

ANALISIS PENGARUH IMPLEMENTASI APLIKASI COMES DAN TINGKAT KESADARAN PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS PELAKSANAAN ABSENSI PEGAWAI PADA PT PLN INDONESIA POWER SERVICES

Salsabillah Rahmawati¹, Rosmita²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Email korespondensi: ¹ salsaarahmaa.10@gmail.com, ² rosmita.rmt@bsi.ac.id

Abstract

Technological advancements have encouraged PT PLN Indonesia Power Services to develop a digital attendance application called Comes as an online attendance solution, aiming to improve the efficiency and effectiveness of employee attendance management. The effectiveness of this system is determined not only by technological quality but also by user awareness in its implementation. This study aims to analyze the influence of Comes application implementation and employee awareness on the effectiveness of attendance management in the workplace. Data were analyzed using various relevant statistical tests to examine the effects of the Comes application and employee awareness on attendance effectiveness. The results indicate that both independent variables positively influence the effectiveness of attendance management. These findings highlight that the success of a digital attendance system relies on the synergy between application quality and employees' discipline awareness. Therefore, strengthening user-friendly technology and fostering a time-conscious work culture are key factors in enhancing the effectiveness of digital attendance systems.

Keywords: Comes Application Implementation, Employee Awareness, Attendance Effectiveness

Abstrak

Kemajuan teknologi mendorong PT PLN Indonesia Power Services mengembangkan aplikasi absensi digital bernama Comes sebagai solusi absensi daring, dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan kehadiran pegawai. Efektivitas sistem ini tidak hanya ditentukan oleh kualitas teknologi, tetapi juga oleh kesadaran pengguna dalam menjalankannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi aplikasi Comes dan tingkat kesadaran pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan absensi di lingkungan kerja. Data dianalisis dengan berbagai uji statistik yang relevan untuk mengetahui pengaruh implementasi aplikasi Comes dan tingkat kesadaran pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan absensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara positif memengaruhi efektivitas pelaksanaan absensi. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan sistem absensi digital ditentukan oleh sinergi antara kualitas aplikasi dan kesadaran disiplin pegawai. Oleh karena itu, penguatan teknologi yang user-friendly serta pengembangan budaya kerja yang sadar waktu menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas sistem absensi digital.

Kata Kunci: Implementasi Aplikasi Comes, Tingkat Kesadaran Pegawai, dan Efektivitas Pelaksanaan Absensi Pegawai

Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dalam beberapa tahun terakhir telah membawa perubahan yang signifikan di berbagai sektor, termasuk bidang manajemen sumber daya manusia. Digitalisasi tidak hanya memengaruhi proses bisnis inti perusahaan, tetapi juga aspek pendukung seperti administrasi kepegawaian. Salah satu bentuk nyata digitalisasi tersebut adalah penerapan sistem absensi berbasis aplikasi yang kini semakin banyak digunakan oleh berbagai organisasi. Sistem absensi digital dinilai lebih efisien, akurat, serta mampu meningkatkan transparansi data dibandingkan dengan metode konvensional seperti absensi manual menggunakan tanda tangan atau mesin fingerprint. Transformasi ini sejalan dengan tuntutan organisasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja berbasis data yang lebih cepat dan dapat dipertanggungjawabkan (Wibowo, 2022).

PT PLN Indonesia Power Services menjadi salah satu perusahaan yang mengadopsi inovasi ini melalui pengembangan aplikasi absensi digital bernama Comes. Aplikasi ini awalnya dikembangkan untuk menjawab tantangan pandemi COVID-19 yang membatasi interaksi langsung dan penggunaan perangkat absensi bersama. Selain menjadi solusi untuk absensi daring (*online*), aplikasi Comes juga dilengkapi dengan berbagai fitur tambahan yang mendukung aktivitas kerja pegawai. Keberadaan aplikasi ini diharapkan mampu mendukung peningkatan efisiensi dan efektivitas sistem kehadiran, serta menjadi fondasi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik di lingkungan perusahaan.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan aplikasi absensi digital membawa dampak positif terhadap kedisiplinan dan efektivitas kerja pegawai. Gerungan dkk. (2024) menemukan bahwa penerapan absensi digital pada Sekretariat DPRD Kota Manado dapat meningkatkan kepatuhan pegawai dalam melaksanakan kewajiban kehadiran. Penelitian Hudri dkk. (2024) di Kabupaten Sumbawa Barat juga menunjukkan hasil serupa, di mana aplikasi absensi berbasis Android membantu memperbaiki kedisiplinan dan ketepatan waktu pegawai. Sementara itu, Ardianita dkk. (2024) menegaskan bahwa inovasi sistem absensi digital berkontribusi terhadap pembentukan budaya disiplin dalam birokrasi pemerintah.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut lebih banyak menitikberatkan pada aspek teknis implementasi sistem, sementara faktor kesadaran pegawai sebagai pengguna utama masih jarang dikaji secara mendalam. Padahal, menurut Robbins dan Judge (2020), efektivitas penerapan sistem kerja tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh perilaku, sikap, dan kesadaran individu yang terlibat dalam sistem tersebut. Tingkat kesadaran pegawai terhadap pentingnya absensi tepat waktu merupakan bagian dari disiplin kerja yang berpengaruh langsung terhadap validitas data kehadiran, evaluasi kinerja, hingga pengambilan keputusan manajerial. Dengan demikian, efektivitas absensi digital dapat dipahami sebagai hasil interaksi antara kualitas implementasi teknologi dan kesadaran disiplin pegawai.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, terdapat ruang penelitian (*research gap*) terkait hubungan antara implementasi aplikasi absensi digital dengan tingkat kesadaran pegawai dalam menentukan efektivitas sistem absensi. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh implementasi aplikasi Comes dan tingkat kesadaran pegawai terhadap efektivitas pelaksanaan absensi pada PT PLN

Indonesia Power Services. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah implementasi aplikasi Comes berpengaruh terhadap efektivitas absensi, apakah kesadaran pegawai berpengaruh terhadap efektivitas absensi, serta apakah kedua faktor tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan absensi di lingkungan perusahaan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian dilaksanakan pada PT PLN Indonesia Power Services yang beralamat di Jl. KH. Guru Amin No. 190, Pejaten Barat, Pasar Minggu, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, 12510. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian yang ingin menguji pengaruh dua variabel independen, yaitu implementasi aplikasi Comes (X1) dan tingkat kesadaran pegawai (X2), terhadap variabel dependen yaitu efektivitas pelaksanaan absensi pegawai (Y).

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian berbentuk kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT PLN Indonesia Power Services yang berjumlah 138 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* agar setiap pegawai memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden penelitian. Penelitian ini menerapkan metode *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak di mana setiap individu dalam populasi memiliki karakteristik yang seragam. Teknik ini dilakukan secara acak dan merata tanpa memperhatikan perbedaan antar anggota populasi (Abdullah et al., 2022).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan, yaitu uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27.

Hasil dan Pembahasan

Data penelitian ini diolah menggunakan program SPSS versi 27. Analisis dilakukan terhadap dua variabel independen, yaitu implementasi aplikasi Comes (X1) dan tingkat kesadaran pegawai (X2), serta satu variabel dependen yaitu efektivitas pelaksanaan absensi (Y).

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan serangkaian pengujian instrumen dan asumsi klasik untuk memastikan kelayakan data penelitian. Pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta uji-uji statistik lainnya. Hasil pengujian secara umum menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan valid, reliabel, dan data memenuhi asumsi yang dipersyaratkan, sehingga dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

Selanjutnya, hasil pengolahan data disajikan secara sistematis mulai dari pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, hingga pengujian hipotesis. Penyajian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang runtut mengenai proses analisis data serta menjelaskan pengaruh masing-masing variabel terhadap efektivitas pelaksanaan absensi pegawai.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Table 1. Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-table	Keterangan
Implementasi Aplikasi Comes (X1)	X1.1	0,737	0,167	Valid
	X1.2	0,703	0,167	Valid
	X1.3	0,659	0,167	Valid
	X1.4	0,573	0,167	Valid
	X1.5	0,663	0,167	Valid
	X1.6	0,604	0,167	Valid
	X1.7	0,609	0,167	Valid
	X1.8	0,707	0,167	Valid
	X1.9	0,753	0,167	Valid
	X1.10	0,601	0,167	Valid
Tingkat Kesadaran Pegawai (X2)	X2.1	0,787	0,167	Valid
	X2.2	0,807	0,167	Valid
	X2.3	0,862	0,167	Valid
	X2.4	0,738	0,167	Valid
	X2.5	0,784	0,167	Valid
	X2.6	0,697	0,167	Valid
	X2.7	0,828	0,167	Valid
	X2.8	0,856	0,167	Valid
	X2.9	0,771	0,167	Valid
	X2.10	0,652	0,167	Valid
Efektivitas Pelaksanaan Absensi Pegawai (Y)	Y1	0,633	0,167	Valid
	Y2	0,669	0,167	Valid
	Y3	0,665	0,167	Valid
	Y4	0,644	0,167	Valid
	Y5	0,700	0,167	Valid
	Y6	0,713	0,167	Valid
	Y7	0,742	0,167	Valid
	Y8	0,700	0,167	Valid
	Y9	0,526	0,167	Valid
	Y10	0,187	0,167	Valid

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 27, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Tabel 1 terkait pengujian validitas, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi yang melampaui batas nilai r-table sebesar 0,167. Oleh karena itu, setiap butir pernyataan dinyatakan sahih dan layak digunakan sebagai bagian dari instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Table 2. Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Implementasi Aplikasi Comes (X1)	0,841	0,7	Reliabel
Tingkat Kesadaran Pegawai (X2)	0,925	0,7	Reliabel
Efektivitas Pelaksanaan Absensi Pegawai (Y)	0.749	0,7	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 27, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Table 2 mengenai pengujian reliabilitas, diperoleh bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha pada seluruh variabel penelitian menunjukkan hasil yang bervariasi, namun tetap melebihi ambang batas 0,70. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel, yang berarti instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik serta layak untuk dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Table 3. Rekapitulasi Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

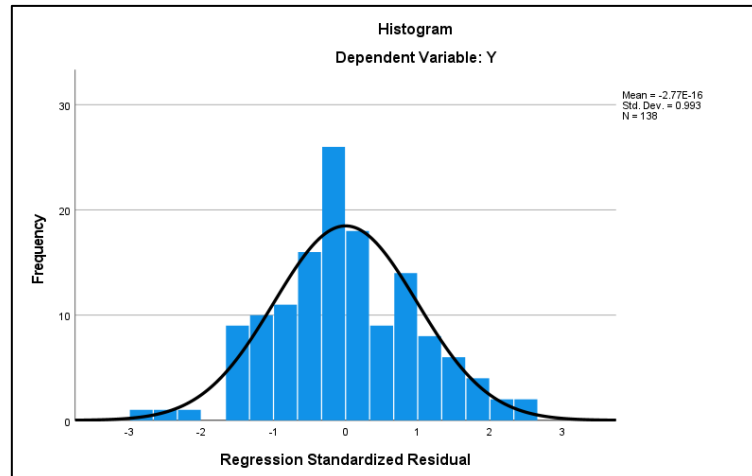
		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,90064547
Most Extreme Differences	Absolute	0,075
	Positive	0,075
	Negative	-0,035
Test Statistic		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,056

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 27, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Table 3 mengenai hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,056. Karena nilai tersebut berada di atas ambang batas 0,05, maka dapat diinterpretasikan bahwa sebaran data dalam penelitian ini memenuhi asumsi distribusi normal.

Pengujian normalitas tidak hanya dilakukan dengan Kolmogorov-Smirnov, tetapi juga ditunjang visualisasi Histogram dan Normal P-P Plot

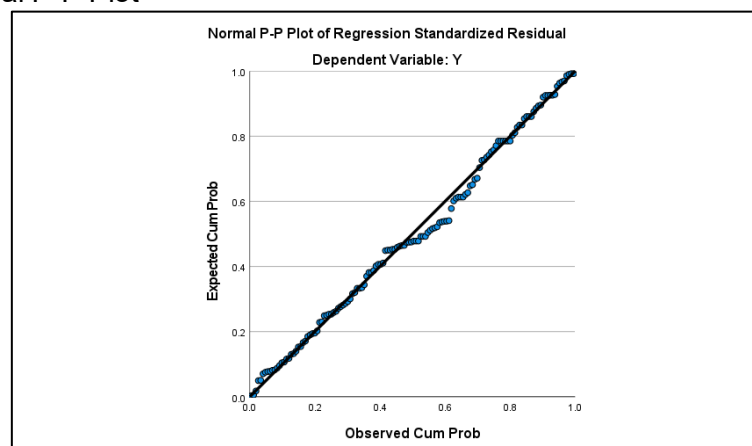
1) Histogram



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas Residual

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Gambar 1 mengenai histogram uji normalitas terlihat bahwa distribusi residual menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) dan secara umum mengikuti garis normal pada grafik. Hal ini menunjukkan bahwa data tidak mengalami penyimpangan yang berarti dari distribusi normal. Rata-rata residual sebesar $-2,77E-16$ yang mendekati nol mengindikasikan distribusi yang seimbang, sementara standar deviasi sebesar 0,993 yang hampir sama dengan 1 memperlihatkan bahwa sebaran data konsisten dengan pola distribusi normal. Dengan indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa residual memenuhi asumsi normalitas sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilakukan pada tahap berikutnya dengan tingkat keandalan yang lebih tinggi.

2) Normal P-P Plot



Gambar 2. Normal P-P Plot Uji Normalitas

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Gambar 2 mengenai Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, terlihat bahwa titik-titik residual mengikuti pola garis diagonal yang merepresentasikan distribusi normal. Pola penyebaran ini sejalan dengan bentuk kurva lonceng (bell-shaped curve), sehingga

menegaskan bahwa residual tidak menyimpang dari distribusi normal. Nilai rata-rata residual sebesar $-2,77E-16$ yang hampir sama dengan nol, serta standar deviasi 0,993 yang mendekati 1, semakin menguatkan hasil tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, sehingga model regresi dinilai valid dan layak digunakan pada tahap analisis regresi linear berganda berikutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Table 4. Rekapitulasi Uji Heteroskedastisitas

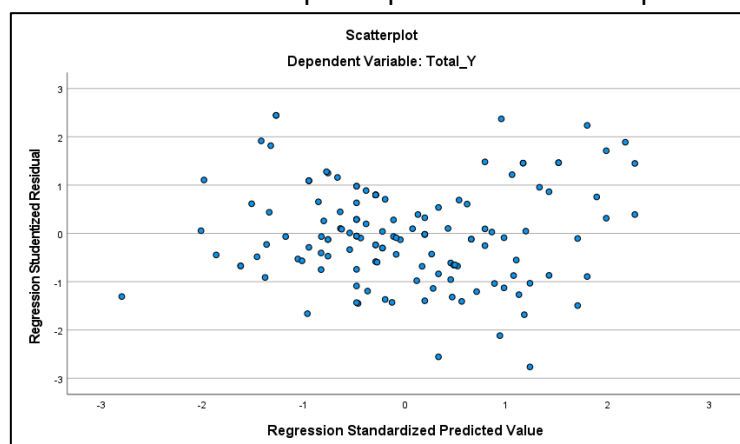
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,311	1,613		-0,813	0,418
Implementasi Aplikasi Comes (X1)	0,026	0,036	0,068	0,727	0,468
Tingkat Kesadaran Pegawai (X2)	0,060	0,037	0,150	1,601	0,112

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 27, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Table 4 mengenai hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan pendekatan Glejser, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,468 pada variabel Implementasi Aplikasi Comes (X1) dan 0,112 untuk variabel Tingkat Kesadaran Pegawai (X2). Karena kedua angka tersebut melampaui ambang batas signifikansi 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi yang diterapkan tidak mengindikasikan adanya gangguan heteroskedastisitas.

Untuk mempermudah interpretasi, scatter plot juga dibuat untuk melihat sebaran residual terhadap nilai prediksi variabel dependen.



Gambar 3. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Gambar 3 berdasarkan scatter plot antara residual dan nilai prediksi variabel dependen, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di sekitar garis horizontal pada angka nol tanpa membentuk pola tertentu. Tidak

ditemukan indikasi adanya pengelompokan, kerucut, maupun lengkungan yang biasanya menandakan heteroskedastisitas. Sebaran acak tersebut menunjukkan bahwa varian residual antar pengamatan cenderung konstan, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Dengan demikian, salah satu syarat penting dalam regresi telah tercapai dan model dapat dinyatakan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya dengan tingkat keandalan yang lebih baik.

c. Uji Multikolinearitas

Table 5. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Implementasi Aplikasi Comes (X1)	0,818	1,223
	Tingkat Kesadaran Pegawai (X2)	0,818	1,223

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 27, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Table 5 mengenai hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai Tolerance pada variabel Implementasi Aplikasi Comes (X1) dan Tingkat Kesadaran Pegawai (X2) sama-sama sebesar 0,818. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel tersebut tercatat sebesar 1,223. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki Tolerance di atas ambang 0,10 serta VIF yang berada di bawah batas 10. Artinya, model regresi yang digunakan tidak mengindikasikan adanya persoalan multikolinearitas, sehingga dapat dinyatakan telah memenuhi asumsi klasik yang relevan.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Table 6. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,882	2,640		3,365	0,001
	Implementasi Aplikasi Comes (X1)	0,265	0,059	0,306	4,478	0,000
	Tingkat Kesadaran Pegawai (X2)	0,455	0,061	0,509	7,445	0,000

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 27, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Tabel 6 hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,882 + 0,265X_1 + 0,455X_2$$

Adapun interpretasi persamaan regresi tersebut adalah:

- Konstanta ($\alpha = 8,882$) menunjukkan bahwa apabila variabel Implementasi Aplikasi Comes (X1) dan Tingkat Kesadaran Pegawai (X2)

bernilai nol, maka nilai Efektivitas Pelaksanaan Absensi Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 8,882.

- b. Koefisien regresi X1 ($\beta_1 = 0,265$) mengimplikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Implementasi Aplikasi Comes akan meningkatkan Efektivitas Pelaksanaan Absensi sebesar 0,265, dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Koefisien regresi X2 ($\beta_2 = 0,455$) berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel Tingkat Kesadaran Pegawai akan meningkatkan Efektivitas Pelaksanaan Absensi sebesar 0,455, dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Table 7. Rekapitulasi Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,882	2,640		3,365	0,001
	Implementasi Aplikasi Comes (X1)	0,265	0,059	0,306	4,478	0,000
	Tingkat Kesadaran Pegawai (X2)	0,455	0,061	0,509	7,445	0,000

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 27, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Table 7 mengenai hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), dapat diinterpretasikan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sebagaimana diuraikan berikut ini:

- 1) Implementasi Aplikasi Comes (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Absensi Pegawai (Y). Bukti tersebut tercermin dari nilai t-hitung sebesar $4,478 > t\text{-table } 1,977$ dengan nilai signifikansi 0,000, yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Artinya, semakin baik implementasi aplikasi Comes dilakukan, maka efektivitas pelaksanaan absensi pegawai juga akan meningkat. Implementasi sistem yang optimal dapat membantu mempermudah proses absensi, meningkatkan akurasi pencatatan kehadiran, serta mendukung efisiensi administratif di lingkungan kerja.
- 2) Tingkat Kesadaran Pegawai (X2) juga menunjukkan bahwa pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Absensi Pegawai (Y). Bukti tersebut tercermin dari nilai t-hitung sebesar $7,445 > t\text{-table } 1,977$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Tingkat Kesadaran Pegawai dalam menjalankan tanggung jawab kehadiran dan disiplin waktu, maka semakin efektif pula pelaksanaan sistem absensi yang diterapkan. Tingkat kesadaran dari dalam diri

pegawai merupakan salah satu elemen utama yang berperan penting dalam mendukung efektivitas sistem administrasi kepegawaian.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Table 8. Rekapitulasi Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1085,810	2	542,905	63,584	.000 ^b
	Residual	1152,683	135	8,538		
	Total	2238,493	137			

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 27, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Table 8 yang memuat hasil pengujian hipotesis simultan (uji F), diperoleh F-hitung sebesar $63,584 > F\text{-table } 3,06$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena angka signifikansi tersebut berada di bawah batas 0,05, maka model regresi yang digunakan dinyatakan signifikan secara statistik. Ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang dianalisis dalam model secara kolektif memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat:

- 1) Hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa Implementasi Aplikasi Comes dan Tingkat Kesadaran Pegawai tidak berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Absensi Pegawai ditolak.
- 2) Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa Implementasi Aplikasi Comes dan Tingkat Kesadaran Pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Pelaksanaan Absensi Pegawai diterima.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Parsial

Table 9. Rekapitulasi Uji Koefisien Determinasi (R^2) X1 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	0,274	0,268	3,458

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 27, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Table 9 yang menyajikan hasil penghitungan nilai koefisien determinasi (R^2) secara parsial, diperoleh angka sebesar 0,274. Ini mengindikasikan bahwa sebesar 27,4% variasi dalam variabel dependen, yakni Efektivitas Pelaksanaan Absensi Pegawai (Y), dapat dijelaskan oleh variabel bebas Implementasi Aplikasi Comes (X1). Artinya, kontribusi X1 terhadap perubahan Y mencapai 27,4%, sementara sisanya, yaitu 72,6%, berasal dari faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut, dapat

dikatakan bahwa Implementasi Aplikasi Comes berkontribusi terhadap efektivitas sistem absensi, meskipun masih terdapat variabel lain di luar cakupan penelitian yang turut memengaruhi efektivitas tersebut.

Table 10. Rekapitulasi Uji Koefisien Determinasi (R^2) X2 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	0,409	0,404	3,120

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 27, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Table 10 yang menyajikan hasil penghitungan koefisien determinasi (R^2) secara parsial, diperoleh nilai R Square sebesar 0,409. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 40,9% variasi dalam variabel dependen, yakni Efektivitas Pelaksanaan Absensi Pegawai (Y), dipengaruhi oleh variabel Tingkat Kesadaran Pegawai (X2). Dengan kata lain, kontribusi X2 terhadap perubahan Y cukup berarti. Adapun sisanya, sebesar 59,1%, berasal dari faktor lain di luar cakupan model yang dianalisis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, Tingkat Kesadaran Pegawai dapat dianggap memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap efektivitas sistem absensi, meski tidak menutup kemungkinan adanya kontribusi variabel eksternal lainnya.

b. Uji Koefesien Determinasi (R^2) Simultan

Table 11. Rekapitulasi Uji Koefisien Determinasi (R^2) X1 dan X2 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	0,485	0,477	2,922

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 27, 2025

Merujuk pada informasi yang tercantum dalam Table 11 yang menyajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) secara simultan, diperoleh nilai R Square sebesar 0,485. Angka ini merefleksikan bahwa 48,5% variasi dalam Efektivitas Pelaksanaan Absensi Pegawai (Y) dapat dijelaskan secara kolektif oleh variabel Implementasi Aplikasi Comes (X1) dan Tingkat Kesadaran Pegawai (X2). Adapun sisa sebesar 51,5% berasal dari faktor-faktor lain di luar model yang tidak dibahas dalam kajian ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki daya jelas yang cukup tinggi dalam menerangkan variasi efektivitas absensi, meskipun masih terdapat pengaruh dari variabel eksternal lainnya yang belum terakomodasi dalam analisis.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi aplikasi Comes berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan absensi pegawai di PT PLN Indonesia Power Services. Aplikasi Comes yang mudah diakses, bersifat *user-friendly*, serta didukung dengan layanan teknis yang responsif, terbukti membantu pegawai dalam melaksanakan absensi secara lebih cepat,

akurat, dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sistem teknologi yang memadai menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas proses absensi.

Selain itu, tingkat kesadaran pegawai mengenai pentingnya absensi juga berkontribusi besar terhadap efektivitas pelaksanaan absensi. Pegawai yang memiliki kesadaran tinggi akan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja cenderung lebih patuh dalam melakukan absensi tepat waktu dan secara konsisten. Kondisi ini memperlihatkan bahwa aspek kedisiplinan dan motivasi internal pegawai tidak kalah penting dibandingkan aspek teknis, karena keduanya saling melengkapi dalam mendukung keberhasilan sistem absensi yang diterapkan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa sinergi antara implementasi aplikasi Comes dan tingkat kesadaran pegawai secara bersama-sama mampu menciptakan pelaksanaan absensi yang lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, keberhasilan sistem absensi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi juga oleh komitmen serta kedisiplinan pegawai dalam menjalankannya. Temuan ini sekaligus menegaskan bahwa keseimbangan antara faktor teknis dan faktor manusia menjadi kunci utama dalam membangun sistem absensi yang berkualitas dan berkelanjutan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis dengan penuh rasa syukur mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT atas rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tulus juga disampaikan kepada pihak manajemen dan seluruh pegawai PT PLN Indonesia Power Services yang telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Dukungan dan keterbukaan informasi yang diberikan sangat membantu dalam proses pengumpulan data.

Penulis juga menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada dosen pembimbing dan para pengajar yang telah memberikan arahan, masukan, serta motivasi selama proses penelitian berlangsung. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga, sahabat, dan rekan-rekan yang senantiasa memberikan doa, semangat, dan dukungan moral hingga penelitian ini dapat terselesaikan.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi perusahaan dan pihak-pihak terkait dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan absensi pegawai.

Referensi

- Abdullah, Karimuddin, Jannah, Misbahul, Aiman, Ummul, Hasda, Suryadin, Fadilla, Zahara, Taqwin, Masita, Ardiawan, Ketut Ngurah, dan Sari, Meilida Eka. (2022). Metodologi penelitian kuantitatif. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. [https://repository.ar-raniry.ac.id/28559/1/Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif.pdf](https://repository.ar-raniry.ac.id/28559/1/Buku%20Metodologi%20Penelitian%20Kuantitatif.pdf)
- Apriadi, Puput, dan Sutrisna, Entis. (2023). Perancangan Aplikasi Absensi Karyawan Berbasis Mobile Menggunakan GPS (Studi Kasus PT . Trans Retail Indonesia). 3(1), 1-9. <https://jacis.pubmedia.id/index.php/jacis/article/view/54/34>
- Adrianita, Defany, Ramadhani, Novi, dan Harifin, Ingrid Ramadhana. (2024). Efektivitas

- Inovasi Aplikasi Absensi Berbasis Teknologi Dalam Menunjang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kepulauan Riau. 2(2), 11-15.
<https://journal.aptii.or.id/index.php/Repeater/article/view/41/37>
- Aspriyono, Hari. (2023). Implementasi Spiral Model Dalam Pengembangan. 8(1), 126.
- Asriani, Dinda. (2009). Analisis Kesiapan Pegawai Menerima Perubahan Untuk Penerapan Balance Scorecard Di Lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, 6–21.
- Dalimunthe, Nurul Wulandini. W. (2022). Efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, Skripsi.
<https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/18210/1/188520062-NurulWulandini Dalimunthe - Fulltext.pdf>
- Djaafar, Lucyane, dan Mozin, Nopiana. (2021). Kesadaran Hukum Masyarakat Dalam Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan Di Desa Bonedaa Kecamatan Suwawa Selatan Kabupaten Bone Bolango. 7(2), 109-115.
<https://jseh.unram.ac.id/index.php/jseh/article/view/36>
- Gifelem, Karol, Mangantar, Maryam, dan Uhing, Yantje. (2021). Analisis Efektivitas Penerapan Model Absensi *Fingerprint* Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sorong. 9(2), 900-906.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38486>
- Halil, Dumatubun, Nelly FM. Lucyani, Betaubun, Restu M.N. (2025). Sistem Absensi Berbasis Digital Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Bagian Sekretariat Kabupaten Merauke. 2(2), 25–30.
<https://journal.papsel.org/index.php/PEJ/article/view/143/159>
- Haryoko, Sapto, Bahartiar, dan Arwadi, Fajar. (2020). Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, & Prosedur Analisis). Makassar: Universitas Negeri Makassar.
- Kusumaningtyas, Palupi, P, Alisha Arrumi, S, Keren Tiurma Eunike. (2023). Efektivitas Pemanfaatan Chat GPT dalam Tugas Esai Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Negeri Surabaya. 158–165.
- Maharani, Rr. Balqis Nuerita, Nasution, Muhammad Irwan Padli, dan Triase. (2021). Sistem Informasi *Payroll* Pegawai dengan Absensi *QR Code*. 1(1), 23–35.
<https://doi.org/10.25008/jitp.v1i1.9>
- Mahyadi. (2023). Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi (*A Literatur Review*). 2(2), 301-311.
- Mikhriani, Wati, Ade Sukma Wati, dan Kunio, Nurul Ilma Hasana. (2024). Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jawa Barat: Widina Media Utama
<https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/65125/>
- Paresae, Meyke, Falah, Syaikul, dan Fauzi, Achmad. (2024). Pengaruh Produktifitas Kerja , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan Kabupaten Mappi). 6(1), 132–141.
<https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/2806>
- Pawestri, Pebrianti., dan Prasetyani, Dwi. (2024). *The Effect Of Self-Awareness, Self-Control, Self-Motivation, Social Awareness, And Social Skills On Performance Of MSME Women Enterprises*. 5(1), 25–33.
- Pramadani, Dinayah. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pembinaan Hukum Nasional Jakarta,

Skripsi.

- Purwanto, Edi, Dahlan, Kandi Sofia Senastri, Bactiar, Darwin, Septiani, Klara Mayori, Ridhwan, Nugroho, Susanto, Daniel Augusta, Marey, Dian Ramadhani Elyosha, dan Deviny, July. *Technology Adoption A Conceptual Framework*. (2020). Tangerang: Yayasan Pendidikan Philadelphia.
- Putri, Fauziah Fidaroini, dan Mujanah, Siti. (2023). Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja Dan Self Awareness Terhadap Kinerja Karyawan. 2(3), 11–18.
- Qamaruddin, Muh. Yusuf, dan Iskandar, M.Ishaq. (2021). Analisis Efektivitas Penerapan E-Absensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah. 5(1), 210–219.
<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/13155/7745>
- Rahayu, Novidayanti Sri, Solihat, Yeyet, dan Priyanti, Evi. (2021). Efektivitas Dinas Tata Ruang Dan Permukiman Dalam Program Rehabilitasi Rumah Tidak Layak Huni Kabupaten Purwakarta (Studi Kasus Rumah Tidak Layak Huni Di Desa Cibening Kabupaten Purwakarta). 8(1), 77–90.
- Sahir, Syafrida Hafni. (2022). Metodologi Penelitian. Jawa Timur: Penerbit KBM Indonesia. [https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book Metodologi Penelitian Syafrida.pdf](https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafrida.pdf)
- Septia, Defa. (2023). *Implikasi TRA (Theory Of Reasoned Action) Dan TAM (Technology Acceptance Model) Pada Pengguna Layanan Online Banking (Studi Kasus Pada Pengguna Layanan Online Banking Mandiri Di Bandar Lampung)*, Tesis. <https://journalpustaka.com/index.php/jpn/article/view/35/27>
- Setyawan, Dodiet Aditya. (2021). *Hipotesis Dan Variabel Penelitian*. Surakarta: Penerbit Tahta Media. [https://poltekkes-solo.ac.id/cncontent/uploads/modules/attachments/20210902143751-BukuModul Hipotesis dan Variabel Penelitian.pdf](https://poltekkes-solo.ac.id/cncontent/uploads/modules/attachments/20210902143751-BukuModul%20Hipotesis%20dan%20Variabel%20Penelitian.pdf)
- Sopia, Era, Dirgantara, Mario, Putra, Ade Nurma Jaya. (2023). Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Court Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik (Studi Di Pengadilan Negeri Sungai Penuh). 5(7), 710–719.
- Syahputri, Addini Zahra, Fallenia, Fay Della, Syafitri, Ramadani. (2023). Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif. 2(1), 160–166.
<https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/article/view/25/20>
- Syam, Shofiana. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. 4(2), 128–152.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/download/3781/pdf>
- Tambi, Imelda Feneranda Seravia, dan Hurai, Rufina. (2022). *Theory Of Reasoned Action: Partisipasi Mahasiswa Dalam Pencegahan Penyebaran Covid 19*. 9(2), 185–193. <https://balimedikajurnal.com/index.php/bmj/article/view/310/162>
- Wardhana, Aditya. (2024). Teknologi Dalam Organisasi Digital. Kabupaten Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Widodo, Hadiansyah Wisnu, dan Fadil Muhammad. (2022). Implementasi Aplikasi Bebungge Sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan Di Kabupaten Bekasi. 10(2), 18–33.
- Zebua, Ivon, Mendrofa, Syah, Eliagus, dan Bate'e, Maria. (2023). Analisis Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Daya Tarik Wisata Melalui Penerapan Sapta Pesona Di Museum Pusaka Nias. 6(4), 3577–3584.