



**PENGARUH PENGGUNA ABSENSI APLIKASI *GREATDAY*
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PT INDONESIA
SERVANT SERVICE Tbk (ISS) KOTA PALEMBANG**

DISUSUN OLEH:

NAMA : RISKI ANANDA AKBAR

NIM : 20.11.079

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

**BAB I
PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang

Rasa puas atas proses dan hasil kerja yang diperoleh pegawai akan memperkuat komitmen dan etos kerja dalam mencapai tujuan pegawai itu sendiri. Sebaliknya apabila seorang pegawai merasa tidak memperoleh beberapa faktor penunjang dalam pelaksanaan kerja, maka kondisi tersebut berpotensi menyebabkan ketidakpuasan atas hasil kerjanya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Kepuasan kerja yang tinggi terkait dengan absensi online dapat membantu mengurangi tingkat absensi yang tidak direncanakan

karena Pegawai merasa lebih nyaman dan puas dengan proses absensi yang ada. Pegawai yang puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Hal ini tentu saja akan berdampak pula terhadap individu pegawai.

Saat ini ada berbagai macam aplikasi yang dibuat oleh para pengembang, dari mulai yang sederhana sampai yang rumit seperti aplikasi untuk melakukan absensi secara mobile seperti GreatDay. GreatDay adalah sistem aplikasi yang yang mampu mengorganisasikan fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dan kinerja guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Dengan aplikasi ini perusahaan bisa meningkatkan efisiensi dan memotong biaya-biaya yang harus dikeluarkan untuk pencatatan absensi manual, administrasi pegawai seperti cuti atau sakit dan penggajian pegawai. Dengan aplikasi ini yang sudah mulai dijalankan pada tahun ini, para



pegawai di area dapat meringankan proses pencatatan absensi seperti jam masuk kerja, jam pulang kerja, jam lembur dan pengajuan cuti.

Dan memberikan kemudahan melihat dan mengatur jadwal serta proses pengajuan klaim dan reimburse yang rumit menjadi lebih sederhana dan praktis. Untuk admin pun dapat dengan mudah melihat dan mengakses data secara real time. Kehadiran atau absensi merupakan salah satu tolak ukur kedisiplinan pegawai apakah berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya atau tidak. Kedisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja, dan kinerja pegawai.

Absensi juga menjadi salah satu penilaian apakah kinerja pegawai itu berprestasi atau tidak. Sampai tahun kemarin, sistem absensi pegawai di area biasanya masih menggunakan absensi manual dengan menggunakan kertas rekap absensi atau timesheet manual yang selalu diisi setiap pagi pegawai datang dan saat pegawai pulang. Akan tetapi pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang masih tidak disiplin. Contohnya sering tidak tepat waktu absen masuk dan keluar, kertas absensi hilang, atau lupa membuat absensi.

Sehingga saat tutup buku absensi setiap bulannya pegawai harus membuat absen yang belum diisi dengan asal-asalan. Sehingga ini sering menjadi masalah oleh staff admin untuk merevisi timesheet pegawai atau memberitahu alasan absensi kosong karena sakit atau cuti. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan teknologi, muncul telepon genggam pintar yang mulai menggantikan keberadaan telepon

genggam biasa. Smartphone tidak hanya dapat digunakan untuk berkomunikasi suara dan mengirim atau menerima pesan singkat, tetapi juga dapat digunakan untuk melakukan kegiatan komputerisasi sederhana seperti menjelajahi internet, membaca email, bermain aplikasi game, menentukan posisi kita dengan gps dan lainnya.

Dari latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui sejauh mana aplikasi tersebut mampu memberikan kepuasan kepada pengguna, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian terhadap aplikasi absensi *GreatDay* dengan judul “ **Pengaruh Pengguna Absensi Aplikasi *Greatday* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Indonesia *Servant Service* Tbk (ISS) Kota Palembang** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah penulis paparkan di atas, maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini yaitu Apakah ada pengaruh pengguna absensi aplikasi *GreatDay* terhadap kepuasan kerja pegawai PT Indonesia *Servant Service* Tbk (ISS) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk Mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja pegawai PT Indonesia *Servant Service* Tbk (ISS) dalam absensi melalui aplikasi *GreatDay*.

1.5 Hipotesis

Sujarweni (2014) mendefinisikan hipotesis sebagai dugaan sementara dari jawaban rumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian ini



menggunakan hipotesis asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Kemungkinan jawaban dari rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

“Adanya pengaruh Antara pengguna absensi aplikasi *GreatDay* terhadap kepuasan kerja pegawai PT Indonesia *Servant Service* Tbk (ISS) Kota Palembang”

1.6 Kriteria Penguji Hipotesis

Berdasarkan Hipotesis yang di uraikan di atas, maka dirumuskan Kriteria Pengujian Hipotesis sebagai berikut :

Analisis hubungan variabel pengaruh absensi aplikasi *GreatDay* terhadap kepuasan kerja pengguna pegawai dilakukan dengan menggunakan statistik parametrik dengan teknik analisis data dengan menggunakan rumus-rumus statistik. Untuk menguji signifikan hubungan pengaruh absensi aplikasi *GreatDay* terhadap kepuasan kerja pengguna pegawai tersebut.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi (x) dan (y)

n : jumlah sampel

Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel digunakan kriteria :

a. Taraf signifikan $\alpha = 10\%$

b. Derajat kebebasan (dk) = $n - 2$

Di tarik kesimpulan yaitu :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada Pengaruh Secara Signifikan Antara absensi aplikasi *GreatDay*

terhadap kepuasan kerja pengguna pegawai.

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh Secara Signifikan Antara absensi aplikasi *GreatDay* terhadap kepuasan kerja pengguna pegawai.

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Absensi

2.1.1 Pengertian Absensi Online

Absensi *online* adalah sistem atau metode yang memungkinkan pegawai untuk mencatat kehadiran mereka di tempat kerja melalui platform digital atau internet. Dalam absensi *online*, pegawai dapat menggunakan perangkat seperti komputer, *smartphone*, atau tablet untuk mencatat waktu masuk dan waktu keluar mereka, serta memperbarui informasi terkait cuti, izin, atau jadwal kerja lainnya secara elektronik. Sistem absensi online sering kali terintegrasi dengan perangkat lunak manajemen sumber daya manusia (HRM) atau sistem manajemen kehadiran yang lebih luas untuk memantau dan mengelola kehadiran pegawai secara efisien. Ini dapat meliputi fitur-fitur seperti pelacakan jam kerja, perencanaan jadwal, dan pelaporan kehadiran. Dengan adanya absensi online, perusahaan dapat memperoleh keuntungan seperti penghematan waktu, akurasi data yang lebih baik, dan akses mudah terhadap informasi kehadiran pegawai secara real-time.

2.1.4 Indikator-Indikator Absensi

Indikator absensi yang dikemukakan oleh Sleekr, (2018) meliputi :

1. Peningkatan Produktivitas



2. Praktis
3. Efisien
4. Transparansi

System absensi online menciptakan transparansi antar pegawai. Karena system absensi online dapat memastikan gaji yang diperoleh oleh pegawai melalui absensi serta mengetahui jumlah izin cuti yang di peroleh dan dipakai secara otomatis hanya melalui *smartphone*

5. Tingkat keamanan tinggi

Tingkat keamanan yang tinggi pada metode absensi online sangat bisa diandalkan karena pada saat akan melakukan absen pegawai harus menentukan titik koordinat, lalu melakukan foto secara langsung yang kemudian baru bisa melakukan absen. Hal tersebut sangat menekan tidak adanya kecurangan pada saat melakukan absensi dan pengajuan cuti.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006). Dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2000). Bukti-bukti penelitian terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa kategori seperti kepemimpinan, kebutuhan

psikologis, penghargaan atau usaha, manajemen ideologi dan nilai-nilai, serta faktor-faktor rancangan pekerjaan dan muatan kerja.

2.2.4 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo, (2019). Ada beberapa indikator kepuasan kerja yang berhubungan dengan absensi dapat meliputi:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Fleksibilitas Waktu Kerja
- c. Pengakuan dan Penghargaan
- d. Pengembangan Karir
- e. Keseimbangan Kerja-Hidup

2.4 Kerangka Berfikir

Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kerangka berpikir adalah suatu gambaran yang sistematis tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Kerangka pikir ini disusun berdasarkan teori dan hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang diteliti.

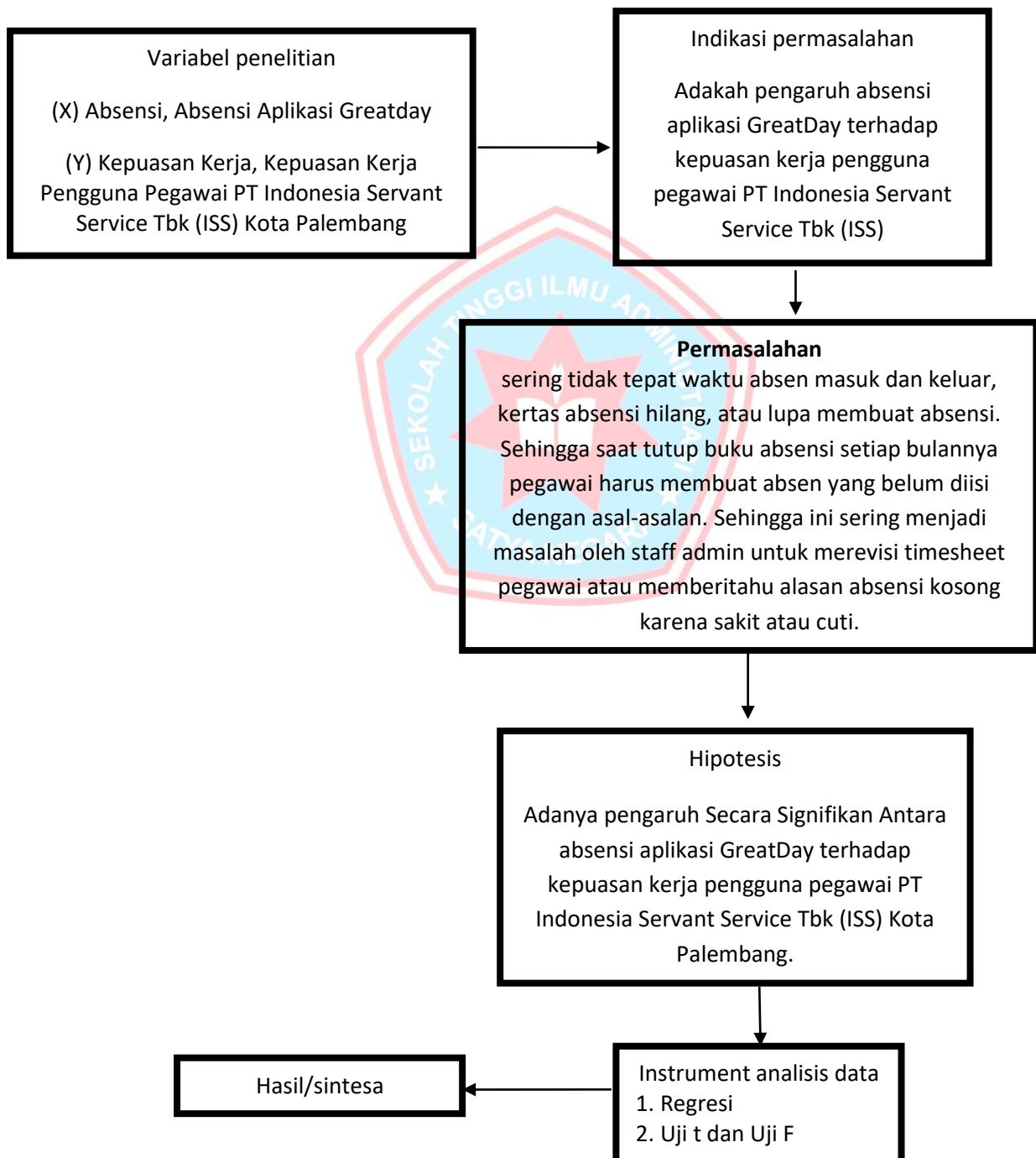
Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiono, 2019), kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir dalam suatu penelitian harus dikemukakan jika dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Adapun kerangka berpikir yang peneliti buat adalah Absensi sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat.

Kerangka berpikir Absensi (X) Menurut (Santoso & Yulianto, 2017) “Absensi adalah sebuah pembuatan data untuk daftar kehadiran yang bisa digunakan bagi



sebuah lembaga atau instansi yang sangat perlu membutuhkan sistem seperti ini”. Sedangkan Kepuasan Kerja (Y) Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja,

dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Antara Absensi sebagai variabel independen/bebas dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel dependen/terikat memiliki hubungan satu sama lain. Analisa yang dilakukan menggunakan perhitungan bantuan SPSS 25.





BAB III PROSEDUR PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiono (2019), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun metode penelitian yang diambil adalah metode deskriptif kuantitatif. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa analisis penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dengan metode penelitian ini, peneliti dapat mendeskripsikan hal-hal yang ditanyakan dalam masalah penelitian.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

1. Variabel bebas merupakan suatu variabel yang ada atau mendahului variabel terikat dan merupakan topik suatu penelitian. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah Absensi Aplikasi.
2. Variabel terikat merupakan suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja.



Bagan 2. Variabel penelitian Independen - Dependen

Keterangan :

X : variabel bebas

Y : variabel terikat

3.3 Definisi Operasional

Nuridin dan Hartati (2019) mengemukakan bahwa definisi operasional merupakan mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik

yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Untuk mempermudah pelaksanaan operasional penelitian ini, maka peneliti menjabarkan definisi operasional seperti pada tabel berikut ini.

No	Variabel	Aspek	Indikator	No. Item Pertanyaan
1	Absensi Aplikasi (X)	Correctness (Ketepatan)	perbaikan system ketepatan metode absensi.	(1-10)



	Elda Zeruya (2021)	Efficiency (Efisiensi)	efisiensi absensi aplikasi dapat menghemat tenaga dan waktu dalam kinerja.	
		Integrity (Integritas)	integritas berdampak pada loyalitas dan kinerja pegawai.	
		Realibility (Keandalan)	sangat bisa diandalkan karena pada saat akan melakukan absen pegawai.	
		Usability (Kegunaan)	kemudahan mengorganisir pegawai khususnya dalam absensi.	
2	Kepuasan Kerja (Y) Anwar (2010)	Tingkat Kehadiran	jumlah absensi Pegawai yang puas cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih tinggi.	(1-10)
		Tingkat Keterlambatan	pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung datang tepat waktu atau bahkan lebih awal.	
		Durasi Absensi	pegawai yang puas cenderung mengambil cuti yang lebih pendek atau mengurangi jumlah hari absen.	
		Pola Absensi	pola absensi yang konsisten atau teratur dari pegawai dapat menunjukkan kepuasan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja.	

Tabel 2. Definisi Operasional

3.7.2 Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah regresi sederhana. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja absensi pegawai. Persamaan regresi sederhana menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = variabel independen

a = konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Sampai dengan saat ini telah terkumpul data sejumlah 100 orang responden. Pengumpulan data pada penelitian ini diambil dari hasil kuesioner *online*. Dari hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan maka didapatkan sebanyak 100 responden yang dibagi menjadi empat kategori, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan departemen.

5.1.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk



variabel penelitian. Untuk melihat reliabilitas instrumen akan dihitung *Alpha Cronbach* masing-masing instrumen. Arikunto menyatakan bahwa variabel dikatakan reliabel

jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 32
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Absensi Aplikasi dan Kepuasan Kerja

Reliability Statistics Variabel X	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	10

Reliability Statistics Variabel Y	
Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Sumber : hasil olah data SPSS 23

Pada tabel 32 terlihat bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel absensi aplikasi adalah 0,879 dan variabel kepuasan kerja adalah 0,869. Kriteria yang digunakan adalah sekurang-kurangnya nilai koefisien *cronbach's alpha* 0,60. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variabel absensi aplikasi dan variabel kepuasan kerja adalah *reliable*.

5.1.3 Uji Hipotesis (uji t)

Uji statistik t atau uji parsial digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen secara langsung dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara langsung berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel

dependen. Adapun langkah-langkah pengujiannya yaitu :

H_0 : Tidak ada pengaruh secara langsung dan signifikan Absensi Aplikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Indonesia Servant Service Tbk (ISS) Kota Palembang.

H_a : Ada pengaruh secara langsung dan signifikan Absensi Aplikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Indonesia Servant Service Tbk (ISS) Kota Palembang.

Dasar pengambilan keputusan (Sugiyono, 2019:248) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Jika angka probabilitas sig > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Jika angka probabilitas sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima



Tabel 33
Uji Hipotesis (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.294	1.997		4.154	<.001
	Absensi Aplikasi (X)	.764	.057	.805	13.426	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan SPSS 23 pada tabel 33 di atas dapat dilihat bahwa t hitung untuk Absensi Aplikasi (X) sebesar 13.426. Dengan demikian apabila dibandingkan dengan t tabel maka t hitung > t tabel yaitu $13.426 > 4.154$. Signifikan variabel Absensi Aplikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Absensi Aplikasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

5.1.4 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara absensi aplikasi (X) dengan kepuasan kerja (Y), apakah positif atau negatif. Analisis ini juga digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel independen, yaitu absensi aplikasi. Berikut ini adalah tabel 34 yang merupakan hasil dari analisis regresi linear sederhana.

Tabel 34
Hasil uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.294	1.997		4.154	<.001
	Absensi Aplikasi (X)	.764	.057	.805	13.426	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : hasil pengolahan data SPSS 23



Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai konstan (a) adalah 8.294. Sedangkan nilai kepuasan kerja (b) 0,764. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$
$$Y = 8.294 + 0,764 X$$

Berdasarkan hasil perhitungan dan persamaan di atas maka diketahui nilai konstanta positif sebesar 8.294 yang menunjukkan bahwa pengaruh positif absensi aplikasi (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,764 yang dimana menyatakan bahwa jika absensi aplikasi (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,764 atau 76,4%.

5.2 Pembahasan

5.2.3 Pengaruh Pengguna Absensi Aplikasi Greatday Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Indonesia Servant Service Tbk (ISS) Kota Palembang

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara absensi aplikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Indonesia Servant Service Tbk (ISS) Kota Palembang. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 13.426 sedangkan t tabel 4.154 sehingga dapat dikatakan bahwa t hitung > t tabel (13.426 > 4.154). Adapun taraf signifikansinya yaitu kurang dari 0,05 yaitu 0,001 sehingga dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara absensi aplikasi dengan kepuasan kerja pegawai pada PT Indonesia Servant Service Tbk (ISS) Kota Palembang.

Adapun didapatkan pula hasil dari uji analisis regresi linear sederhana yang menghasilkan persamaan $Y = 8.294 + 0,764 X$, yang mana diketahui nilai konstanta positif sebesar 8.294 yang menunjukkan pengaruh positif absensi aplikasi. Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,764 yang menyatakan bahwa jika absensi aplikasi (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,764 atau 76,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu Absensi Aplikasi berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja yang dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel independen diikuti oleh kenaikan variabel dependen.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Hasil pengujian parsial atau uji t menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yaitu 13.426 > 4.154. Signifikan variabel Absensi Aplikasi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 < 0,05, artinya H₀ ditolak dan H_a diterima dan dapat dikatakan bahwa variabel Absensi Aplikasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil pengujian regresi linear sederhana nilai konstanta positif sebesar 8.294 yang menunjukkan



bahwa pengaruh positif absensi aplikasi (X). Sedangkan nilai koefisien regresi X sebesar 0,764 yang dimana menyatakan bahwa jika absensi aplikasi (X) mengalami kenaikan satu kesatuan, maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,764 atau 76,4%.

Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Absensi Aplikasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya pengguna absensi aplikasi greatday pada pegawai, maka kepuasan kerja pada pegawai juga akan semakin meningkat.

6.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas, saran peneliti terhadap PT Indonesia Servant Service Tbk (ISS) Kota Palembang diharapkan dapat lebih meningkatkan kegiatan absensi lebih baik dalam menggunakan absensi aplikasi greatday. Sehingga memberikan kepuasan kerja pada seluruh pegawai PT Indonesia Servant Service Tbk (ISS) Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Achmad Sani, Mashuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*, Uin Malang: Maliki Press
- Afandi. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANGUN SARI PERKASA DUMAI, (<https://repository.uin-suska.ac.id/24842/2/GABUNGAN.pdf>)
- Anwar. (2009). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI, (http://eprintslib.ummgl.ac.id/962/1/15.0101.0108_BAB%20I_BAB%20II_BAB%20III_BAB%20V_DAFTAR%20PUSTAKA.pdf)
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bimo Walgito. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Dahlan, U. A. (2016). *E-Learning Dalam Persepsi Mahasiswa*
- Edy, Sutrisno. (2009). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Bagian Marketing PT. Indosat, Tbk Semarang), (<https://media.neliti.com/media/publications/103154-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kepuasan.pdf>)
- Edy, Sutrisno. (2019). Pengaruh Iklim



- Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebak, (<https://ejurnal.latansamashiro.ac.id/index.php/APJMS/article/download/437/424>)
- Erna, Simonna. (2009). PERANCANGAN SISTEM INFORMASI ABSENSI ONLINE DETEKSI LOKASI BERBASIS WEB, (<https://ejournal.itn.ac.id/index.php/jati/article/download/5727/3443/>)
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko. (2001). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, (<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMAJAJEMEN/article/download/7376/1040>)
- Harefa, Elda Zeruya. (2021). PENGARUH SISTEM ABSENSI ONLINE BERBASIS APLIKASI TERHADAP KEDISIPLINAN PEGAWAI DIMASA PANDEMI COVID-19 DI RSU. F. L.TOBING KOTA SIBOLGA, (<https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/5720?show=full>)
- Juhartini. (2020). SISTEM INFORMASI ABSENSI SISWA MENGGUNAKAN PHP DAN MYSQL BERBASIS WEB PADA MAN 2 UNGGULAN MATARAM, (<https://ojs.utmmataram.ac.id/index.php/explore/article/view/352/0>)
- Martoyo. (2000). MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI, (<https://media.neliti.com/media/publications/8855-ID-motivasi-dan-kepuasan-kerja-Pegawai.pdf>)
- Nurdin, & Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Robbins. (2006). ANALISA PENGARUH PEKERJAAN ITU SENDIRI, KOMPENSASI, REKAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAGIAN OPERASIONAL RESTORAN CARNIVOR STEAK AND GRILL SURABAYA, (<https://media.neliti.com/media/publications/82147-ID-analisa-pengaruh-pekerjaan-itu-sendiri-k.pdf>)
- Santoso, & Yulianto. (2017). ANALISA DAN PERANCANGAN SISTEM ABSENSI SISWA BERBASIS WEB DAN SMS GATEWAY, (<https://journal.universitasbumigora.ac.id/index.php/matrik/article/view/11>)
- Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Satya Negara. 2023. Pedoman Penyusunan Skripsi STIA Satya Negara.



TERHADAP KOMITMEN
AFEKTIF DENGAN
KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL
MEDIATOR DI HOTEL X,
(<https://ojs.uajy.ac.id/index.php/kinerja/article/download/837/772/1772>)

Yasmin, Siregar. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi absensi, turnover, dan komitmen kerja,

(<https://13024rays.blogspot.com/2014/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-absensi.html>)

<https://www.liputan6.com/hot/read/5147496/pt-iss-indonesia-adalah-perusahaan-pelayanan-jasa-simak-pula-profilnya>

