Supplement), S152. <https://doi.org/10.70248/jmie.v3i1.2820>
- Putri, A. S., & Atmadja, F. S. (2026). Analisis disiplin kerja karyawan divisi sistem teknologi informasi pada PT XYZ. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 3(1), 435–450.
- Safitri, Y., N., T. A., & Arisha, B. (2022). *Statistik deskriptif dengan program R*. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sari, N. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan laba pada perusahaan plastik dan kemasan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2013–2017* [Skripsi].
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Literature review). *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains*, 2, 43–60. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5794>
- Tunjung. (2010). *Analisis efisiensi pengelolaan persediaan bahan baku kedelai pada PT Lombok Gandaria Food Industry* [Skripsi, Universitas Mataram].
- Widiyati, M. (n.d.). *Pengaruh net profit margin, return on asset, dan debt to equity ratio terhadap pertumbuhan laba pada perusahaan LQ-45*.
- Willy Ciptadi, A. (2016). *Pengaruh debt ratio dan return on equity terhadap pertumbuhan laba di BEJ* [Skripsi, Universitas Negeri Semarang].