

## **PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN DAN ABSENSI *ONLINE* TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA INSTANSI XYZ**

**Yesha Aiko Zahra<sup>1</sup>, Aam Rachmat Mulyana<sup>2</sup>**  
Universitas Jenderal Achmad Yani<sup>1,2</sup>  
[yeshaaiko\\_21p120@mn.unjani.co.id<sup>1</sup>](mailto:yeshaaiko_21p120@mn.unjani.co.id)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pembinaan disiplin dan kehadiran daring terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Instansi XYZ. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Data primer diperoleh melalui kuesioner daring yang disebarakan kepada 76 ASN dengan teknik simple random sampling. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan hasil yang menunjukkan seluruh item pertanyaan valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier berganda menggunakan SPSS 27. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik pembinaan disiplin maupun kehadiran daring secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi masing-masing variabel adalah 0,277 untuk pembinaan disiplin dan 0,414 untuk kehadiran daring, menunjukkan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini memperkuat pentingnya strategi pembinaan dan sistem kehadiran daring yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi ASN.

**Kata Kunci :** Absensi *Online*, Kepuasan Kerja, Pembinaan Disiplin

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of discipline coaching and online presence on job satisfaction of State Civil Apparatus (ASN) at XYZ Agency. The method used is quantitative with a descriptive and associative approach. Primary data was obtained through an online questionnaire distributed to 76 ASN using a simple random sampling technique. The research instrument has been tested for validity and reliability, with the results showing that all question items are valid and reliable. Data analysis was carried out using multiple linear regression techniques using SPSS 27. The results of the analysis showed that both discipline coaching and online presence partially and simultaneously had a significant effect on job satisfaction. The regression coefficient value of each variable was 0.277 for discipline coaching and 0.414 for online presence, indicating a positive contribution to increasing job satisfaction. This finding reinforces the importance of an effective coaching strategy and online attendance system in creating a satisfying work environment for ASN.*

**Keywords:** Online Attendance, Job Satisfaction, Discipline Coaching

### **PENDAHULUAN**

Seiring dengan kemajuan teknologi informasi, sektor publik, termasuk instansi pemerintah, dihadapkan pada tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam era modern ini, responsivitas terhadap harapan masyarakat menjadi indikator utama dari kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan masyarakat untuk tetap relevan dan efektif dalam memberikan layanan. Salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah kepuasan kerja pegawai. Robbins (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Pandangan individu terhadap pekerjaan mereka, termasuk perasaan mereka terhadap beberapa aspek pengalaman kerja mereka. Hasibuan (2012) mendukung hal ini ketika ia mengatakan bahwa pekerja yang puas menunjukkan tingkat moral, disiplin, dan produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Menurut pandangan ini, ada korelasi antara komponen mental dan fisik pekerjaan

seseorang yang berkontribusi terhadap kebahagiaan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil wawancara dengan analis pengembangan SDM aparatur, terdapat fenomena yang mengindikasikan terjadinya penurunan kepuasan kerja ASN, yaitu tingginya tingkat absensi. Berikut adalah data absensi Instansi XYZ:

**Tabel 1.**  
**Data Absensi ASN Instansi XYZ**

<b>Tahun</b>	<b>Bulan</b>	<b>Tanpa Keterangan</b>
<b>2024</b>	Januari	56
	Februari	30
	Maret	37
	April	44
	Mei	60
	Juni	40
	Juli	60
	Agustus	48
	September	42
	<b>Jumlah</b>	<b>417</b>

Sumber: Data Arsip Instansi XYZ

Berdasarkan Tabel 1. terlihat bahwa masih banyak ASN yang kurang puas dalam bekerja. Hal ini disebabkan terdapat ASN yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 417 kali. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang menurun, jika dibiarkan begitu saja hal ini dapat menyebabkan dampak negatif dalam organisasi. Robbins and Judge (2015) menjelaskan bahwa ketidakpuasan dapat mempengaruhi kualitas pelayanan organisasi, mengurangi efektivitas kerja tim, dan memicu konflik internal yang dapat memperburuk suasana kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Lestari, Dian & Sakti (2024) yang menyatakan bahwa pembinaan disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin baik pembinaan disiplin maka semakin tinggi kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, pembinaan disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dilakukan secara berkesinambungan. Iswanto (2017) menekankan pentingnya peraturan yang jelas, pemberian sanksi yang proporsional, dan pelatihan yang berkelanjutan sebagai langkah-langkah yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan pegawai. Dengan demikian, pendekatan holistik terhadap kepuasan kerja dan disiplin akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan moral kerja di sektor publik. Diketahui bahwa pelaksanaan pembinaan disiplin di Instansi XYZ masih terdapat beberapa kendala/masalah yang muncul, seperti contohnya banyak ASN yang datang terlambat dan pulang cepat. Dapat dilihat dari tabel data pelanggaran berikut.

**Tabel 2.**  
**Data Pelanggaran Disiplin Instansi XYZ**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jenis Pelanggaran</b>			
		<b>Datang Terlambat</b>		<b>Pulang Cepat</b>	
1	Januari	118	7,06%	2	0,12%
2	Februari	111	8,11%	0	0%
3	Maret	403	29,46%	239	17,47%
4	April	239	19,65%	98	8,06%
5	Mei	107	7,82%	3	0,22%
6	Juni	115	8,41%	0	0%
7	Juli	180	10,30%	2	0,11%

8	Agustus	208	12,44%	3	0,18%
9	September	130	8,55%	1	0,07%
	Rata-Rata	179	12.42%	39	2,91%

Sumber: Data Arsip Instansi XYZ

Berdasarkan Tabel 2. dilihat dari tingkat keterlambatan dan pulang cepat ASN Instansi XYZ menunjukkan bahwa tingkat pelanggaran sebanyak 12,42% dan 2,91% oleh beberapa faktor. Instansi XYZ menetapkan jam masuk kerja pukul 07.30 WIB dan jam pulang senin-kamis pukul 15.30 WIB dan jum'at pukul 16.00 WIB. Hal ini berarti meskipun terdapat kebijakan disiplin yang diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan, praktik di lapangan masih jauh dari harapan. Selain itu, penerapan teknologi, seperti absensi *online*, berfungsi untuk mempermudah pengelolaan kehadiran pegawai. Andini (2019) menegaskan bahwa pelacakan kehadiran daring dilakukan menggunakan teknologi cloud, yang memungkinkan penyimpanan data dan akses kapan saja melalui koneksi internet. Sistem ini memungkinkan pegawai untuk melakukan absensi dari mana saja tanpa harus berada di lokasi fisik tertentu. Dengan sistem absensi *online*, proses pencatatan kehadiran menjadi lebih akurat dan transparan, sehingga mengurangi potensi manipulasi data dan meningkatkan akuntabilitas pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian Vergiawan (2024) yang menyatakan bahwa penerapan sistem absensi *online* dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena berdampak langsung pada jumlah Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP).

**Tabel 3.**  
**Data Absensi *Online* Instansi XYZ**

No	Bulan	Tidak Absen	Tidak Absen Datang	Tidak Absen Pulang
1	Januari	3,4%	0,2%	7,1%
2	Februari	2,2%	0%	1,2%
3	Maret	2,7%	0%	6,2%
4	April	3,7%	0,2%	6,9%
5	Mei	4,4%	0%	5,6%
6	Juni	2,9%	0,2%	6,4%
7	Juli	3,4%	0,6%	6%
8	Agustus	2,9%	3,1%	6,1%
9	September	3%	2%	6,4%
	Rata-Rata	3,18%	0,70%	6,97%

Sumber: Data Arsip Instansi XYZ

Tabel 3. menunjukkan bahwa banyak pegawai yang tidak konsisten dalam melakukan presensi melalui sistem absensi *online* yang diterapkan. Data ini menunjukkan adanya tantangan dalam memantau kehadiran pegawai. Tingginya angka ketidakpatuhan dalam penggunaan absensi *online* ini dapat disebabkan oleh kurangnya sosialisasi mengenai sistem, masalah teknis, atau ketidakpuasan pegawai terhadap kebijakan absensi yang ada. Penelitian ini akan meneliti bagaimana pengaruh pembinaan disiplin dan absensi *online* terhadap kepuasan kerja ASN. Hipotesis penelitian mencakup: Pertama, pembinaan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Instansi XYZ. Kedua, absensi *online* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Instansi XYZ. Selain itu, pembinaan disiplin dan absensi *online* berpengaruh positif untuk meningkatkan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara di Instansi XYZ.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pembinaan Disiplin**

Nitisemito (2015:199) menjelaskan bahwa pembinaan disiplin merupakan usaha untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan agar selaras dengan peraturan perusahaan, baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, yang wajib ditaati oleh semua karyawan. Handoko (2015:209) mendefinisikan pembinaan disiplin sebagai usaha untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan melalui perbaikan keterampilan dan teknik kerja yang terperinci dan rutin. Sementara itu, Hasibuan (2017) menyatakan bahwa pembinaan disiplin bertujuan mendorong karyawan untuk mematuhi berbagai peraturan perusahaan. Dari berbagai pendapat tersebut, pembinaan disiplin dapat disimpulkan sebagai upaya sistematis untuk menciptakan kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja demi meningkatkan kinerja, kompetensi, dan efektivitas secara menyeluruh.

### **Absensi Online**

Menurut Husain et al. (2017), Karena aksesibilitas internetnya, sistem absensi berbasis Android mengungguli pendekatan manual atau sidik jari. Absensi online, menurut Andini (2019), memanfaatkan komputasi awan untuk melacak peserta secara otomatis, sehingga data dapat diakses dengan mudah dari perangkat apa pun yang memiliki koneksi internet. Hal ini secara signifikan meningkatkan efisiensi dan kenyamanan. Sistem awan dalam absensi online menyediakan solusi teknologi informasi bagi masyarakat dan perusahaan, menurut Maulana & Suharyanto (2018). Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa absensi *online* adalah sistem pencatatan kehadiran yang menggunakan teknologi *cloud* untuk mempermudah pengelolaan data secara efisien, dapat diakses kapan saja, serta mendukung efisiensi administrasi dan meningkatkan kenyamanan serta produktivitas kerja pegawai.

### **Kepuasan Kerja**

Handoko (2016) berpendapat bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang merupakan cerminan sentimen positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Hamali (2016) berpendapat bahwa sejumlah elemen fisik dan psikologis, termasuk pandangan pekerja tentang lingkungan kerja mereka, sejauh mana mereka bekerja sama dengan rekan kerja, dan manfaat yang mereka dapatkan, berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja pekerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang mencakup ide, emosi, dan dorongan seseorang terhadap perilaku terhadap pekerjaan, menurut Robbins & Judge (2012). Kepuasan kerja, menurut definisi ini, adalah keadaan emosional yang menunjukkan bagaimana perasaan orang terhadap pekerjaan mereka. Keadaan ini dipengaruhi oleh banyak hal, seperti lingkungan kerja, hubungan antar pekerja, penghargaan yang mereka terima, dan faktor fisik dan psikologis lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif dengan data primer yang diperoleh langsung oleh peneliti di Instansi XYZ dari November 2024 hingga Januari 2025. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pembinaan disiplin dan kehadiran daring memengaruhi kebahagiaan kerja. Secara spesifik, penelitian ini menggunakan variabel dependen dan independen berikut: Kepuasan kerja merupakan variabel dependen (Y), sedangkan kehadiran daring (X2) dan pembinaan disiplin (X1) merupakan faktor independen (X2). Dalam penelitian ini, 76 responden ASN dipilih menggunakan prosedur sampel acak sederhana, yang merupakan metode pengambilan sampel probabilitas. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan mencakup pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang melibatkan wawancara, penyebaran kuesioner serta dokumentasi. Kuesioner disebarakan secara daring menggunakan *Google Form* dengan skala *semantic differential* sebagai alat pengukurannya. Metode

pengolahan data dalam penelitian ini dirancang untuk mencapai tujuan penelitian pertama, kedua, dan ketiga melalui beberapa tahap, yaitu *editing*, *coding*, *tabulating* dan verifikasi. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi untuk menguji pengaruh parsial dan simultan faktor independen terhadap variabel dependen, sejalan dengan tujuan penelitian keempat. Berikut ini adalah seperangkat aturan untuk memahami koefisien determinasi.

**Tabel 4.**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi**

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
< 4,99%	Rendah Sekali
5% - 16,99%	Rendah Tapi Sekali
17% - 49,99 %	Cukup Berarti
50% - 80,99%	Tinggi/Kuat
> 81%	Tinggi Sekali

Sumber: Fitrianiingsih & Budiansyah (2019)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Untuk mengatasi kesulitan pertama, kedua, dan ketiga, digunakan teknik deskriptif kuantitatif dengan menggunakan skor rata-rata dari masing-masing responden. Dalam mengevaluasi instrumen, validitas dan reliabilitas instrumen perlu diperiksa. Untuk mengetahui apakah pernyataan yang dikumpulkan akurat dan relevan dalam menjangkau tanggapan responden, maka dilakukan pengujian validitas (Ghozali, 2016). Sementara itu, Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa pengujian reliabilitas adalah untuk melihat seberapa baik suatu pernyataan dapat bertahan setelah diuji beberapa kali. Untuk menjawab masalah ke-4, digunakan analisis linier berganda (*multiple regression analysis*). Kami memilih strategi ini karena mengikuti prinsip tradisional metode Ordinary Least Square (OLS) dan berupaya menghasilkan persamaan hubungan yang valid, yang sering dikenal sebagai Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Model yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda harus memenuhi asumsi tradisional OLS sebelum analisis dapat dilakukan. Dengan menggunakan SPSS 27 dan menurut Ghozali (2018), penelitian ini melakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan kenormalan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	<i>Cronbarch's Alpha</i>	Keterangan
<b>Pembinaan Disiplin</b>				
X1.1	0,786	Valid	0,863	Reliabel
X1.2	0,745	Valid		
X1.3	0,705	Valid		
X1.4	0,701	Valid		
X1.5	0,731	Valid		
X1.6	0,627	Valid		
X1.7	0,596	Valid		
X1.8	0,601	Valid		
X1.9	0,664	Valid		
X1.10	0,693	Valid		

<b>Absensi Online</b>				
X2.1	0,877	Valid		
X2.2	0,654	Valid		
X2.3	0,625	Valid		
X2.4	0,548	Valid		
X2.5	0,726	Valid	0,871	Reliabel
X2,6	0,592	Valid		
X2.7	0,616	Valid		
X2.8	0,605	Valid		
X2.9	0,760	Valid		
X2.10	0,868	Valid		
<b>Kepuasan Kerja</b>				
Y.1	0,821	Valid		
Y.2	0,878	Valid		
Y.3	0,623	Valid		
Y.4	0,831	Valid		
Y.5	0,439	Valid	0,904	Reliabel
Y.6	0,532	Valid		
Y.7	0,820	Valid		
Y.8	0,810	Valid		
Y.9	0,835	Valid		
Y.10	0,879	Valid		

Semua pernyataan kuesioner dianggap valid menurut hasil uji validitas yang ditunjukkan pada tabel 4, yang diperoleh menggunakan analisis korelasi koefisien momen produk. Menurut hasil tersebut, nilai  $r$  yang dihitung untuk setiap pernyataan lebih tinggi daripada nilai  $r$  tabel (0,2257), yang menunjukkan bahwa variabel yang diteliti dapat dinilai dengan benar oleh alat ukur. Selain itu, reliabilitas kuesioner dianalisis menggunakan nilai *Cronbarch's Alpha* yang disajikan pada tabel *Reliability Statistics*. Dengan nilai *Cronbarch's Alpha* lebih dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat keandalan yang baik dan konsisten sebagai alat pengukuran.

**Tabel 6.**  
**Hasil Pengujian Deskriptif**

Variabel	Sub Variabel	Mean Sub Variabel	Mean Variabel
Pembinaan Disiplin	Menyusun peraturan dan tata tertib yang wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai	3,58	3,45
	Memberikan sanksi yang jelas dan tegas kepada pegawai yang melanggar aturan	3,43	
	Mengadakan pelatihan disiplin secara berkala untuk	3,30	

	meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin		
Absensi <i>Online</i>	Kualitas informasi	3,41	
	Kualitas layanan	2,91	
	Kepuasan penggunaan	2,94	
	Penggunaan	3,07	3,13
	Dampak penggunaan	3,29	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan sendiri	3,80	
	Gaji	3,89	
	Kesempatan promosi	2,47	3,58
	Pengawasan	3,88	
	Rekan kerja	3,87	

Analisis deskriptif kuantitatif menunjukkan skor rata-rata setiap sub variabel pembinaan disiplin sebesar 3,45, yang memenuhi kriteria konsisten. Berdasarkan fakta tersebut, dapat disimpulkan bahwa aturan dan tata tertib yang diterapkan oleh Instansi XYZ dianggap konsisten oleh Aparatur Sipil Negara. Skor rata-rata ini mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap aspek pembinaan disiplin, menunjukkan bahwa upaya instansi dalam menciptakan disiplin diterima dan dihargai. Dengan memenuhi kriteria konsisten, instansi XYZ dinilai memiliki strategi pembinaan disiplin yang efektif dan konsisten. Selain itu, analisis deskriptif kuantitatif menghasilkan skor rata-rata keseluruhan setiap sub variabel absensi *online* sebesar 3,13, yang memenuhi kriteria skor cukup baik. Data tersebut menunjukkan bahwa keefektifan penerapan absensi *online* pada Aparatur Sipil Negara di Instansi XYZ tergolong cukup baik. Skor rata-rata ini mencerminkan bahwa ASN memiliki kesan positif terhadap penggunaan absensi *online*. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan terkait absensi *online* cukup efektif dalam meningkatkan kepatuhan dan efisiensi pelaksanaan absensi di lingkungan kerja instansi. Selanjutnya, analisis deskriptif kuantitatif terhadap setiap sub variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata skor sebesar 3,58, Hal ini menunjukkan bahwa, secara keseluruhan, Aparatur Sipil Negara di Instansi XYZ merasa puas dengan pekerjaan mereka. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa ASN secara umum merasa puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan, menurut sub-variabel yang mengukur kepuasan kerja. Ada banyak keuntungan bagi instansi ketika karyawan merasa senang dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, instansi dapat memperoleh manfaat dari pengetahuan yang lebih baik tentang unsur-unsur yang mengarah pada kepuasan kerja untuk merancang strategi guna mempertahankan dan meningkatkan keterlibatan ASN.

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T value	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.165	.617		1.888	.063

Pembinaan Disiplin	.277	.125	.236	2.215	.030
Absensi <i>Online</i>	.414	.135	.327	3.065	.003

Persamaan regresi berganda yang diperoleh berdasarkan data pada tabel 6 adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,165 + 0,277 X_1 + 0,485 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, interpretasi dari koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,165 menunjukkan bahwa jika variabel pembinaan disiplin dan absensi *online* bernilai nol, maka kepuasan kerja diprediksi tetap mengalami peningkatan sebesar 1,165 satuan.
- 2) Koefisien regresi variabel pembinaan disiplin sebesar 0,277 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada pembinaan disiplin akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,277 satuan.
- 3) Koefisien regresi variabel absensi *online* sebesar 0,414 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada absensi *online* akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,414 satuan.

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Parsial**

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	2.215	1.667	0.030	0.05	Berpengaruh
X2	3.065	1.667	0.003	0.05	Berpengaruh

Tabel 7 menunjukkan bahwa analisis uji parsial menemukan bahwa kehadiran daring dan pembinaan disiplin merupakan faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. Nilai t sebesar 2,215 untuk variabel pembinaan disiplin lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,667 pada tingkat signifikansi  $0,030 < 0,05$ , sehingga menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Dengan nilai t sebesar 3,065 dan ambang signifikansi  $0,003 < 0,05$ , variabel kehadiran daring juga mengalami hasil yang sebanding. Berdasarkan hasil ini, tampaknya kehadiran daring dan pembinaan disiplin dapat meningkatkan kepuasan kerja.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Simultan**

Variabel	Fhitung	Ftabel	Sig.	Prob.	Keterangan
Pembinaan disiplin dan absensi <i>online</i> terhadap kepuasan kerja	8.061	3.12	0.000	0.05	Berpengaruh

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa menurut data pada tabel 8, nilai F hitung sebesar 8,061 lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 3,12, dan nilai signifikansinya adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengakibatkan diterimanya  $H_a$  dan ditolaknya  $H_0$ , yang menunjukkan bahwa pembinaan disiplin dan absensi daring keduanya berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja pada saat yang bersamaan. Menurut temuan ini, terdapat hubungan satu arah antara kemandirian sistem absensi daring dan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

**Tabel 10.**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.425	.181	.158	.812

Jika digabungkan, faktor pembinaan disiplin dan kehadiran daring dapat memengaruhi kepuasan kerja sebesar 18,1%, menurut koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada tabel 9 sebesar 0,181. Kedua faktor tersebut berkontribusi dalam cara yang sederhana namun pasti, jadi itu kabar baik. Namun, variabel lain memengaruhi 81,9% sisanya dan tidak disertakan dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Bahwa Pembinaan disiplin dinilai cukup konsisten, dengan sub variabel tertinggi pada penyusunan peraturan dan tata tertib, sementara sub variabel terendah terkait pelatihan disiplin berkala. Absensi online dinilai cukup baik, dengan sub variabel tertinggi pada kualitas informasi dan sub variabel terendah pada kualitas layanan. Kepuasan kerja ASN dinilai cukup puas, dengan sub variabel tertinggi pada gaji dan sub variabel terendah pada kesempatan promosi. Secara parsial, baik pembinaan disiplin maupun absensi online berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ASN, dan secara simultan keduanya memberikan pengaruh sebesar 18,1%, yang menunjukkan pengaruh yang rendah namun pasti terhadap kepuasan kerja ASN di Instansi XYZ.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andini, T. (2019). *4 Keuntungan Menggunakan Absensi Online*. Retrieved from weefcer: <https://www.weefcer.co.id/2019/02/4-keuntungan-menggunakan-absensi-online/>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, A., Prastian, A. H. A., & Ramadhan, A. (2017). Perancangan Sistem Absensi Online Menggunakan Android guna Mempercepat Proses Kehadiran Karyawan pada PT. Sintech Berkah Abadi. *Technomedia Journal*, 105-116.
- Iswanto, Y. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Lenvine, C. (1990). *Public Administration: Challenges, Choices, Consequences*. Illions: Scot Foreman.
- Lestari, D., & Sakti, R. G. (2024). Pengaruh Pembinaan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Rajut CV. Berdikari Textile. *Jurnal Manajemen dan Sains (J-MAS)*.
- Maulana, A., & Suharyanto, C. E. (2018). Desain Sistem Tata Kelola Dana Desa Berbasis Cloud Server. *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SNISTEK)*.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vergiwawan, R. (2024). Efektivitas Penerapan Sistem Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Satpol PP Kabupaten Gresik. *Religion Education Social Laa Roiba Journal (Reslaj)*.