



Pengaruh Sistem Kehadiran Elektronik (Aplikasi Aku Hadir) dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar

Abdul Rosyid Daruqhutni ^{1*}, Faiz Alghifary ², Tyo Ara Prasetya ³, Rizal Aprilianto ⁴,
Hisbullah Amir Ramadan ⁵, Anindita Aulia ⁶
¹⁻⁶ Universitas Muhammadiyah Karanganyar Solo

Korespondensi penulis : abdulrosyiddaruqhutni8@gmail.com *

Abstract: *This study examines the impact of the digital E-Performance Attendance System, also called Aku Hadir Application, and additional income for civil servants on employee performance at the Karanganyar Regency Public Works Agency, with job satisfaction as an intervening variable. In reaction to the government's efforts to improve governance through performance-based payments, this study examines the impact of implementing an ERP-based attendance and appraisal system on worker satisfaction and productivity. By adopting a quantitative explanatory method, data was collected from 50 civil servants with the help of a structured questionnaire and then analyzed by multiple linear regression with the help of SPSS. The results show that the E-Performance system has a positive effect on performance and job satisfaction, where job satisfaction partially mediates the relationship. In contrast, additional income has no significant direct or indirect impact on performance. The results emphasize the important role of open digital performance monitoring and job satisfaction in improving the productivity of civil servants, with important implications for policy makers to better manage government human resources.*

Keywords: *E-Performance Presence; ERP; Public Sector Compensation; Job Satisfaction; Civil Servant Performance.*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji dampak sistem digital E-Performance Attendance System, yang juga dikenal sebagai Aplikasi Aku Hadir, serta pendapatan tambahan bagi pegawai negeri sipil terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sebagai respons terhadap upaya pemerintah dalam meningkatkan tata kelola melalui pembayaran berbasis kinerja, penelitian ini mengevaluasi pengaruh penerapan sistem absensi dan penilaian berbasis ERP terhadap kepuasan dan produktivitas kerja pegawai. Dengan menggunakan metode kuantitatif eksplanatori, data dikumpulkan dari 50 pegawai negeri sipil melalui kuesioner terstruktur, dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem E-Performance berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja memediasi secara parsial hubungan tersebut. Sebaliknya, pendapatan tambahan tidak memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja. Temuan ini menekankan pentingnya pemantauan kinerja digital yang terbuka dan peningkatan kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai negeri sipil, dengan implikasi penting bagi para pembuat kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia pemerintah yang lebih baik.

Kata kunci: Kehadiran E-Performance; ERP; Kompensasi Sektor Publik; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

1. PENDAHULUAN

Pada tahun 2014, pemerintah pusat menetapkan sistem kompensasi baru bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang didasarkan pada jabatan dan kinerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Regulasi ini menyatakan bahwa tunjangan bagi PNS diberikan berdasarkan pencapaian kinerja, dan bahwa tunjangan berbasis kinerja harus disertai dengan peningkatan kinerja pegawai. Tata kelola pemerintahan

yang baik tercermin dari pejabat yang kompeten, dan untuk mencapainya, negara harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi di setiap bidang yang dibutuhkan (Destari, Lumbanraja, & Absah, 2018).

Di lembaga pemerintahan, sangat penting memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan selaras dengan visi dan misi organisasi. Untuk mencapainya, profesionalisme dan pengembangan kapasitas aparatur sipil negara harus terus ditingkatkan. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Pasal 63 Ayat 2 menyatakan bahwa pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan objektif. Keputusan ini harus mempertimbangkan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Di era transformasi digital, lembaga pemerintahan semakin memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam administrasi publik. Salah satu inovasi penting adalah penerapan sistem kehadiran dan penilaian kinerja secara elektronik, yang berfungsi sebagai alat untuk memantau disiplin kerja dan meningkatkan produktivitas di kalangan pegawai negeri sipil.

Aplikasi Aku Hadir, sebuah sistem presensi digital yang digunakan oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar, dirancang untuk mempermudah pelacakan kehadiran pegawai sekaligus mendorong kepatuhan terhadap peraturan daerah. Didukung oleh Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 24 Tahun 2022 yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Bupati Nomor 33 Tahun 2023, inisiatif ini sejalan dengan upaya yang lebih luas untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia di instansi pemerintahan.

Di luar sistem kehadiran digital, tambahan penghasilan memainkan peran penting dalam membentuk kinerja pegawai negeri sipil. Faktor-faktor ini tidak hanya memengaruhi motivasi dan keterlibatan kerja, tetapi juga berdampak pada kemampuan pegawai dalam memberikan layanan publik yang berkualitas secara efektif. Dalam konteks ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh sistem kehadiran elektronik, distribusi beban kerja, dan struktur penghasilan terhadap kinerja kerja secara keseluruhan.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1. Performance Presence (Kehadiran Kinerja Elektronik)

Menurut Windasari (2019), e-performance adalah aplikasi berbasis web yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi dengan cara mengukur kinerja karyawan, yang kemudian dijadikan dasar untuk pemberian kompensasi tambahan. Trifatmala (2022) menjelaskan bahwa e-performance merupakan platform yang digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja karyawan secara adil, dengan memungkinkan pegawai menginput pencapaiannya secara daring ke dalam suatu situs web yang dapat dipantau oleh atasan atau manajer dalam proses evaluasinya. Menurut Wahyuni (2020), indikator utama dari e-performance meliputi kemudahan penggunaan sistem oleh pegawai, pencatatan beban kerja, dan pemantauan pencapaian kinerja.

2.2. Additional Income of Civil Servant (Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil)

Tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS merupakan kompensasi ekstra yang diperoleh berdasarkan tingkat kehadiran dan kinerja kerja mereka. Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011, tunjangan kinerja adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS, dihitung berdasarkan evaluasi jabatan dan pencapaian kinerja, dengan besaran yang ditetapkan oleh pejabat berwenang di setiap instansi pemerintahan (Erdinal, 2018). Menurut Rizal dkk. (2014), indikator pemberian tambahan penghasilan kepada PNS meliputi: Pertama, Ditetapkan melalui evaluasi jabatan yang dilakukan secara sistematis sebagai bagian dari proses manajemen sumber daya manusia. Kedua, Disiplin Kerja – Diukur berdasarkan catatan kehadiran, termasuk kehadiran di kantor maupun kegiatan dinas luar, serta tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran. Ketiga, Produktivitas Kerja – Dinilai berdasarkan: a) Pencapaian kinerja individu b) Pencapaian kinerja organisasi c) Gabungan antara pencapaian kinerja individu dan organisasi

2.3. Performance (Kinerja)

Kinerja, dalam peranannya, disebut sebagai perilaku pelayanan generik, yang oleh Wibowo dkk. (2021) didefinisikan sebagai etika pelayanan yang mengikuti uraian tugas dan daftar pekerjaan saat menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional yang telah disepakati. Suhartini & Nurlita (2019) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja pegawai dapat dinilai melalui enam indikator utama, yaitu: Pertama, Kualitas kerja mengukur sejauh mana proses atau hasil suatu pekerjaan mendekati kesempurnaan atau mencapai tujuan yang diharapkan. Kedua, Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan atau dihasilkan, seperti jumlah produk, tugas yang rampung, atau nilai nominal yang dihasilkan. Ketiga, Ketepatan waktu mengevaluasi efisiensi penyelesaian pekerjaan dalam rentang waktu yang

telah ditentukan dengan tetap mempertimbangkan kualitas hasil. Keempat, Efisiensi biaya menilai seberapa optimal sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan bahan digunakan untuk memaksimalkan hasil atau meminimalkan kerugian pada setiap unit kerja yang menggunakannya. Kelima, Kebutuhan Akan Pengawasan menentukan sejauh mana pegawai dapat menjalankan tugasnya secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan terus-menerus untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan. Keenam, Dampak interpersonal mengacu pada kemampuan pegawai untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan.

2.4. Job Satisfaction (Kepuasan Kerja)

Javed, Balouch, & Hassan (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dikategorikan ke dalam lima dimensi utama, yaitu: 1.) Pekerjaan itu sendiri yakni Karakteristik dan kompleksitas tugas yang dilakukan menciptakan rasa senang dan kepuasan, sekaligus menjadi tantangan bagi pegawai; 2.) Gaji merupakan Sistem penghargaan berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian individu, dan standar pengupahan, yang turut menyumbang pada tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan; 3.) Peluang promosi memungkinkan bagi pegawai untuk naik jabatan dalam hierarki organisasi, berpindah ke posisi dengan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar, serta peluang untuk pengembangan karier; 4.) Pengawasan dalam hal ini kepemimpinan dari atasan yang adil, transparan, dan kooperatif, yang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pegawai; 5.) Rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kooperatif, di mana hubungan dengan sesama rekan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Menurut Harras dkk. (2020), kepuasan kerja adalah perasaan yang dialami oleh pegawai setelah menyelesaikan tugasnya, yang secara positif berdampak pada kehidupan mereka melalui kenaikan gaji, pengakuan, dan penghargaan atas kinerjanya.

2.5. Model yang Diusulkan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena transformasi digital dalam birokrasi pemerintahan yang ditandai dengan penerapan sistem e-kinerja (seperti aplikasi Aku Hadir) untuk memantau kehadiran dan kinerja pegawai. Selain itu, tambahan penghasilan juga merupakan variabel penting yang dapat secara langsung memengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

Menurut Windasari (2019), sistem e-kinerja adalah sebuah platform digital yang dirancang untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai secara objektif. Hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan kompensasi berbasis kinerja. Trifatmala (2022) juga menyatakan bahwa sistem ini meningkatkan transparansi dan akuntabilitas terkait kinerja

pegawai, serta memungkinkan manajer untuk memantau hasil kerja secara waktu nyata (real-time).

Beban kerja juga memengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Pratama dan Susanto (2021) menyatakan bahwa beban kerja adalah respons terhadap tekanan tugas dan keterbatasan waktu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan efisiensi dan menimbulkan stres, sedangkan beban kerja yang wajar dapat meningkatkan semangat dan kinerja. Selain itu, tambahan penghasilan seperti tunjangan kinerja dianggap sebagai salah satu faktor terpenting dalam memotivasi pegawai. Rizal dkk. (2014) menjelaskan bahwa tambahan penghasilan yang didasarkan pada kinerja, kedisiplinan, dan produktivitas akan meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Namun, ketiga variabel tersebut tidak memberikan dampak langsung terhadap kinerja pegawai. Sebagai mediator, kepuasan kerja memegang peran penting. Javed, Balouch, dan Hassan (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkat kepuasan yang dimiliki pegawai terhadap tugas, sistem kompensasi, hubungan kerja, dan peluang pengembangan. Kepuasan kerja yang tinggi telah terbukti dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat turnover pegawai.

Berdasarkan teori dan temuan para peneliti sebelumnya, disusunlah sebuah model konseptual yang mengintegrasikan hubungan antara sistem presensi e-kinerja, beban kerja, dan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Model ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai mekanisme peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar.

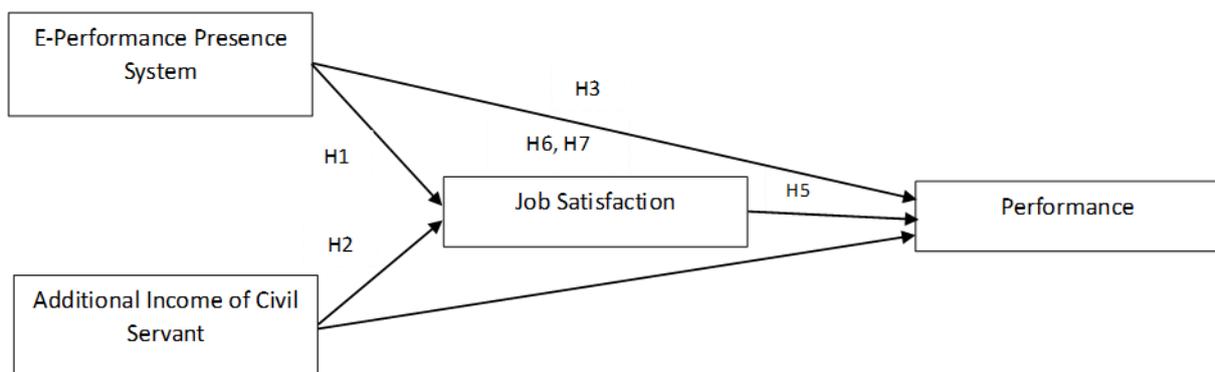


Figure 1. *Research conceptual framework*

2.6.Hipotesis

Menurut Widya Windasari (2019) dan Mahendro Sumardjo dkk. (2022), sistem e-kinerja dan tambahan penghasilan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan sebagai variabel mediasi.

Lebih lanjut, Mahendro Sumardjo dkk. (2022) juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan hal tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Sistem presensi e-kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H2: Tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H3: Sistem presensi e-kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H4: Tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H6: Sistem presensi e-kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- H7: Tambahan penghasilan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

3. METODE

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Karanganyar. Sampel penelitian terdiri dari 50 responden yang dipilih dengan menggunakan metode random sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari suatu populasi guna menganalisis pola perilaku dan karakteristiknya. Penelitian ini bersifat korelasional, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang dipadukan dengan metode eksplanatori untuk menggambarkan hubungan antar variabel serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini kemudian menganalisis hubungan antara pengaruh sistem kinerja elektronik (X1), tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (X2) terhadap kinerja (Y), dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Karena adanya keterbatasan waktu dan anggaran, peneliti memilih ukuran sampel yang dianggap cukup mewakili populasi sasaran secara akurat dan efisien. Untuk analisis data, peneliti menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Melalui SPSS, dilakukan serangkaian analisis regresi linier berganda guna menguji hipotesis yang diajukan serta menilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang diteliti. SPSS sangat bermanfaat dalam penelitian berbasis regresi dan memberikan output yang andal untuk mengevaluasi hubungan statistik antar variabel yang diamati dalam penelitian ilmu sosial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Dalam penelitian ini, validitas diukur menggunakan teknik korelasi Pearson Product-Moment, yaitu dengan membandingkan nilai korelasi setiap butir pernyataan ($r_{count} = 0,235$) terhadap skor total variabelnya.

Variable	Item	r count	Information
E-Performance Presence			
EPP1	.830**	0,235	Valid
EPP2	.847**	0,235	Valid
EPP3	.830**	0,235	Valid
EPP4	.875**	0,235	Valid
Additional Income			
A11	.669**	0,235	Valid
A12	.513**	0,235	Valid
A13	.743**	0,235	Valid
A14	.752**	0,235	Valid
Job Satisfaction			
JS1	.735**	0,235	Valid
JS2	.837**	0,235	Valid
JS3	.846**	0,235	Valid
JS4	.680**	0,235	Valid
Employee Performance			
EP1	.731**	0,235	Valid
EP2	.705**	0,235	Valid
EP3	.787**	0,235	Valid
EP4	.682**	0,235	Valid
EP5	.797**	0,235	Valid
EP6	.648**	0,235	Valid
Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 3, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai korelasi yang positif dan lebih besar dari r-tabel (0,235). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item berada dalam kategori valid, yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut secara uji validitas mampu merepresentasikan konstruk dari masing-masing variabel.

4.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana alat ukur (instrumen) menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil dalam mengukur suatu konstruk. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha, yang merupakan teknik statistik umum untuk mengevaluasi konsistensi internal dari item-item pernyataan dalam suatu variabel.

Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih besar dari batas minimum yang ditetapkan, yaitu 0,600. Nilai ini mengindikasikan bahwa antar item dalam satu variabel memiliki keterkaitan internal yang memadai dalam mengukur konsep yang sama.

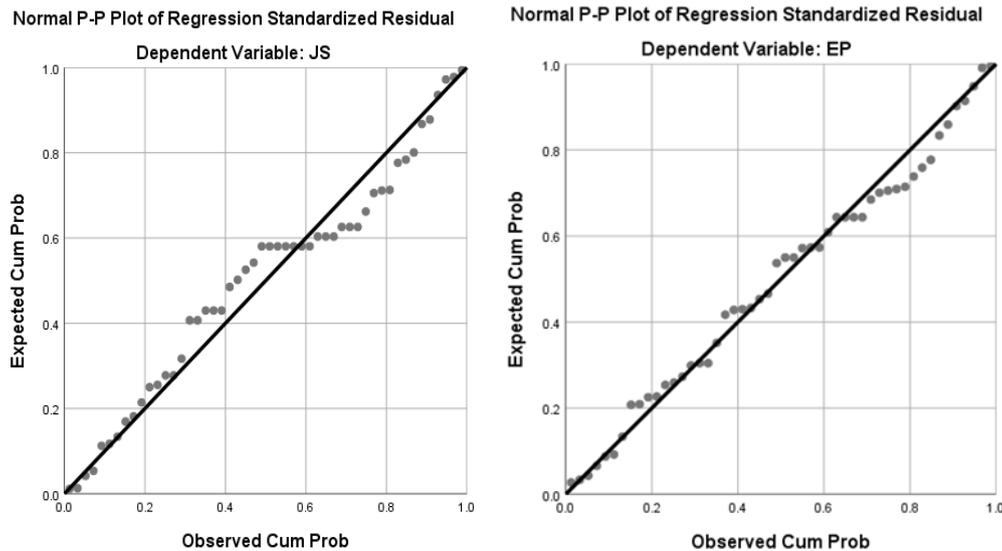
Variabel	Cronbach's Alpha	Critical Value	Information
E-Performance presence	.883	0,600	Reliable
Additional Income	.602	0,600	Reliable
Job Satisfaction	.778	0,600	Reliable
Employee Performance	.806	0,600	Reliable

Hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas keandalan tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang baik, karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,600$. Hal ini memperkuat validitas penggunaan item-item pernyataan tersebut dalam pengumpulan dan analisis data selanjutnya.

4.3. Classical Assumption Testing

Sebelum melakukan analisis jalur (path analysis) untuk menguji hipotesis, diperlukan pengujian terhadap sejumlah asumsi klasik guna memastikan kelayakan model yang digunakan. Dalam penelitian ini, asumsi-asumsi yang diuji meliputi: normalitas residual, multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta autokorelasi. Penjelasan masing-masing uji asumsi dijabarkan sebagai berikut:

Salah satu prasyarat dalam analisis regresi, termasuk analisis jalur (path analysis), adalah bahwa data residual dari model harus terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa penyimpangan (residu) yang dihasilkan dari model regresi tidak menyimpang secara sistematis dan mengikuti pola distribusi normal. Hal ini penting karena asumsi normalitas berpengaruh terhadap keakuratan estimasi parameter dan validitas pengujian hipotesis.



Pada kedua grafik tersebut, dapat diamati bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal yang merepresentasikan distribusi normal teoritis. Penyebaran titik yang cukup rapat di sekitar garis diagonal ini mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati normal dan tidak terdapat penyimpangan ekstrem. Hal ini menjadi indikasi visual bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Untuk memperkuat hasil visual dari P-P Plot, dilakukan juga uji normalitas secara statistik menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji ini digunakan untuk membandingkan distribusi residual regresi dengan distribusi normal

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov ditunjukkan pada Tabel berikut:

Model	Regression	Significancy	Information
Pertama	Pengaruh EPP and AI on JS	0.165	Normal
Kedua	Pengaruh EPP, AI and JS on EP	0.200	Normal

Nilai signifikansi dari kedua model lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, yaitu masing-masing 0,165 dan 0,200. Oleh karena itu, secara statistik dapat disimpulkan bahwa residual pada kedua model regresi tersebut berdistribusi normal.

4.4. Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear yang sangat kuat antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Kondisi multikolinieritas ditandai dengan adanya korelasi tinggi antar variabel independen, yang dapat

menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi dan menurunkan ketepatan interpretasi hasil analisis. Idealnya, sebuah model regresi yang baik harus bebas dari gejala multikolinearitas, sehingga setiap variabel independen memberikan kontribusi yang unik dalam menjelaskan variabel dependen. Untuk mendeteksi keberadaan multikolinearitas, digunakan dua indikator utama, yaitu: Jika nilai toleransi $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka tidak terdapat indikasi multikolinearitas. Sebaliknya, toleransi $< 0,10$ atau $VIF \geq 10$ menunjukkan adanya masalah multikolinearitas.

Berikut adalah hasil pengujian multikolinearitas dari dua model regresi dalam penelitian:

Regresi	INDEPENDENT	Tolerance	VIF	Information
EPP and AI on JS	EPP	.722	1.385	Non-Multicollinearity
	AI	.722	1.385	Non-Multicollinearity
EPP, AI and JS on EP	EPP	.649	1.541	Non-Multicollinearity
	AI	.717	1.394	Non-Multicollinearity
	JS	.831	1.203	Non-Multicollinearity

Dari tabel di atas, terlihat bahwa seluruh nilai tolerance berada di atas 0,10 dan VIF berada jauh di bawah angka kritis 10, baik pada model pertama (pengaruh EPP dan AI terhadap JS) maupun pada model kedua (pengaruh EPP, AI, dan JS terhadap EP). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel independen pada kedua model regresi.

4.5. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah terjadi ketidaksamaan varians (varian residual) antar observasi dalam model regresi. Dalam model regresi yang ideal, varian residual atau galat seharusnya bersifat konstan atau homogen. Ketidakhomogenan varian ini disebut sebagai heteroskedastisitas, yang jika dibiarkan, dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi tidak efisien dan interpretasi model menjadi bias.

Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, digunakan pendekatan statistik melalui Uji Spearman Rank Correlation, yakni dengan mengkorelasikan nilai residual absolut terhadap masing-masing variabel independen. Jika hubungan yang signifikan ditemukan (nilai signifikansi $\leq 0,05$), maka terdapat indikasi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka model dianggap bebas dari masalah ini.

Tabel berikut menyajikan hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode Spearman untuk dua model regresi yang dianalisis:

Regression	Independent Variable	Significancy	Information
EPP & AI → JS	EPP	1.00	Non-Heteroscedasticity
	AI	1.00	Non-Heteroscedasticity
EPP, AI & JS → EP	EPP	1.00	Non-Heteroscedasticity
	AI	1.00	Non-Heteroscedasticity
	JS	1.00	Non-Heteroscedasticity

Seluruh nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji Spearman berada pada angka 1.000, yang secara jelas lebih tinggi dari tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi signifikan antara variabel independen dengan nilai residual absolut, baik pada model regresi pertama maupun kedua. Dengan demikian, tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas dalam model.

4.6. Regresi Sederhana

Temuan Analisis tentang Pengaruh Kehadiran E-Kinerja dan Penambahan Pendapatan Pegawai Negeri Sipil terhadap Performa Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Untuk menguji peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi, dilakukan dua model regresi (Two-Step Regression Analysis): satu untuk mengukur pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, dan satu lagi untuk mengukur pengaruh setelah dimediasi oleh kepuasan kerja.

<i>Model</i>	<i>Path Coefficient</i>	<i>tcount</i>	<i>Significancy</i>	<i>Information</i>
<i>E-Performance Presence</i>	.360	2.298	.026	<i>Significant</i>
<i>Additional Income of Civil Servant</i>	.086	.329	.587	<i>No Significant</i>
R-Square = .169				

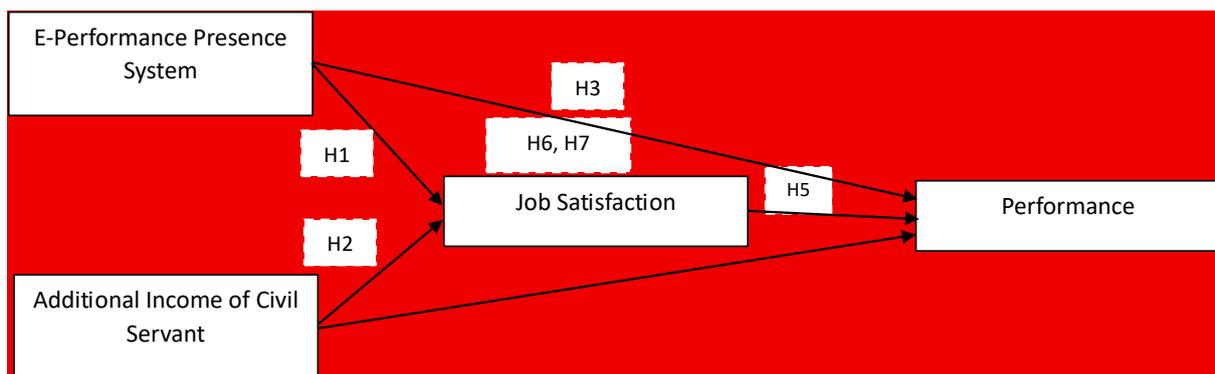
Pada model pertama (langsung), variabel E-Performance Appraisal System berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,026 dan koefisien sebesar 0,360.

Sementara itu, variabel Pendapatan Tambahan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan, dengan nilai signifikansi 0,587.

Model	Path Coefficient	tcount	Significancy	Information
E-Performance Presence	.262	2.059	.045	Significant
Additional Income of Civil Servant	-.102	-.846	.402	No Significant
Job Satisfaction	.610	5.426	.000	Significant
R-Square = .517				

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien 0.610 dan signifikansi 0.000. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memainkan peran penting sebagai mediator. E-performance presence tetap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, namun nilai koefisiennya menurun dari 0.360 (pada tahap 1) menjadi 0.262. Ini mengindikasikan adanya mediasi parsial oleh variabel Kepuasan Kerja.

Sebaliknya, pendapatan tambahan tetap tidak berpengaruh signifikan, baik secara langsung terhadap Kinerja maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja, sehingga tidak terjadi mediasi pada jalur ini. R-Square meningkat dari 0.169 menjadi 0.517, menunjukkan bahwa memasukkan variabel mediasi (Kepuasan Kerja) secara substansial meningkatkan kemampuan model menjelaskan variasi dalam Kinerja Pegawai.



No	Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1	EPP berpengaruh positif terhadap JS	Diterima	Sig = 0.026 < 0.05
H2	AI berpengaruh positif terhadap JS	Ditolak	Sig = 0.587 > 0.05
H3	EPP berpengaruh langsung terhadap EP	Diterima	Sig = 0.045 < 0.05
H4	AI berpengaruh langsung terhadap EP	Ditolak	Sig = 0.402 > 0.05
H5	JS berpengaruh terhadap EP	Diterima	Sig = 0.000 < 0.01
H6	JS memediasi pengaruh EPP terhadap EP	Diterima	Terdapat penurunan koefisien dari 0.360 menjadi 0.262
H7	JS memediasi pengaruh AI terhadap EP	Ditolak	Tidak signifikan langsung dan tidak ada perubahan

Table 2. Estimation results using random effect estimator

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penerapan Sistem Kehadiran E-Kinerja (E-Performance Presence) melalui Aplikasi Aku Hadir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sistem ini terbukti mampu meningkatkan efektivitas pengawasan dan pencatatan kinerja secara digital, dengan indikator seperti kemudahan penggunaan, pencatatan beban kerja, dan pemantauan pencapaian kinerja secara real-time. Temuan ini menegaskan bahwa sistem yang transparan dan akuntabel mampu meningkatkan persepsi positif pegawai terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, variabel Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap baik kepuasan kerja maupun kinerja. Meskipun kompensasi tambahan seharusnya dapat meningkatkan motivasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa besaran, keadilan, dan mekanisme pemberian tunjangan tersebut belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai.

Indikator seperti disiplin kerja, evaluasi jabatan, dan produktivitas kerja yang menjadi dasar pemberian penghasilan tambahan tidak cukup kuat dalam mendorong perubahan perilaku kerja secara nyata. Variabel Kepuasan Kerja terbukti berperan sebagai mediator parsial antara sistem e-kinerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh aspek pekerjaan itu sendiri, sistem penghargaan (gaji), peluang promosi, pengawasan yang adil, serta hubungan antar rekan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan lingkungannya cenderung menunjukkan peningkatan dalam kualitas, kuantitas, efisiensi, serta kolaborasi dalam bekerja. Hal ini menjadikan kepuasan kerja sebagai elemen penting dalam menghubungkan kebijakan manajerial berbasis

teknologi dengan hasil kerja yang optimal. Secara keseluruhan, model regresi menunjukkan bahwa kombinasi antara e-kinerja, tambahan penghasilan, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 51,7% variasi dalam kinerja pegawai.

Hasil ini memberikan implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam hal optimalisasi sistem berbasis digital dan penataan ulang kebijakan kompensasi agar lebih relevan dengan kebutuhan serta persepsi keadilan pegawai. Peningkatan kepuasan kerja harus menjadi prioritas karena terbukti sebagai kunci dalam mendorong produktivitas yang berkelanjutan di lingkungan birokrasi.

REFERENSI

- Afifa, H. (2024). *Penerapan e-kinerja dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Ardhan Maulana, A. (2024). *Pengaruh efektivitas penerapan absensi berbasis teknologi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Sijunjung* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Erdinal, I. (2018). Additional income: Concepts and efforts in improving motivation. *International Conferences on Educational, Social Sciences and Technology*, 854–860.
- Fikriyah, S. M. (2024). Efektivitas aplikasi Skwadron sebagai pengendali disiplin kerja pegawai di UIN Salatiga. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 922–942.
- Hamzah, B. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di MTsN Sungai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).
- Hariyani, N. (2016). *Pengaruh kinerja komite sekolah sebagai pemberi pertimbangan, pendukung, pengontrol, dan mediator terhadap mutu layanan pendidikan di SMAN Negeri se-Kota Pasuruan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Idrus, M. S., & Mintarti, R. (2014). Effect of compensation on motivation, organizational commitment and employee performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(1). <http://www.ijbmi.org>
- Nur Alim, N. A. (2020). *Kinerja Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan dalam pelaksanaan fungsi pengawasan* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Pratama, A., & Susanto, T. D. (2021). The alignment of objectives towards benefits perceived by users and empirical impacts in the implementation of e-performance within government organizations. *IPTEK Journal of Proceedings Series*(3), 288–294. <https://doi.org/10.12962/j23546026.y2020i3.11229>

- Rizal, J., Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning & Development*, 4(4), 120–140. <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Suhartini, & Nurlita, D. E. (2019). The effect of public service motivation on employee performance with organizational citizenship behavior and job satisfaction as its intervening variables. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(4), 283–300.
- Trifatmala, S. (2022). Analysis of the influence of the company's internal environment and the external environment of the company on accountant professional code of conduct. *Journal of Contemporary Information Technology, Management, and Accounting*, 3(2), 95–107. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2906271>
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh penerapan e-kinerja dan integritas terhadap kinerja pegawai. *JESS*, 4(2), 153–164. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2>
- Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., & Tahir, S. (2021). The influence of work stress and workload on employee performance through the work environment at SAMSAT Makassar City. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 6276–6282). IEOM Society International. <http://www.ieomsociety.org/singapore2021/papers/1058.pdf>
- Windasari, W. (2019). The effect of e-performance appraisal system and additional income of civil servant on performance with job satisfaction as intervening variable in the Regional Secretarial of Mojokerto City. *Airlangga Development Journal*, 3(2), 161–179. <https://doi.org/10.20473/adj.v3i2.18965>
- Yuhida, S. (2011). *Peranan Pos Indonesia (Studi tentang Kantor Pos Solo dan peranannya dalam bidang jasa bagi masyarakat)*.
- Zebua, R., Lase, D., Waruwu, S., & Harefa, P. (2023). Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 51–64.