

PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI PRESENSI TALENTA DAN PEMBERIAN TAMBAHAN TUNJANGAN KINERJA PADA LOYALITAS KERJA PEGAWAI DI INSTITUT TEKNOLOGI DEL

Oka Simatupang¹⁾, Wibisono²⁾, Parapat Gultom³⁾
Universitas Sumatera Utara

Correspondence			
Email: okasimatupang10@gmail.com		No. Telp: 0853-7389-0125	
Submitted: 17 Oktober 2023	Accepted: 26 Oktober 2023	Published: 27 Oktober 2023	

ABSTRACT

This research was conducted at Del Institute of Technology (IT Del) with the background of (1) the low level of discipline among staff in recording their work attendance due to work from home (WFH) policy during the COVID-19 pandemic in 2020-2021, (2) frequent errors from the previous fingerprint attendance system, (3) the use of the TALENTA attendance application by IT Del staff. This research aimed to determine the impact of using TALENTA attendance application and campus policy to provide performance allowances to IT Del staff. The method used in this research was a quantitative descriptive method with a multiple linear regression analysis approach to measure the relationship between variables. The results of the multiple linear regression test (the constant coefficient is 1.103, while the value of the TALENTA Attendance Application variable (X1) is 0.509, and the value of the Additional Performance Allowance variable (X2) is 0.299), the t-test (the t-value for the TALENTA Attendance Application variable (X1) is 4.641, and the t-value for the Additional Performance Allowance variable (X2) is 2.304), and the F-test (the simultaneous significance test (F-statistic) yielded an F-value of 26.998). In general, the results of this research conclude that the use of the TALENTA attendance application and additional performance allowances have a simultaneous effect on the work loyalty of IT Del staff.

Key Words: Staff Discipline, Presence Information System, Performance Allowance, Work Loyalty

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Institut Teknologi Del (IT Del) dengan berlatar belakang (1) rendahnya tingkat kedisiplinan staf dalam melakukan absensi kehadiran kerja dikarenakan selama pada masa pandemic Covid-19 pada tahun 2020 – 2021 tidak melakukan absensi kerja namun berdasarkan laporan hasil kerja kepada atasan, (2) sistem presensi sebelumnya menggunakan fingerprint sering error, (3) penggunaan aplikasi presensi TALENTA bagi staf IT Del. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh penggunaan aplikasi presensi TALENTA dan pemberian tunjangan kinerja bagi staf IT Del. Metode dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan analisa regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel. Hasil penelitian uji regresi linier berganda (Koefisien konstanta yaitu 1.103, sedangkan nilai variabel Aplikasi Presensi Talenta (X1) 0.509 dan nilai dari variabel Tambahan Tunjangan Kinerja (X2) 0.299), uji-t (t-hitung variabel Aplikasi Presensi Talenta (X1) sebesar 4.641 dan t-hitung variabel Tambahan Tunjangan Kinerja (X2) sebesar 2.304), Uji-F (Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 26.998). Secara umum hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa penggunaan aplikasi presensi TALENTA dan tambahan tunjangan kinerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas kerja pegawai staf IT Del.

Kata kunci: Disiplin Pegawai, Sistem Informasi Absensi, Tunjangan Kinerja, Loyalitas Kerja.

Pendahuluan

Dalam pelaksanaan operasional pekerjaan khususnya absensi di Institut Teknologi Del (IT Del) dilaksanakan dengan berbasis elektronik. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kedisiplinan, efisiensi para pegawai, dan tata kelola serta manajemen perusahaan. Pada awal tahun 2023, IT Del menerapkan sistem presensi menggunakan aplikasi TALENTA. Aplikasi TALENTA merupakan salah satu aplikasi presensi berbasis android yang sudah banyak digunakan oleh beberapa perusahaan.

Pada awal Tahun 2023, IT Del juga menetapkan pemberian strukturisasi gaji bagi staf. Struktur gaji terbagi atas dua komponen yaitu gaji pokok dan tunjangan kinerja. Pemberian

tunjangan kinerja staf bertujuan untuk meningkatkan loyalitas staf dalam bekerja di IT Del. Indikator utama pemberian tunjangan kinerja adalah staf yang melakukan absensi secara tepat waktu melalui aplikasi TALENTA setiap hari kerja. Aplikasi TALENTA didownload dari playstore dan appstore sesuai dengan perangkat yang dimiliki oleh masing-masing staf.

Teknologi yang digunakan pada aplikasi TALENTA adalah teknologi berbasis face recognition dan lokasi staf. Aplikasi TALENTA berbasis satelit guna memonitoring keberadaan pegawai secara online mulai dari presensi masuk, pulang, izin, sakit, cuti, dinas dalam, hingga dinas luar. Jarak untuk mengakses presensi TALENTA memiliki titik koordinat yang telah ditentukan, yaitu dengan batas paling jauh 50 meter dari lokasi Kampus IT Del.

IT Del merupakan salah satu cabang unit kerja di bawah naungan Yayasan Del. IT Del merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang terletak di Daerah Danau Toba dengan menerapkan dan menjunjung tinggi prinsip 3M yaitu marTuhan (Dekat dengan Tuhan), Marroha (Memiliki Hati Nurani), Marbisuk (Bijaksana). Dalam melaksanakan operasional, dengan prinsip tersebut, IT Del membutuhkan pegawai yang profesional, disiplin dan menerapkan prinsip 3M sebagai salah satu unsur tenaga kependidikan yang patut diteladani mahasiswa.

Tingkat kedisiplinan staf yang berkaitan dengan kehadiran dan ketepatan waktu bekerja (masuk dan pulang kerja) di IT Del masih rendah. Hal ini dikarenakan selama pada masa pandemic Covid-19 pada tahun 2020 - 2021, IT Del menerapkan sistem *Work From Home* (WFH) secara partial. Sistem penilaian kedisiplinan dilakukan berdasarkan pemberian laporan staf kepada masing-masing staf tanpa memperhatikan kehadiran dalam bekerja setiap hari kerja. Hal ini berakibat sampai pada akhir tahun 2022 menjadikan staf IT Del tidak patuh melakukan pengisian presensi kehadiran bekerja walaupun sudah diterapkan *Work From Office* (WFO) dengan menggunakan sistem fingerprint. Hal ini disampaikan juga dikarenakan sistem presensi menggunakan fingerprint sering bermasalah pada server internal IT Del menjadikan staf IT Del tidak selalu melakukan pengisian presensi. Akibatnya, data presensi tidak menjadi efektif untuk dijadikan sebagai indikator dalam mengukur tingkat disiplin staf dan juga tidak dapat dijadikan indikator dalam pemberian tunjangan kinerja pada staf.

Aplikasi TALENTA dalam praktiknya sangat mudah digunakan. Staf hanya diperlukan menginstal aplikasi TALENTA dan memiliki kuota internet. Dalam pengisian presensi, staf hanya diperlukan membuka aplikasi TALENTA pada titik koordinat di daerah Kampus IT Del, memilih menu presensi, langkah terakhir hanya mengarahkan wajah ke HP yang digunakan, Absensi sudah direkam. Sejauh dalam penerapan presensi menggunakan aplikasi TALENTA, aplikasi tersebut belum ditemukan error atau kendala dalam melakukan absensi, sehingga masih efektif digunakan oleh staf IT Del.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh penggunaan aplikasi presensi TALENTA dan pemberian tambahan tunjangan kinerja pada loyalitas staf di IT Del.

Konsep Teori

Presensi menurut Nugroho merupakan sebuah pembuatan data untuk daftar kehadiran yang biasa digunakan bagi sebuah lembaga atau instansi yang sangat perlu membutuhkan sistem seperti ini (Santoso dan Yulianto, 2017: 67). Sedangkan presensi menurut Heriawanto adalah suatu kegiatan rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di suatu instansi. Presensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi (Maeyasari 2012: 20). Presensi atau kehadiran dapat diukur melalui: (1) Kehadiran pegawai di tempat kerja. (2)

Ketepatan pegawai datang atau pulang. (3) Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

Aplikasi menurut Jogiyanto adalah penerapan, penyimpanan sesuatu hal, data, permasalahan, pekerjaan ke dalam suatu sarana atau media yang dapat digunakan untuk menerapkan atau mengimplementasikan hal atau permasalahan yang ada sehingga berubah menjadi suatu bentuk yang baru tanpa menghilangkan nilai-nilai dasar dari hal data, permasalahan, dan pekerjaan itu sendiri (Ramzi, et al, 2016).

Kedisiplinan menurut Singodimedjo adalah sikap kesediaan seseorang dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang memperlambat pencapaian tujuan instansi (Sutrisno, 2009: 86). Bentuk disiplin yang baik tercermin pada suasana, yaitu: (1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan instansi. (2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. (3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. (4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai. (5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Hasibuan (2021:210), menyatakan bahwa loyalitas kerja karyawan adalah keragaman peran dan anggota dalam menggunakan pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Suhendi (2017:260), mengatakan bahwa loyalitas kerja karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, komitmen organisasi dapat dibentuk oleh beberapa faktor baik dari organisasi maupun individu. Gozaly dan Wibawa (2018:31), mengatakan bahwa indikator loyalitas karyawan adalah sebagai berikut : (1). Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. (2) Keinginan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi. (3) Penerimaan untuk melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan organisasi

Metode Penelitian

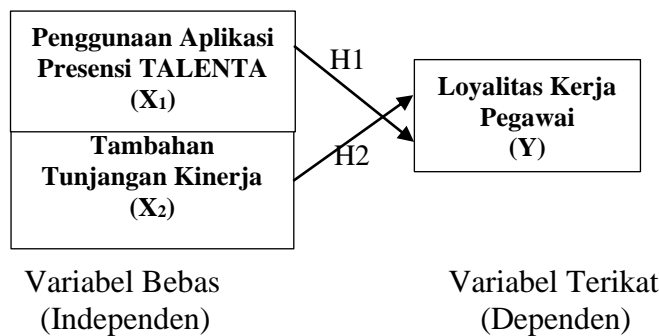
Pelaksanaan penelitian ini bertempat di Kampus IT Del yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja, Desa Sitoluama, Kecamatan Laguboti, kabupaten Toba, Provinsi Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Analisa Regresi Linier Berganda untuk mengukur hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini pada sembilan puluh staf IT Del. Pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Sampel penelitian terdiri dari 60 staf dari 90 staf aktif IT Del.

Hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Terdapat Pengaruh Penggunaan Aplikasi Presensi TALENTA Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai IT Del, (2) Terdapat Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada IT Del

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Penggunaan Aplikasi Prsensi TALENTA	Kehadiran Pegawai	Q1
	Taat Aturan	Q2
Tunjangan Kinerja	Tingkat Tunjangan Kinerja	Q3
	Tanggung Jawab Kehadiran	Q4

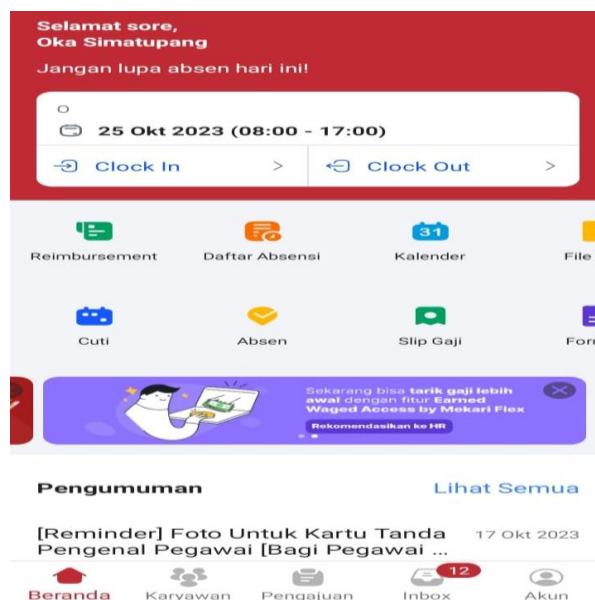
Loyalitas Kerja Pegawai	Taat Peraturan	Q5
	Sikap Kerja	Q6

Sub Model



Hasil dan Pembahasan

Aplikasi TALENTA adalah aplikasi presensi yang diunduh melalui playstore dan appstore dan diakses menggunakan smartphone masing-masing staf IT Del. Teknologi yang digunakan pada aplikasi TALENTA adalah teknologi GPS dan face recognition. Aplikasi presensi ini digunakan oleh staf IT Del dalam melakukan presensi kehadiran dan pulang, pengajuan cuti, izin kerja. Contoh tampilan aplikasi TALENTA dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Uji Validitas

Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.103	.468		

	Aplikasi Presensi TALENTA	.509	.110	.523	4.641	.000
	Tambahan Tunjangan Kinerja	.299	.130	.260	2.304	.025

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa nilai Koefisien konstanta yaitu 1.103, sedangkan nilai variabel Aplikasi Presensi TALENTA (X1) 0.509 dan nilai dari variabel Tambahan Tunjangan Kinerja (X2) 0.299. Dimana variabel Loyalitas Kerja Pegawai (Y) = $1.103 + 0.509X1 + 0.299X2$

Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.103	.468		2.358	.022
	Aplikasi Presensi TALENTA	.509	.110	.523	4.641	.000
	Tambahan Tunjangan Kinerja	.299	.130	.260	2.304	.025

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas nilai t hitung variabel Aplikasi Presensi TALENTA (X1) sebesar 4.641 dan t hitung variabel Tambahan Tunjangan Kinerja (X2) sebesar 2.304. Karena nilai t hitung sudah diketahui, maka langkah selanjutnya dengan membandingkan dengan t tabel (tabel distribusi nilai t tabel). Adapun rumus dalam mencari t tabel adalah : $(\alpha/2 ; n-k-1)$ atau $(df_{residual})$, maka $t \text{ tabel} = (0.05/2 ; 57) = (0.025 ; 57) = 2.021$ (berdasarkan nilai t tabel distribusi).

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel Aplikasi Presensi TALENTA (X1) adalah sebesar 4.641. Karena nilai t hitung $4.641 > t \text{ tabel } 2.021$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima artinya variabel Penggunaan Aplikasi Presensi TALENTA (X1) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel Tambahan Tunjangan Kinerja (X2) adalah sebesar 2.304. Karena nilai t hitung $2.304 > t \text{ tabel } 2.021$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima artinya variabel Tambahan Tunjangan Kinerja (X2) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y).

t Table

cum. prob one-tail two-tails	t _{.50}	t _{.75}	t _{.90}	t _{.85}	t _{.90}	t _{.95}	t _{.975}	t _{.99}	t _{.995}	t _{.999}	t _{.9995}
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari tabel di atas diketahui hasil uji H1 Penggunaan Aplikasi Presensi TALENTA (X1) memiliki nilai sebesar $0.000 < 0.05$ maka terdapat pengaruh signifikan penggunaan Aplikasi Presensi TALENTA (X1) terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil uji H2 Tambahan Tunjangan Kinerja (X2) memiliki nilai Sig. sebesar $0.025 < 0.05$ maka terdapat pengaruh signifikan Tambahan Tunjangan Kinerja (X2) terhadap Loyalitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.390	2	4.195	26.998	.000 ^b
	Residual	8.856	57	.155		
	Total	17.246	59			

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Tambahan Tunjangan Kinerja, Aplikasi Presensi TALENTA

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 26.998. Adapun rumus dalam mencari Ftabel = (k ; n-k) dimana n = jumlah sampel atau responden, k=jumlah variabel X. Ftabel = (2;60-2) = (2;58), sehingga nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3.16 dengan demikian F hitung = 26.998 > F tabel = 3.16 dengan tingkat signifikansi 0.000.

		F-table of Critical Values of $\alpha = 0.05$ for F(df1, df2)																											
		DF1=1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞									
DF2=1		161.45	199.50	215.71	224.58	230.16	233.99	236.77	238.88	240.54	241.88	243.91	245.95	248.01	249.05	250.10	251.14	252.20	253.25	254.31									
2		18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.41	19.43	19.45	19.45	19.46	19.47	19.48	19.49	19.50									
3		10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53									
4		7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63									
5		6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.37									
6		5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67									
7		5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23									
8		5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93									
9		5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71									
10		4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54									
11		4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40									
12		4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30									
13		4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21									
14		4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13									
15		4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07									
16		4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01									
17		4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96									
18		4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92									
19		4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88									
20		4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84									
21		4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81									
22		4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78									
23		4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76									
24		4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73									
25		4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71									
26		4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.15	2.07	1.99	1.95	1.90	1.85	1.80	1.75	1.69									
27		4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.13	2.06	1.97	1.93	1.88	1.84	1.79	1.73	1.67									
28		4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.12	2.04	1.96	1.91	1.87	1.82	1.77	1.71	1.65									
29		4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.10	2.03	1.94	1.90	1.85	1.81	1.75	1.70	1.64									
30		4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62									
40		4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51									
60		4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39									
120		3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.44	1.35	1.25									
∞		3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00									

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
					R Square Change
1	.697 ^a	.486	.468	.39417	.486

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (r square) sebesar 0.486. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa 48.6% variabel Loyalitas Kerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Penggunaan Aplikasi Presensi TALENTA (X1) dan variabel Tambahan Tunjangan Kinerja (X2) secara bersama-sama, sisanya 51.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Penggunaan Aplikasi Presensi TALENTA secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. Variabel Tambahan Tunjangan Kinerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. Secara simultan (F) keduanya secara bersama-sama mempengaruhi Loyalitas Kerja Pegawai

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penggunaan Aplikasi Presensi TALENTA berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di IT Del.
2. Tambahan Tunjangan Kinerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di IT Del
3. Penggunaan Aplikasi Presensi TALENTA dan Tambahan Tunjangan Kinerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di IT Del.

Referensi**Buku**

- Davis, G. (2018). Sistem Informasi Manajemen. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Hasibuan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marakas, G. (2017). Pengantar Sistem Informasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. (2012). Metode Riset Skripsi Pendidikan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS) Tuntunan Praktis dalam Menyusun Skripsi. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Siagian, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna & Endrayanto, Poly. (2012). Statistika untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Jurnal

- Maeyasari, Erna. (2012). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak. Skripsi. Serang Banten: Program Studi Ilmu Adminis-trasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
https://www.academia.edu/3252594/Pengaruh_Efektivitas_Penerapan_Absensi_Finger_Print_Terhadap_Disiplin_Pegawai_Negeri_Sipil_Di_Sekretariat_Daerah_Kabupaten_Lebak .
- Ramzi, Muhammad; Jusak & Nurcahyawati, Vivine. (2016). Rancang Bangun Aplikasi Pengolahan Nilai Rapor dengan Kurikulum 2013 di SMK Negeri 1 Cerme. Jurnal JSIKA, 5(7): 1-8. <https://jurnal.dinamika.ac.id/index.%20php/jsika/article/view/1124>
- Tsanna Qotrunnada Oktariani, Dian Purwanti, Andi Mulyadi (2021) Pengaruh Efektivitas Aplikasi Sistem Informasi Absensi Pegawai Terhadap Kedisiplinan Pegawai. Jurnal GOVERNANSI, p-ISSN 2442-3971 e-ISSN 2549-7138, Volume 7 Nomor 2, Oktober 2021. <https://ojs.unida.ac.id/JGS/article/view/3171>