

# PENGARUH E-ABSENSI, KOMITMEN ORGANISASI DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KOTA SUNGAI PENUH

Ade Rahmadilla Shalsabillah<sup>1</sup>, Yulasm<sup>2</sup>, Lusiana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia "YPTK", Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

Email: [aderahmadillashalsabillah@gmail.com](mailto:aderahmadillashalsabillah@gmail.com)

---

## Article History

Received: 01-09-2025

Revision: 14-09-2025

Accepted: 17-09-2025

Published: 20-09-2025

**Abstract.** This study aims to test the extent of the influence of e-absenteeism, organizational commitment, and employee additional income (TPP) on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Community Empowerment and Village Office of Sungai Penuh City. The data collection method involved surveys and distributing questionnaires, with a sample of 73 respondents. The analysis method used is structural equation modeling using SmartPLS. The research results show that e-absenteeism has no significant effect on job satisfaction at the Department of Community Empowerment and Villages of Sungai Penuh City. There is a significant effect of organizational commitment on job satisfaction at the Department of Community Empowerment and Villages of Sungai Penuh City. There is a significant effect of employee additional income (TPP) on job satisfaction. There is no significant effect of e-absenteeism on employee performance. There is no significant effect of organizational commitment on employee performance. There is no significant effect of employee additional income (TPP) on employee performance. There is a significant effect of job satisfaction on employee performance. Job satisfaction does not mediate the effect of e-absenteeism on employee performance. Job satisfaction mediates the effect of organizational commitment on employee performance. Job satisfaction mediates the effect of employee additional income (TPP) on employee performance.

**Keywords:** E-Absence, Organizational Commitment, TPP, Job Satisfaction

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh e-absensi, komitmen organisasi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 73 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian yang didapatkan pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh e-absensi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** E-Absensi, Komitmen Organisasi, TPP, Kepuasan Kerja

---

**How to Cite:** Shalsabillah, A. R., Yulasm<sup>2</sup> & Lusiana. (2025). Pengaruh E-Absensi, Komitmen Organisasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (6), 9469-9484. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i6.4182>

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah organisasi di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja dan meningkatkan produktifitas organisasi tersebut. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam proses mencapai tujuan perlu adanya evaluasi pencapaian kinerja pegawai.

Menurut Fatimah (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut Suryanto (2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

E-absensi atau absensi elektronik dilakukan melalui smartphone maupun desktop dengan check in dengan memanfaatkan GPS. Pegawai bisa melakukan *check in* dengan cara mengirimkan selfienya sehingga bisa dideteksi lokasi keberadaannya oleh sistem. Penggunaan teknologi merupakan sebagai suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan dan harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Teknologi adalah keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan, dan kenyamanan hidup manusia. Perkembangan teknologi terbaru, termasuk di antaranya mesin cetak, telepon, dan Internet, telah memperkecil hambatan fisik terhadap komunikasi dan memungkinkan manusia untuk berinteraksi secara bebas dalam skala global (Yusup, 2021).

Komitmen organisasi merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen

organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada untuk mengabdikan pada organisasi (Yusup, 2021).

Tambahan penghasilan pegawai (TPP) merupakan penghasilan yang diterima Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil diluar gaji dan tunjangan lain yang sah sebagai usaha peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. Tambahan penghasilan pegawai (TPP) berkaitan dengan kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting bagi pegawai untuk terus bekerja secara maksimal. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai maka pegawai akan bekerja dengan baik dan maksimal. Untuk pemberian kompensasi ini sendiri perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor dalam kompensasi di antaranya kemampuan pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja, tingkat biaya hidup di suatu daerah, tingkat jabatan yang dipegang pegawai serta pendidikan dan pengalaman karyawan. Selain itu adanya upah dan gaji yang pantas, insentif dan tunjangan (Yusup, 2021).

Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kota Sungai Penuh mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang pemberdayaan. Pemberdayaan masyarakat merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan kemandirian masyarakat. Pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk membantu masyarakat mengatasi kemiskinan, keterbelakangan, dan ketidakberdayaan. Pemberdayaan masyarakat dengan tujuannya adalah keinginan yang ingin dicapai baik dari suatu perubahan sosial yang mana menjadi masyarakat yang lebih berdaya, memiliki kekuasaan juga pengetahuan dan kemampuan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya lebih baik lagi. Dalam sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang menggunakan instrument pertanggung jawaban perencanaan strategis merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa mempunyai fungsi perumusan kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. Berikut target dan realisasi sasaran kinerja pegawai (SKP) pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh tahun 2024 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Target Dan Realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh tahun 2024

No	Program Kerja	Kegiatan	Target (%)	Pencapaian (%)
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	a. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	100	80
		b. Penyediaan Alat Tulis Kantor	100	80
		c. Rapat-rapat Koordinasi dan Konsultasi ke dalam dan keluar daerah	100	100
		d. Penunjang operasional administrasi perkantoran	100	80
		e. Pengadaan sarana dan prasarana kantor	100	100
2.	Program Peningkatan sarana dan Prasarana Aparatur	Pengadaan kendaraan dinas atau operational	100	100
3.	Program Pengembangan Manajemen sistem informasi daerah	a. Pembinaan dan Pengembangan jaringan komunikasi dan informasi	100	95
		b. Pengelolaan dan pengembangan interkoneksi jaringan intra pemerintah dan public	100	100
		c. Pengembangan dan pengelolaan layanan data center	100	90
		d. Pembinaan dan pengembangan sumber daya komunikasi dan informasi	100	100
4.	Program Kerjasama informasi dan Media Massa	a. Terfasilitasinya pembentukan kelompok informasi masyarakat	100	80
		b. Penyebarluasan informasi pembangunan daerah	100	87

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh belum optimal. Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tsani & Nurleli, 2021) yang menyatakan bahwa e-absensi, komitmen organisasi dan tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) yang menyatakan bahwa e-absensi, komitmen organisasi dan tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahma et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan

kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahma et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Tyetti, 2022) *e-absence, compensation, organizational commitment and job satisfaction have a significant effect on performance*. Penelitian yang dilakukan (Jimmy, 2024) *e-absence, compensation, organizational commitment and job satisfaction have a significant effect on performance*. Penelitian yang dilakukan (William, 2023) *e-absence, compensation, organizational commitment and job satisfaction have a significant effect on performance*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh e-absensi, komitmen organisasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh.

## **METODE**

Penelitian dilakukan pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh beralamat di Koto Renah, Kec. Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh, Jambi 37152. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh e-absensi, komitmen organisasi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner, dengan sampel 73 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan SmartPLS.

## **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

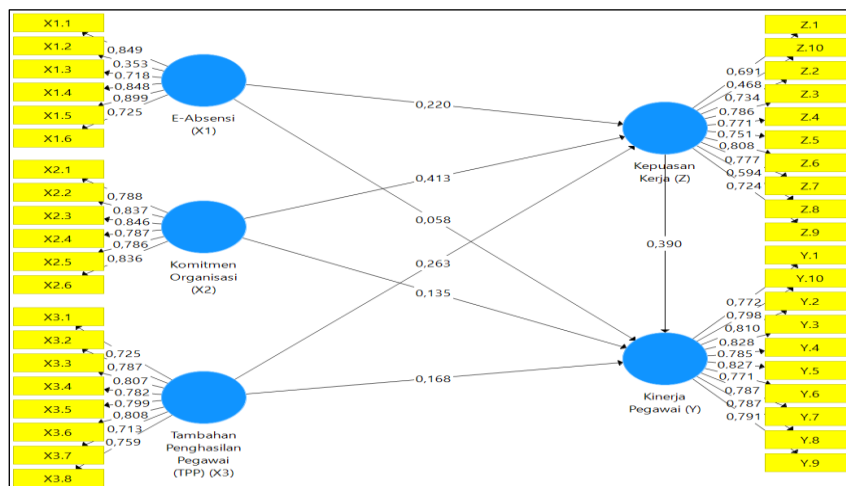
- H<sub>1</sub> : Diduga e-absensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh.
- H<sub>2</sub> : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh.
- H<sub>3</sub> : Diduga tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh.
- H<sub>4</sub> : Diduga e-absensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh.
- H<sub>5</sub> : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh.

- H<sub>6</sub> : Diduga tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh.
- H<sub>7</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh.
- H<sub>8</sub> : Diduga e-absensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh.
- H<sub>9</sub> : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh.
- H<sub>10</sub> : Diduga tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kota Sungai Penuh.

## HASIL

### Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

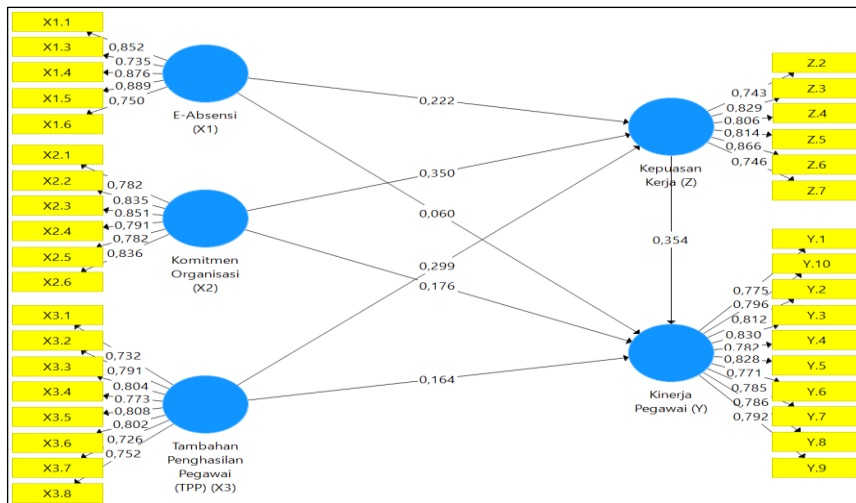


**Gambar 1.** *Outer loadings* sebelum eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

### Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :



**Gambar 2.** Outer loadings setelah eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7, terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variable penelitian.

### Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

**Tabel 1.** Report hasil pengujian AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,633
E-Absensi (X1)	0,677
Komitmen Organisasi (X2)	0,662
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X3)	0,599
Kepuasan Kerja (Z)	0,643

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *average variance extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

### Penilaian Reliabilitas

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70.

**Tabel 2.** Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,945
E-Absensi (X1)	0,912
Komitmen Organisasi (X2)	0,921
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X3)	0,923
Kepuasan Kerja (Z)	0,915

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *composite reliability* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau *reliable*.

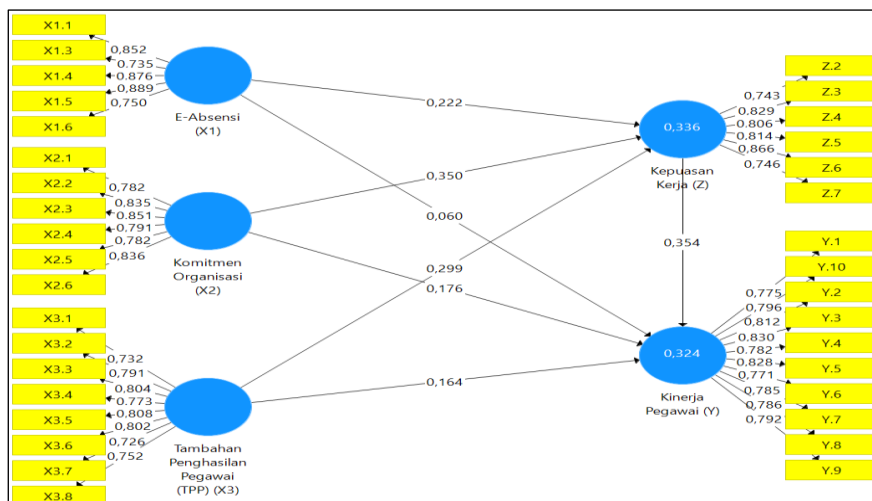
**Tabel 3.** Nilai *Cronbach Alpha*

	<i>Cronbach Alpha</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,936
E-Absensi (X1)	0,889
Komitmen Organisasi (X2)	0,898
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X3)	0,905
Kepuasan Kerja (Z)	0,888

Berdasarkan *output SmartPLS* pada gambar diatas, telah ditemukan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

### Pengujian *Outer Model (Structural Model)*

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:

**Gambar 3.** *Struktural Model Outer*

Berdasarkan gambar di atas model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk e-absensi, komitmen organisasi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,222 X_1 + 0,350 X_2 + 0,299 X_3$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk e-absensi, komitmen organisasi, tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,060 X_1 + 0,176 X_2 + 0,164 X_3 + 0,354 Z$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

**Tabel 4.** Evaluasi Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,336	0,307
Kinerja Pegawai (Y)	0,324	0,284

Pada table di atas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,324 atau sebesar 32,4%, maka kontribusi variabel e-absensi, komitmen organisasi, tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 32,4% sisanya 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi. Nilai *R-Square* variabel stress kerja sebesar 0,336 atau sebesar 33,6%, maka kontribusi variabel e-absensi, komitmen organisasi dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja sebesar 33,6% sisanya 66,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi.

### **Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%,

maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural:

**Tabel 5. Direct Effect**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
E-Absensi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,222	0,225	0,134	1,654	0,099
Komitmen Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,350	0,346	0,116	3,020	0,003
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,299	0,294	0,095	3,142	0,002
E-Absensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,060	0,055	0,111	0,537	0,591
Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,176	0,186	0,105	1,684	0,093
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,164	0,171	0,107	1,540	0,124
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,354	0,343	0,122	2,915	0,004

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

### **Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 6. Indirect Effect**

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
E-Absensi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,079	0,080	0,057	1,382	0,168
Komitmen Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,124	0,119	0,060	2,056	0,040
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,106	0,103	0,053	2,017	0,044

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

## **DISKUSI**

### **Pengaruh E-Absensi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,654 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,099 > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kepuasan kerja. Penerapan sistem e-absensi (elektronik absensi) dalam lingkungan kerja merupakan salah satu bentuk digitalisasi administrasi kepegawaian yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pencatatan kehadiran pegawai. Sistem ini menggantikan metode absensi manual yang rentan terhadap kecurangan, kesalahan pencatatan, dan keterlambatan rekapitulasi data. Dengan e-absensi, proses absensi menjadi lebih cepat, transparan, dan mudah dipantau baik oleh pegawai maupun manajemen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $3,020 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,003 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan emosional, psikologis, dan moral pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana pegawai percaya pada nilai-nilai organisasi, merasa menjadi bagian dari organisasi, dan memiliki keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $3,142 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,002 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang

signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu bentuk insentif finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kinerja, tanggung jawab, dan kontribusi mereka dalam organisasi. TPP dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai di luar gaji pokok, dengan harapan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan loyalitas terhadap institusi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Rizki, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh E-Absensi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $0,537 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,591 > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kinerja pegawai. Penerapan sistem e-absensi dalam lingkungan kerja merupakan salah satu upaya modernisasi manajemen kepegawaian yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pencatatan kehadiran pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,684 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,093 > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya sekadar memenuhi kewajiban kerja, tetapi juga menunjukkan loyalitas, dedikasi, dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal demi kemajuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arman et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Budiantara et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,540 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,124 > 0,05$  maka terdapat pengaruh yang tidak signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu bentuk insentif finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kinerja, tanggung jawab, dan kontribusi mereka dalam menjalankan tugas. TPP berfungsi tidak hanya sebagai pelengkap gaji pokok, tetapi juga sebagai motivator yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $2,915 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,004 < 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis di mana pegawai merasa puas dan senang dengan pekerjaan serta lingkungan kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Putri et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Arman et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh E-Absensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $1,382 < 1,96$  dan nilai p-value  $0,168 > 0,05$  terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penerapan sistem e-absensi dalam lingkungan kerja merupakan salah satu upaya modernisasi manajemen kepegawaian yang bertujuan meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pencatatan kehadiran pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $2,056 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,040 < 0,05$  terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Komitmen organisasi merupakan tingkat keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Arman et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Budiantara et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

### **Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai t-statistik  $2,017 > 1,96$  dan nilai p-value  $0,044 < 0,05$  terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan salah satu bentuk insentif finansial yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kinerja, tanggung jawab, dan kontribusi mereka dalam menjalankan tugas. TPP berfungsi tidak hanya sebagai pelengkap gaji pokok, tetapi juga sebagai motivator yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Kawiana, 2022) terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN**

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan e-absensi terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh e-absensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh. Kepuasan kerja memediasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Sungai Penuh.

## REFERENSI

- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Literasi Nusantara Abadi.
- Arman, Pramono, R., & Supardi. (2022). *Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar*. XVI(02), 137–148.
- Budiantara, I. K., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3, 139–151.
- Edhie Rachmad, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fatimah, F. N. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Gunadi, R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepblish Publisher.
- Jimmy. (2024). *The Influence of talent management, job satisfaction and Motivation on Employee Performance*.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kawiana, I. G. P. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wayan*. 2(1), 220–232.
- Kurniawan, I. S., & Rizki, F. Al. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan*. 2, 104–110.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- Muryani, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisma Press.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). *Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 2(4), 1032–1042.
- Rahma, Z., Magdalena, M., & Budi, L. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

- Suryanto, D. and B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Tsani, A. R., & Nurleli. (2021). Analisis Penerapan Total Quality Management dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 30–37. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i1.55>
- Tyetti. (2022). *The influence of organizational support, organizational culture, job satisfaction, job opportunities and organizational commitment on employee performance*.
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM-Anggota IKAPI.
- William. (2023). *The Influence of Job Satisfaction, Organizational Communication and Participative Leadership on Work Spirit*.
- Wiratama, R. A. A., Widayani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 190–199.
- Yusup. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD Media.