



PENGARUH ABSENSI DIGITAL, INSENTIF, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI PUSKESMAS KENJERAN, GUNUNGANYAR, DAN SAWAHAN, KOTA SURABAYA

Winda Winastuti¹, Sulistiyanto², Arfah³

^{1,2,3} Universitas Hang Tuah, Surabaya, Indonesia

Email: windalex464@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.2719>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 27 June 2026

Keywords:

Digital attendance

Performance incentives

Job satisfaction

Employee performance

Healthcare services



ABSTRACT

Objective: This study aims to analyze the effects of digital attendance, incentives, and job satisfaction on employee performance, at several Public health centers (Puskesmas) in Surabaya, that implement digital attendance system and incentives to enhance civil servant performance. **Methods:** Using a quantitative with survey approach with a saturated sampling technique based on inclusion criteria, resulting in 111 respondents. Data were collected through closed-ended questionnaires and analyzed using multiple linear regression. **Results:** The partial (t-test) results indicate that digital attendance and job satisfaction have a positive and significant effect on performance (Sig. < 0,05), while incentives do not have a significant effect (Sig. > 0,05). Simultaneously (F-test), these variables explain 69.4% of the variance in employee performance. These findings underscore the importance of optimizing digital attendance systems and enhancing job satisfaction, as well as evaluating incentive policies to be more performance-based for sustainable performance improvement. **Novelty:** Prior studies examining the effects of digital attendance, incentives, and job satisfaction on employee performance have produced inconsistent results, necessitating further investigation by incorporating job satisfaction as a psychological variable that may influence performance.

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini menganalisis pengaruh absensi digital, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, di Puskesmas Kota Surabaya yang menerapkan absensi digital dan pemberian insentif untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN). **Metode:** Kuantitatif dengan metode survei dan teknik sampling jenuh berdasarkan kriteria inklusi, yang menghasilkan 111 responden, dari tiga Puskesmas di Kota Surabaya, yakni: Kenjeran, Gunung Anyar, dan Sawahan. Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. **Hasil:** Hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa absensi digital dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Sig. < 0,05), sedangkan insentif tidak berpengaruh signifikan (Sig. > 0,05). Secara simultan (uji F), ketiga variabel mampu menjelaskan 69,4% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya optimalisasi sistem absensi digital dan peningkatan kepuasan kerja, serta perlunya evaluasi kebijakan insentif agar lebih berbasis kinerja untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. **Kebaruan:** Penelitian sebelumnya sehubungan pengaruh system absensi digital dan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan, menunjukkan hasil yang belum konsisten, sehingga diperlukan pengujian ulang dengan memasukkan kepuasan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja.

Kata kunci: absensi digital; insentif kinerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan; pelayanan Kesehatan

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan primer di Indonesia yang paling dekat dengan masyarakat adalah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang tersebar hingga daerah terpencil dengan jumlah lebih dari 10.000 unit di seluruh nusantara (Kemenkes RI, 2025). Dengan kondisi tersebut, kinerja aparatur sipil negara (ASN) di tingkat Puskesmas menjadi penentu utama kualitas layanan kesehatan publik. Dalam Upaya meningkatkan kinerja ASN tersebut, dilakukan melalui penerapan absensi digital dan pemberian insentif berupa tambahan penghasilan.

Pemerintah Kota (Pemkot) Surabaya dalam rangka meningkatkan kinerja ASN termasuk yang berdinasi di Puskesmas, mengimplementasikan aplikasi absensi digital "Kantorku" sejak Juni 2024. Sistem ini menggantikan berbagai aplikasi sebelumnya dan terintegrasi dengan sistem kepegawaian serta penggajian, sehingga memungkinkan pengawasan kehadiran yang lebih transparan dan efisien (bkpsdmsurabaya, 2024). Selain itu dilakukan pula penerapan pemberian insentif berupa tambahan penghasilan pegawai (TPP), berdasarkan Peraturan Wali (Perwali) Kota Surabaya Nomor 110 Tahun 2024, tentang "Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya". Kedua faktor tersebut adalah faktor eksternal yang diduga mampu meningkatkan kinerja ASN. Namun menurut Saputri (2025) efek positif ini tidak otomatis menjamin peningkatan kinerja tanpa adanya dorongan internal seperti kepuasan kerja atau *job satisfaction*.

Absensi digital sejalan dengan pandangan Dessler (2015) yang menekankan pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sistem absensi berfungsi sebagai alat kontrol untuk memastikan kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Kondisi tersebut berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Pemberian insentif kinerja dapat dijelaskan melalui teori harapan (*Expectancy Theory*) dari Vroom (1964). Teori ini menyatakan bahwa karyawan akan meningkatkan usaha jika mereka yakin akan memperoleh imbalan yang bernilai. Oleh karena itu, insentif seperti TPP menjadi pendorong eksternal bagi kinerja. Namun, insentif finansial tidak selalu efektif jika tidak didukung oleh motivasi internal. Hal ini sesuai dengan teori *Self-Determination* dari Deci & Ryan (1985). Teori tersebut menekankan pentingnya motivasi intrinsik seperti kepuasan kerja, otonomi, dan makna kerja. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Herzberg (1959) melalui teori dua faktor membedakan antara faktor higienis dan faktor motivator. Insentif finansial termasuk faktor higienis yang hanya mencegah ketidakpuasan. Sementara itu, faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan dapat meningkatkan motivasi kerja. Javed et al., (2014) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan penerapan absensi digital berpengaruh signifikan positif dan tidak berpengaruh signifikan. Seperti pada penelitian oleh Arifin & Widiyarta (2021) dan Safudin (2018), yang membuktikan adanya pengaruh signifikan positif penerapan absensi digital terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun penelitian oleh Purnakaryanto & Baehaki (2022) tentang penggunaan absensi E-mobile pada ASN di SMK Negeri 1 Suruh Kabupaten Trenggalek, menunjukkan bahwa pengguna absensi digital tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan ASN.

Pada penelitian mengenai pemberian insentif atau TPP juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif, tidak berpengaruh. Penelitian oleh Anwar & Abrar (2023) dan Sutikno (2019) menunjukkan insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian oleh Prayitno et al., (2020) dan Daruqhutni et al., (2025)

menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Hasil berbeda ditemukan pada faktor internal berupa kepuasan kerja, hampir seluruh penelitian terdahulu menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Bahkan berdasarkan penelitian oleh Alkandi et al., (2023) dan Daruqhutni et al., (2025) membuktikan bahwa kepuasan kerja menjadi mediator penting antara penggunaan teknologi absensi digital dengan peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula Prayitno et al., (2020) membuktikan bahwa adanya mediasi berupa kepuasan kerja, dapat mengubah pengaruh insentif yang semula tidak signifikan menjadi signifikan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Tabel 1. menampilkan penelitian terdahulu

Tabel 1. Tabel Penelitian Terdahulu

Pengaruh antar variable	Judul	Nama peneliti dan Tahun
Absensi digital berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja	Efektifitas Absensi Online Dalam Disiplin Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19	(Arifin & Widiyarta, 2021)
	Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Karyawan Pada Purple Express Laundry Jakarta	(Safudin, 2018)
Absensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Pengaruh E-Mobile Presensi Jatim Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja ASN Di Lingkungan SMK Negeri 1 Suruh Kabupaten Trenggalek	(Purnakaryanto & Baehaki, 2022)
Insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja	The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline	(Anwar & Abrar, 2023)
	Expectation Based Reward System For Reducing Employees' Tardiness	(Sutikno, 2019)
Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah	(Prayitno et al., 2020)
	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	(Daruqhutni et al., 2025)
Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction	(Alkandi et al., 2023)
	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	(Daruqhutni et al., 2025)
	Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah	(Prayitno et al., 2020)

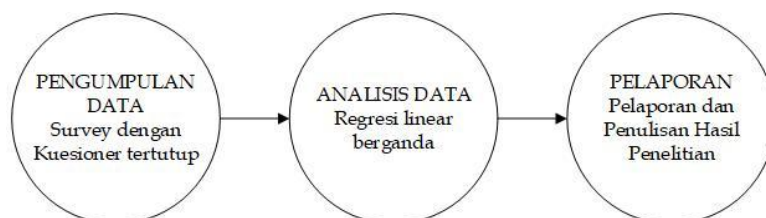
Berdasarkan table 1, pada beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa untuk penerapan absensi digital dan pemberian insentif dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai, hasilnya masih inkonsisten. Sedangkan untuk kepuasan kerja menunjukkan hasil yang konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk menguji kembali (*re-examine*) hubungan antara absensi digital, insentif, dan kinerja pegawai guna memperoleh kejelasan empiris atas inkonsistensi temuan sebelumnya. Selain itu penelitian mengenai pengaruh absensi digital dan pemberian insentif pada sektor public terutama pelayanan Kesehatan pada Tingkat dasar (Puskesmas) masih sangat jarang. Sehingga novelty penelitian ini terletak pada penegasan ulang (*retesting*) hubungan antar variabel dalam konteks pelayanan kesehatan di Tingkat dasar.

Sesuai penjelasan tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara absensi digital, pemberian insentif TPP, dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN di Puskesmas. Harapannya hasil penelitian ini dapat memberikan bukti empiris yang lebih konsisten dan memperkaya literatur terkait kinerja pegawai dalam era digital. Selain itu dapat menjadi dasar empiris bagi Dinas Kesehatan Kota Surabaya dalam menyusun strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat sasaran, integratif, dan berkelanjutan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada tiga UPTD Puskesmas di Kota Surabaya, yakni Kenjeran, Gunung Anyar, dan Sawahan. Dipilihnya ketiga puskesmas tersebut karena memiliki nilai kinerja di bawah rata-rata Kota Surabaya yaitu 98.75, berdasarkan Penilaian Kinerja Puskesmas Tahun 2024 (Surabaya, 2025). Hal tersebut menunjukkan ada ketidakseimbangan antar komponen kinerja, sehingga layak untuk mendapatkan perhatian. Ketiganya juga memiliki karakteristik unik secara posisi. Puskesmas Kenjeran mewakili puskesmas pesisir yang terletak di Surabaya utara, Puskesmas Gununganyar di Surabaya timur berbatasan dengan Kabupaten Sidoarjo (suburban) dan Puskesmas Sawahan di Tengah kota padat penduduk.

Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, karena dipergunakan untuk menguji hubungan antara variable persepsi sistem absensi digital “Kantorku”, insentif TPP, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja ASN Puskesmas. Pendekatan ini relevan karena sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengukur pengaruh variable independent terhadap dependen menggunakan analisis statistic (Duckett, 2021; Harrison, 2020). Tahapan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini terdiri atas pengumpulan data, analisis data, dan penulisan laporan penelitian, sebagaimana disampaikan oleh. Alur penelitian ditampilkan pada gambar 1.



Gambar 1. Gambar Tahapan Penelitian

Pengumpulan data dilakukan selama bulan November 2025, dengan menyebarkan kuesioner tertutup. Kuesioner terdiri dari 30 pertanyaan dengan menggunakan penilaian berupa skala likert yang terdiri dari 5 skala (1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3=netral, 4= setuju, 5=sangat setuju). Pengisian kuesioner dilakukan melalui google form yang

disampaikan langsung kepada responden penelitian, saat peneliti melakukan kunjungan ke tempat penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (PNS, PPPK, tenaga kontrak daerah) yang ada di ketiga Puskesmas. Sedangkan untuk sampel karena jumlah populasi relative sedikit, maka ditentukan dengan metode sampel jenuh atau total sampling, yakni teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi (Sugiyono, 2019). Namun demikian tetap diterapkan kriteris inklusi sebagai beriku: 1) ASN yang aktif bekerja di ketiga UPTD Puskesmas yang menjadi subjek penelitian selama periode penelitian; 2) ASN yang rutin menggunakan aplikasi absensi online Kantorku; 3) ASN yang menerima insentif TPP secara rutin; dan 4) bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap. Berdasarkan metode pemilihan sampel dan kriteria inklusi yang telah disampaikan, diperoleh sampel sebanyak 111. Kemudian informasi demografi dari sampel terpilih ditampilkan pada table 2.

Tabel 2. Tabel Informasi Demografi Narasumber Penelitian

	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Satuan Kerja	Kenjeran	34	30,63%
	Gununganyar	43	38,74%
	Sawahan	34	30,63%
Umur	20 – 30 Tahun	24	21,62%
	31 – 40 Tahun	41	36,94%
	41 – 50 Tahun	33	29,73%
	> 50 Tahun	13	11,71%
Pendidikan	SMA/SMK/MA	6	5,41%
	Diploma	63	56,76%
	S1	40	36,04%
	S2	2	1,80%
Masa Kerja	0 – 5 Tahun	43	38,74%
	6 – 15 Tahun	34	30,63%
	> 16 Tahun	34	30,63%
Total Responden		111	100%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan informasi dari table 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari satker Gununganyar sebanyak 38,74%. Dari sisi umur, responden didominasi oleh kelompok usia 31–40 tahun yang termasuk usia produktif, sebanyak 36,94%. Tingkat pendidikan responden sebagian besar adalah Diploma yakni sejumlah 56,76%, yang mencerminkan dominasi tenaga kesehatan vokasional. Sementara itu, dari segi masa kerja, responden relatif berpengalaman karena sebagian besar memiliki masa kerja di atas 5 tahun sejumlah 61,26%.

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, karena penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model yang mampu memprediksi nilai variabel dependen, yaitu kinerja karyawan Puskesmas, berdasarkan variabel independen yang meliputi persepsi terhadap sistem absensi digital, insentif tambahan penghasilan pegawai (TPP), dan kepuasan kerja. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan dan besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Du et al., 2021; Ghozali, 2018; Uyanah, 2022). Pendekatan ini relevan untuk digunakan karena penelitian sebelumnya terkait absensi online, insentif kinerja dan kepuasan kerja juga banyak

menggunakan model kuantitatif dengan regresi, seperti yang dilakukan oleh Prayitno et al., (2020), yang membuktikan bahwa variabel kehadiran dan tunjangan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 25.

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, khususnya uji multikolinearitas. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi (Irrawati & Mukaramah, 2024; Tarigan, 2023). Multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi koefisien regresi dan mengurangi keakuratan model.

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi Pearson, nilai tolerance, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai koefisien korelasi antar variabel independen sebaiknya kurang dari 0,80 (Ito et al., 2023). Apabila nilai korelasi lebih besar dari 0,80, maka menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar variabel yang dapat mengindikasikan terjadinya multikolinearitas. Selain itu, nilai tolerance berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai tolerance yang rendah (kurang dari 0,40) menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yang serius, sedangkan nilai tolerance yang tinggi menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas (Esra Butarbutar et al., 2023).

Selanjutnya, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga digunakan sebagai indikator untuk mendeteksi multikolinearitas. Nilai VIF sebesar 1 menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel independen (Kalnins & Praitis Hill, 2025). Secara umum, nilai VIF yang melebihi 4 perlu mendapat perhatian lebih lanjut, sedangkan nilai VIF di atas 10 menunjukkan adanya multikolinearitas yang serius sehingga perlu dilakukan penanganan (Salmerón Gómez et al., 2020). Oleh karena itu, model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10 (Kyriazos & Poga, 2023).

Dalam analisis regresi, tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) (Haile, 2023; Uda et al., 2022). Pengujian signifikansi dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, digunakan koefisien regresi tidak terstandarisasi (*unstandardized beta*) untuk melihat besarnya pengaruh langsung, serta koefisien regresi terstandarisasi (*standardized beta*) untuk membandingkan tingkat dominansi antar variabel independen (Lebreton et al., 2004). Koefisien determinasi (R^2) juga digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai data yang diperoleh dalam penelitian. Gambaran data ini menjadi dasar untuk memahami karakteristik masing-masing variabel penelitian, yang meliputi nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Dengan demikian, analisis deskriptif dapat menunjukkan kecenderungan jawaban responden terhadap variabel yang diteliti. Tabel 3 menampilkan hasil statistik deskriptif.

Tabel 3. Tabel Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Absensi digital	111	2.9	5.0	4.6	0.49
Insentif TPP	111	1.7	5.0	4.1	0.83
Kepuasan Kerja	111	2.0	5.0	4.4	0.55

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	111	3.1	5.0	4.5	0.47
Valid N	111				

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui statistic deskriptif dari variabel absensi digital, insentif TPP, dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN tiga Puskesmas di Kota Surabaya Adalah sebagai berikut:

1. Variabel absensi digital memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 4,56, dengan nilai minimum 2,88 dan maksimum 5,00. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang sangat tinggi terhadap penerapan sistem absensi digital. Standar deviasi sebesar 0,49 mengindikasikan bahwa jawaban responden relatif homogen atau tidak terlalu bervariasi.
2. Variabel insentif TPP memiliki nilai rata-rata sebesar 4,10, dengan nilai minimum 1,67 dan maksimum 5,00. Nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa insentif TPP dinilai tinggi oleh responden. Namun, nilai standar deviasi sebesar 0,83 menunjukkan adanya variasi jawaban yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya, sehingga dapat diindikasikan bahwa terdapat perbedaan persepsi responden terhadap pemberian insentif TPP.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,42, dengan nilai minimum 2,00 dan maksimum 5,00. Nilai ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja responden berada dalam kategori tinggi. Standar deviasi sebesar 0,55 menunjukkan bahwa jawaban responden cukup konsisten dengan tingkat variasi yang relatif rendah.
4. Variabel kinerja pegawai sebagai variabel dependen memiliki nilai rata-rata sebesar 4,47, dengan nilai minimum 3,10 dan maksimum 5,00. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi. Standar deviasi sebesar 0,47 mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap kinerja relatif seragam.

Langkah berikutnya adalah melaksanakan analisis regresi linier berganda. Sebagaimana telah disebutkan, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Table Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	T	ig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1.	(Constant)	.639	.252		2.539	.013
	Absensi Digital	.494	.068	.514	7.287	.000
	Insentif TPP	-.007	.039	-.013	-.186	.853
	Kepuasan Kerja	.365	.060	.429	6.054	.000

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil analisis dari tabel 4 dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,639 + 0,494X_1 - 0,007X_2 + 0,365X_3$$

Model persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 6.390, artinya jika absensi digital, insentif, dan kepuasan kerja nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya adalah sebesar 6.390.
2. Koefisien regresi absensi digital (X_1) sebesar 0.494, artinya setiap kenaikan satu satuan absensi digital akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.494 satuan, dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.
3. Koefisien regresi insentif (X_2) sebesar -0.007, artinya setiap kenaikan satu satuan insentif akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.007 satuan, dengan asumsi variabel lain nilainya tetap. Koefisien yang bernilai negatif menunjukkan bahwa insentif memiliki hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0.365, artinya setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.365 satuan, dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.

Uji berikutnya adalah koefisien determinasi, yang dilakukan untuk mengetahui kontribusi variable independen yaitu persepsi pengawasan digital, insentif TPP, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja ASN. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Table Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.685	.263

a. Predictors: (Constant), absensi digital, insentif TPP, kepuasan kerja

Sumber: data diolah menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,694. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 69,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel absensi digital, insentif, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

1. Pengaruh Absensi Digital terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa absensi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,494 dan nilai signifikansi $<0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan absensi digital, maka kinerja karyawan akan meningkat melalui peningkatan disiplin, keterukuran, dan akuntabilitas kerja. Temuan ini sejalan dengan Dessler (2015) yang menekankan pentingnya pengendalian kehadiran dalam meningkatkan kinerja. Selain itu juga didukung oleh Fugini & Teimourikia (2016) terkait peran teknologi dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas kinerja organisasi. Selain itu, Arifin & Widiyarta (2021) juga menyatakan bahwa absensi online efektif dalam meningkatkan disiplin kerja yang berdampak pada kinerja. Dalam praktiknya, penggunaan sistem "Kantorku" di puskesmas Surabaya membantu administrasi kehadiran dan penilaian TPP, meskipun masih memerlukan pengawasan untuk meminimalkan ketidaksesuaian di lapangan.

Berdasarkan uraian tersebut, menunjukkan absensi digital terbukti secara empiris dan teoritis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, efektivitas penerapannya sangat dipengaruhi oleh kesiapan organisasi, ketersediaan infrastruktur teknologi, dukungan kebijakan, serta pengawasan manajerial yang konsisten.

Oleh karena itu, penerapan absensi digital di Puskesmas Kota Surabaya perlu diiringi dengan penguatan sistem manajemen, peningkatan literasi digital pegawai, serta integrasi kebijakan organisasi agar mampu memberikan dampak yang optimal dan berkelanjutan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif TPP terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa insentif TPP memiliki koefisien regresi sebesar -0,007 dengan nilai signifikansi 0,853 ($>0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian insentif finansial belum mampu menjadi pendorong utama peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan Prayitno et al., (2020) yang menyatakan bahwa insentif tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa didukung faktor lain seperti motivasi dan kompetensi. Selain itu, Alkandi et al., (2023) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Secara teoritis, hal ini juga didukung oleh teori harapan Vroom (1964) serta teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik Deci & Ryan (1985), yang menjelaskan bahwa insentif tidak efektif jika tidak memiliki nilai bagi karyawan atau dipersepsikan sebagai hak rutin. Dalam konteks TPP di puskesmas Surabaya, insentif cenderung dipandang sebagai hak normatif sehingga daya dorongnya terhadap kinerja menjadi lemah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa insentif TPP tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Efektivitas insentif sangat bergantung pada desain kebijakan yang berbasis kinerja, keadilan, serta kemampuannya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengombinasikan insentif dengan penguatan motivasi intrinsik, peningkatan kompetensi, dan sistem penilaian kinerja yang transparan agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,365 dengan nilai signifikansi $<0,001$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan juga meningkat. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis dan persepsi positif terhadap pekerjaan menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja optimal. Hasil ini sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg (1959) yang menekankan peran faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri, dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja. Selain itu, Javed et al., (2014) menyatakan bahwa karyawan yang puas cenderung memiliki kinerja lebih tinggi. Sedangkan Daruqhutni et al., (2025) menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh kebijakan organisasi terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kepuasan kerja melalui penguatan faktor intrinsik seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

4. Pengaruh Absensi Digital, Insentif TPP, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji ANOVA (F test) menunjukkan bahwa nilai F hitung (80,804) $>$ F tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa secara simultan absensi digital “Kantorku”, insentif TPP, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (ASN) Puskesmas Kota Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor sistem kerja berbasis teknologi, kebijakan kompensasi, dan kondisi psikologis karyawan. Hasil ini sejalan

dengan Alkandi et al., (2023) yang menyatakan bahwa sistem insentif dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam konteks ini, absensi digital berperan dalam meningkatkan disiplin, insentif sebagai dorongan ekstrinsik, dan kepuasan kerja sebagai faktor psikologis yang memperkuat pengaruh keduanya terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa absensi digital, insentif, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola ketiga faktor tersebut secara terpadu agar dapat menciptakan peningkatan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi digital dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas di Kenjeran, Sawahan. Dan Gununganyar Kota Surabaya. Sedangkan insentif TPP tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, absensi digital, insentif TPP, dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan oleh integrasi antara sistem kerja berbasis teknologi, kebijakan kompensasi, dan kondisi psikologis individu.

Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan implementasi absensi digital sebagai instrumen pengendalian, peningkatan disiplin, dan akuntabilitas kerja yang berdampak langsung pada kinerja. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi perhatian melalui penguatan faktor motivator intrinsik, seperti pemberian pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan pengembangan kompetensi. Di sisi lain, kebijakan insentif TPP perlu direkonstruksi agar lebih berbasis kinerja, proporsional, dan adaptif terhadap capaian individu maupun organisasi, serta didukung oleh penghargaan non-finansial. Dengan demikian, sinergi antara aspek teknologi, kompensasi, dan kepuasan kerja diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Sehingga pihak pemangku kebijakan perlu mempertimbangkan untuk memberikan sesi pelatihan, pengembangan diri, dan penghargaan yang akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan atau aparatus sipil negara (ASN). Karena aspek tersebut penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang berasal dari dalam diri pegawai.

REFERENSI

- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. *Sustainability*, 15(4), 3415. <https://doi.org/10.3390/su15043415>
- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(02), 133–138. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.66>
- Arifin, M., & Widiyarta, A. (2021). Efektifitas Absensi Online Dalam Disiplin Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19. *SAWALA Jurnal Administrasi Negara*, 9(1), 35–57. <https://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/Sawala/article/view/3277/1720>
- bkpsdmsurabaya. (2024). *Perhatian Penting Untuk PNS Pemkot Surabaya Non Guru!* https://www.instagram.com/Reel/C7oT_OVv4pe/

- Daruqhutni, A. R., Alghifary, F., Tyo Ara Prasetya, Rizal Aprilianto, Hisbullah Amir Ramadan, & Anindita Aulia. (2025). 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. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(3), 358-372. <https://doi.org/10.55606/jimak.v4i3.4885>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=dnBfngEACAAJ>
- Du, Y., Du, J., Liu, X., & Yuan, Z. (2021). Multiple-to-multiple path analysis model. *PLOS ONE*, 16(3), e0247722. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247722>
- Duckett, L. J. (2021). Quantitative Research Excellence: Study Design and Reliable and Valid Measurement of Variables. *Journal of Human Lactation*, 37(3), 456-463. <https://doi.org/10.1177/08903344211019285>
- Esra Butarbutar, Herlina Hotmadia Sianipar, & Irjen Pardamean Butarbutar. (2023). The Impact of Family Environment and Students Discipline for the Result of Economics Subject Grade XI SMA Negeri 5 Pematang Siantar Year 2023/2024. *International Journal of Integrated Science and Technology*, 1(5), 669-680. <https://doi.org/10.59890/ijist.v1i5.726>
- Fugini, M., & Teimourikia, M. (2016). *The Role of ICT in Co-Production of e-Government Public Services* (pp. 119-139). https://doi.org/10.1007/978-3-319-30558-5_8
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Badan Penerbit BPFE.
- Haile, Z. T. (2023). Power Analysis and Exploratory Research. *Journal of Human Lactation*, 39(4), 579-583. <https://doi.org/10.1177/08903344231195625>
- Harrison, L. (2020). Quantitative designs and statistical analysis. In *Doing Early Childhood Research* (pp. 127-154). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003115403-10>
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Irrawati, M. D., & Mukaramah, M. (2024). Implementasi Metode Regresi Linear Berganda untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik. *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 83-94. <https://doi.org/10.35912/sakman.v3i2.2743>
- Ito, K., Mitobe, Y., Inoue, R., & Momoeda, M. (2023). Impact of nausea/vomiting on EQ-5D-5L utility scores in patients taking iron preparations for heavy menstrual bleeding or anemia. *BMC Women's Health*, 23(1), 505. <https://doi.org/10.1186/s12905-023-02652-1>
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its impact on Employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Kalnins, A., & Praitis Hill, K. (2025). The VIF Score. What is it Good For? Absolutely Nothing. *Organizational Research Methods*, 28(1), 58-75. <https://doi.org/10.1177/10944281231216381>
- Kemenkes RI. (2025). *Laporan Kinerja Kementerian Kesehatan 2024. Tranformasi Berkelanjutan: Transformasi Menuju Indonesia Maju*.
- Kyriazos, T., & Poga, M. (2023). Dealing with Multicollinearity in Factor Analysis: The Problem, Detections, and Solutions. *Open Journal of Statistics*, 13(03), 404-424. <https://doi.org/10.4236/ojs.2023.133020>
- Lebreton, J. M., Ployhart, R. E., & Ladd, R. T. (2004). A Monte Carlo Comparison of Relative Importance Methodologies. *Organizational Research Methods*, 7(3), 258-282. <https://doi.org/10.1177/1094428104266017>

- Peraturan Wali Kota Surabaya Nomor 110 Tahun 2024, Pub. L. No. 110 (2024).
- Prayitno, J. H., Asriansyah S. Mawung, & Achmad Syamsudin. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i2.1744>
- Purnakaryanto, D. D., & Baehaki, I. (2022). Pengaruh E-Mobile Presensi Jatim Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja ASN Di Lingkungan SMK Negeri 1 Suruh Kabupaten Trenggalek. *Otonomi*, 22(2), 292. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i2.3007>
- Safudin, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap DisiplinKaryawan Pada Purple Express Laundry Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah Universitas Bhayangkara Jakarta Raya*, 18(2), 104–109.
- Salmerón Gómez, R., García García, C., & García Pérez, J. (2020). Detection of Near-Multicollinearity through Centered and Noncentered Regression. *Mathematics*, 8(6), 931. <https://doi.org/10.3390/math8060931>
- Saputri, A. D. (2025). The Effect Of Digital Absence And Job Satisfaction On Employee Work Productivity At PT Putratama Satya Bhakti Bekasi. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 3(2), 95–105. <https://doi.org/10.59639/asik.v3i2.109>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Surabaya, P. K. (2025). *Pemberitahuan Hasil Penilaian Kinerja Puskesmas di tahun 2024* (p. 3).
- Sutikno, A. E. (2019). Expectation Based Reward System For Reducing Employees' Tardiness. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 7(1), 9. <https://doi.org/10.20473/jaki.v7i1.2019.9-17>
- Tarigan, P. B. (2023). ANALISIS ASUMSI KLASIK TERHADAP FAKTOR-FAKTOR PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA PEMANEN DI PERKEBUNAN KELAPA SAWIT. *Agriprimatech*, 6(2), 10–15. <https://doi.org/10.34012/agriprimatech.v7i1.4244>
- Uda, T., Alexandro, R., Rohaetin, S., Sormin, J. R., & Fendy Hariatama. (2022). Pengaruh Citra Merek/Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada Produk Eiger Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 3(2), 44–51. <https://doi.org/10.37304/ej.v3i2.4963>
- Uyanah, D. A. (2022). The Effect of Categorizing a Continuous Independent Variable on Explained Variance. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 05(05). <https://doi.org/10.47191/ijmra/v5-i2-36>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA