

Peran Absensi *Online* dan Tunjangan Kinerja dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Pada Direktorat Sungai dan Pantai Kementerian Pekerjaan Umum RI

Rita Yuliyani^{1*}

¹Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: ritayuliyani@gmail.com

Denny Erica²

²Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: denny.dea@bsi.ac.id

Dewi Retno Budiastuti³

³Universitas Bina Sarana Informatika
E-mail: dewi.drb@bsi.ac.id

Received: 26-09-2025

Revised : 08-01-2026; 14-01-2026

Accepted : 19-01-2026

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi *online* dan pemberian tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat Sungai dan Pantai Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia. Sampel pada penelitian ini menggunakan teori Arikunto karena jumlah populasi kurang dari 100 orang maka sampel mengambil seluruh populasi yakni 54 pegawai pelaksana pada Direktorat Sungai dan Pantai Kementerian Pekerjaan Umum Republik Indonesia. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan pengujian data menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi *online* dan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Nilai t hitung masing-masing sebesar 4,643 dan 5,152, yang keduanya lebih besar dari t tabel, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 ($< 0,05$), mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 27,435 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Tunjangan kinerja memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan absensi *online*. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,518 menunjukkan bahwa 51,8% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Absensi *Online*, Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Aparatur Sipil

Abstract

This research aims to determine the influence of online attendance implementation and performance allowance provision on employee work discipline at the Directorate of Rivers and Coasts, Ministry of Public Works of the Republic of Indonesia. The sample was determined using Arikunto's theory, which states that if the population is less than 100, the entire population can be used as the sample. Therefore, this study involved 54 operational

employees at the Directorate. Primary data were collected through a questionnaire, and data analysis was conducted using SPSS version 23. The results show that online attendance and performance allowances significantly influence employee discipline. The t -values for each variable are 4.643 and 5.152, both exceeding the t -table value of 2.007, with significance values of 0.000 (< 0.05), indicating a significant partial effect. Simultaneously, both variables also show a significant effect on work discipline, with an F -value of 27.435 and a significance of 0.000 (< 0.05). Between the two, performance allowance has a greater influence than online attendance. The coefficient of determination (R^2) is 0.518, meaning that 51.8% of the variation in work discipline is explained by these two variables, while the remaining 48.2% is influenced by other factors not included in this research.

Keywords: Online Attendance, Performance Allowance, Work Discipline, Human Resource Management, Civil Service

Pendahuluan

Transformasi teknologi digital telah membawa dampak signifikan dalam dunia kerja, termasuk pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pemanfaatan teknologi informasi menjadi langkah strategis yang mendorong efektivitas dan efisiensi operasional organisasi, terutama dalam menciptakan sistem kerja yang terstruktur dan akuntabel (Abidin, 2022). Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan mengelola SDM secara optimal melalui pendekatan yang efektif, efisien, dan produktif (Utami et al., 2023). Salah satu instrumen penting dalam pengelolaan SDM adalah penerapan sistem absensi dan pemberian kompensasi berbasis kinerja.

Disiplin kerja menjadi elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas (Puspita & Widodo, 2020). Disiplin juga mencerminkan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi dan berpengaruh langsung terhadap stabilitas serta citra profesional instansi pemerintah (Pranitasari & Khotimah, 2021). Untuk mendukung peningkatan disiplin tersebut, sistem absensi online mulai banyak diadopsi oleh instansi pemerintah karena dinilai lebih akurat, efisien, dan terintegrasi.

Penerapan absensi *online* di lingkungan Kementerian Pekerjaan Umum RI, khususnya Direktorat Sungai dan Pantai, dimulai sejak Maret 2020 melalui aplikasi Bravo PUPR. Sistem ini diharapkan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai pasca diberlakukannya kebijakan *Work From Home* selama pandemi. Namun, dalam praktiknya, sistem ini menghadapi tantangan seperti gangguan teknis, lemahnya pengawasan, dan fleksibilitas lokasi yang terlalu longgar. Hal ini dapat menurunkan efektivitas sistem dalam menegakkan kedisiplinan.

Selain absensi, pemberian tunjangan kinerja juga menjadi strategi penting dalam membentuk kedisiplinan. Tunjangan kinerja merupakan bentuk kompensasi yang diberikan berdasarkan kehadiran dan pencapaian kinerja individu, sesuai dengan regulasi internal kementerian (Pratama & Hermina, 2022). Dengan skema ini, pegawai diharapkan termotivasi untuk hadir tepat waktu dan menunjukkan kinerja optimal. Namun, dalam praktiknya masih terdapat persepsi negatif mengenai kinerja aparatur sipil negara, serta celah perilaku yang bertentangan dengan semangat disiplin, seperti absensi tanpa diikuti pelaksanaan tugas yang sebenarnya (Nada et al., 2022).

Implementasi absensi *online* yang dapat diakses dalam radius kurang lebih 1–1,5 km dari area kantor belum sepenuhnya berjalan sesuai harapan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Radius tersebut terbilang cukup luas, sehingga memungkinkan pegawai melakukan absensi tanpa benar-benar berada di dalam lingkungan kantor. Kondisi ini membuka celah bagi perilaku yang tidak mencerminkan kedisiplinan, seperti mencatat kehadiran dari luar area kerja namun tidak melanjutkan aktivitas sebagaimana mestinya. Berdasarkan pengamatan awal selama penulis melaksanakan PKL di Direktorat Sungai dan Pantai, terlihat pula bahwa kepatuhan terhadap jam kerja kerap kali tidak didorong oleh kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan, melainkan lebih karena kewajiban administratif untuk menghindari pemotongan tunjangan kinerja. Hal tersebut tercermin dari masih ditemukannya keterlambatan, pemanfaatan waktu istirahat yang tidak teratur, hingga penundaan pelaksanaan tugas meskipun absensi telah dilakukan. Padahal, baik sistem absensi *online* maupun pemberian tunjangan kinerja dirancang untuk mendorong peningkatan kedisiplinan, profesionalisme, dan etos kerja pegawai. Fenomena ini menegaskan adanya celah konseptual dan empiris terkait efektivitas kebijakan digital dan insentif kinerja dalam membentuk disiplin kerja aparatur negara.

Pemaparan tersebut menunjukkan adanya celah dalam implementasi kebijakan, yang membuat disiplin kerja belum sepenuhnya tercapai secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh absensi *online* dan tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Direktorat Sungai dan Pantai Kementerian Pekerjaan Umum RI. Penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat literatur manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan memberikan bukti empiris mengenai peran sistem absensi berbasis teknologi dan kompensasi kinerja dalam membentuk disiplin kerja aparatur sipil negara.

Metode

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif statistik. Lokasi penelitian dilakukan pada Direktorat Sungai dan Pantai Kementerian Pekerjaan Umum RI, dengan jangka waktu penelitian kurang lebih 3 bulan terhitung sejak bulan april hingga juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara (ASN), yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada jabatan struktural, dengan jumlah sebanyak 54 pegawai. Penentuan sampel menggunakan ketentuan dari Arikunto, yaitu apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dapat dijadikan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama, yaitu observasi langsung yang dilakukan selama peneliti melaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) serta penyebaran kuesioner secara daring melalui platform Google Form. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 melalui beberapa tahapan pengujian, yakni: uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), pengujian hipotesis (uji regresi linear berganda, uji t, dan uji f) dan uji koefisien determinasi yang hasilnya disajikan dalam bentuk tabel dan deskripsi naratif.



Hasil dan Pembahasan

Hasil pengolahan data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner *online* kepada 54 orang pegawai pada Direktorat Sungai dan Pantai sebagai sumber data utama. Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (63%) dan berada pada rentang usia 30–39 tahun (53%). Dari segi pendidikan, sebagian besar merupakan lulusan Sarjana (55%), dengan status kepegawaian didominasi oleh PNS (84%). Adapun masa kerja responden sebagian besar telah berlangsung lebih dari 10 tahun (40%). Temuan ini menunjukkan bahwa partisipan penelitian didominasi oleh pegawai laki-laki dengan tingkat pendidikan tinggi, status PNS, dan pengalaman kerja yang relatif lama.

Data hasil pengujian menggunakan SPSS versi 23 pada setiap variabel disajikan dalam tabel-tabel berikut.

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Absensi *Online*

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (n-2)	Keterangan
Absensi <i>Online</i> (X1)	X1.1	0,639	0,2681	Valid
	X1.2	0,529		Valid
	X1.3	0,572		Valid
	X1.4	0,519		Valid
	X1.5	0,582		Valid
	X1.6	0,564		Valid
	X1.7	0,537		Valid
	X1.8	0,732		Valid

Tabel 2. Uji Validitas Tunjangan Kinerja

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (n-2)	Keterangan
Tunjangan Kinerja (X2)	X2.1	0,700	0,2681	Valid
	X2.2	0,854		Valid
	X2.3	0,878		Valid
	X2.4	0,782		Valid
	X2.5	0,724		Valid
	X2.6	0,803		Valid

Tabel 3. Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel (n-2)	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0,516	0,2681	Valid
	Y.2	0,692		Valid
	Y.3	0,626		Valid
	Y.4	0,482		Valid
	Y.5	0,644		Valid
	Y.6	0,674		Valid
	Y.7	0,549		Valid
	Y.8	0,476		Valid

Y.9	0,626	Valid
Y.10	0,549	Valid
Y.11	0,497	Valid

Nilai r hitung secara keseluruhan bernilai lebih besar dari r tabel 0,2681 menjelaskan bahwa semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner lolos uji validitas.

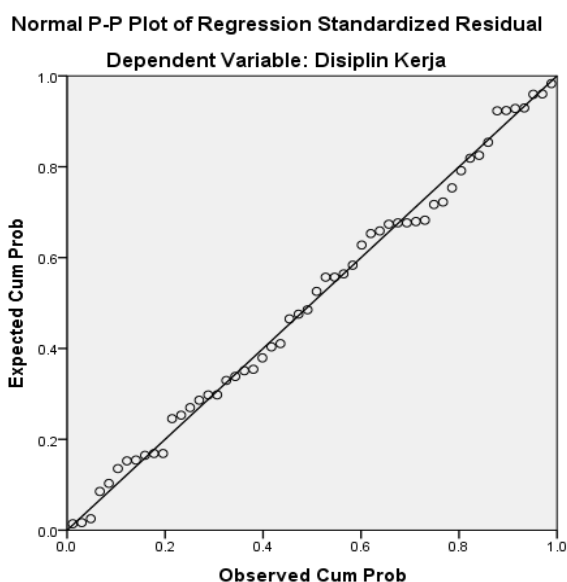
Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Absensi Online (X1)	0,703	0,60	Reliabel
Tunjangan Kinerja (X2)	0,868	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,784	0,60	Reliabel

Merujuk pada hasil pengujian yang tercantum dalam tabel 4., seluruh variabel yang diteliti menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi ambang batas minimum, yang mengindikasikan bahwa instrumen untuk masing-masing variabel bersifat reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas P-Plot

Hasil uji normalitas melalui grafik P-Plot memperlihatkan bahwa sebaran titik data mendekati garis diagonal, sehingga secara visual dapat diasumsikan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.50226432
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.055
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Selain itu, hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang menandakan bahwa secara statistik data memenuhi asumsi normalitas. Kedua metode ini saling melengkapi untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam model regresi memenuhi kriteria normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

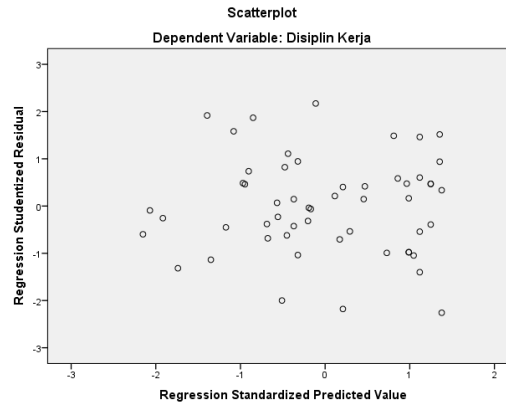
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.723	4.141		3.556	.001		
Absensi <i>Online</i>	.471	.101	.455	4.643	.000	.985	1.016
Tunjangan Kinerja	.558	.108	.505	5.152	.000	.985	1.016

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel tersebut menunjukkan bahwa baik variabel absensi online maupun tunjangan kinerja memiliki nilai *Tolerance* yang melebihi batas minimum 0,1, yaitu sebesar 0,985. Selain itu, nilai VIF keduanya juga tercatat jauh di bawah batas maksimum 10, yakni sebesar 1,016. Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa antar variabel bebas dalam model regresi tidak terdapat korelasi yang tinggi atau saling memengaruhi secara berlebihan. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini terbebas dari masalah multikolinearitas.



Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Tampilan *scatterplot* pada gambar di atas memperlihatkan bahwa sebaran titik residual berada secara acak di sekitar garis nol, tanpa menunjukkan pola. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel galat bersifat konstan, sehingga model tidak mengalami permasalahan heteroskedastisitas.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.596	2.439		.654	.516
Absensi Online	-.007	.060	-.016	-.114	.909
Tunjangan Kinerja	.055	.064	.121	.865	.391

a. Dependent Variable: ABS RES

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel menunjukkan bahwa variabel absensi online (X1) memiliki nilai signifikansi 0,909, sedangkan variabel tunjangan kinerja (X2) sebesar 0,391. Karena keduanya melampaui batas signifikansi 0,05, sehingga dapat dipastikan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error			
1 (Constant)	14.723	4.141		3.556	.001
Absensi Online	.471	.101	.455	4.643	.000
Tunjangan Kinerja	.558	.108	.505	5.152	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Melalui hasil perhitungan tersebut, persamaan regresi linier berganda dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = 14,723 + 0,471X_1 + 0,558X_2$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta bernilai positif sebesar 14,723, yang berarti jika nilai absensi *online* (X1) dan tunjangan kinerja (X2) sama dengan nol, maka disiplin kerja (Y) tetap bernilai positif sebesar 14,723. Nilai koefisien variabel absensi *online* sebesar 0,471 menunjukkan pengaruh positif signifikan, artinya setiap peningkatan satu satuan absensi *online* akan meningkatkan tingkat disiplin kerja sebesar 0,471 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Demikian pula, nilai koefisien tunjangan kinerja sebesar 0,558 juga menunjukkan pengaruh positif signifikan, sehingga peningkatan satu satuan tunjangan kinerja akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,558 satuan dengan variabel lain tetap konstan.

Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	14.723	4.141		3.556	.001
Absensi <i>Online</i>	.471	.101	.455	4.643	.000
Tunjangan Kinerja	.558	.108	.505	5.152	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan bahwa variabel absensi online (X1) memperoleh nilai t hitung 4,643, lebih tinggi dibandingkan dengan t tabel 2,007 pada taraf signifikansi 0,05, serta memiliki nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa absensi online berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Sementara itu, variabel tunjangan kinerja (X2) juga memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung 5,153 yang melampaui t tabel 2,007, dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	699.410	2	349.705	27.435	.000 ^b
	Residual	650.090	51	12.747		
	Total	1349.500	53			
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Absensi <i>Online</i>						

Seperti yang sudah ditunjukan pada tabel, diketahui bahwa nilai F hitung mencapai 27,435 dengan tingkat signifikansi 0,000. Angka tersebut jauh melebihi nilai F tabel sebesar 3,18, sementara nilai signifikansinya berada di bawah batas toleransi 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa penerapan absensi *online* bersama dengan tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kedisiplinan kerja pegawai.



Uji Koefisien Determinasi Parsial

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan formula Koefisien Beta \times Zero Order \times 100%. Beta merupakan koefisien regresi yang sudah distandarkan, sementara Zero Order menggambarkan korelasi langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan output SPSS, nilai Beta dan Zero Order disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	14.723	4.141		3.556	.001			
	Absensi <i>Online</i>	.471	.101	.455	4.643	.000	.517	.545	.451
	Tunjangan Kinerja	.558	.108	.505	5.152	.000	.561	.585	.501
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja									

Selanjutnya, nilai Beta dan Zero Order tersebut dihitung menggunakan formula yang telah dijelaskan sebelumnya untuk memperoleh koefisien determinasi parsial. Hasil perhitungan ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 12. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel	Koefisien Beta \times Zero Order \times 100%	Hasil
Absensi <i>Online</i> (X1)	$0,455 \times 0,517 \times 100\%$	23,5%
Tunjangan Kinerja (X2)	$0,505 \times 0,561 \times 100\%$	28,3%
Total		51,8%

Berdasarkan tabel, besarnya pengaruh absensi *online* (X1) terhadap disiplin kerja (Y) yaitu 23,5%. Artinya, variabel absensi *online* memberikan kontribusi sebesar 23,5% terhadap disiplin kerja. Begitu pula dengan pengaruh tunjangan kinerja (X2) terhadap disiplin kerja yaitu 28,3%.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 13. Hasil Uji Kefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.499	3.570

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Absensi *Online*

Output dari pengujian koefisien determinasi secara simultan pada tabel 13. menunjukkan nilai R square sebesar 0,518. Angka ini merepresentasikan bahwa sebesar 51,8% dari variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi pengaruh dari variabel absensi *online* dan tunjangan kinerja. Di sisi lain, sisanya sebesar 48,2% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang berada di luar ruang lingkup penelitian ini.

Pembahasan

Didasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, variabel absensi online (X1) memperoleh penilaian positif dari para pegawai di Direktorat Sungai dan Pantai Kementerian Pekerjaan Umum RI. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji *t*, di mana nilai *t* hitung sebesar 4,643 lebih besar daripada *t* tabel sebesar 2,007 pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai signifikansi (*p*-value) sebesar $0,000 < 0,05$ semakin menegaskan bahwa hasil tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, penerapan absensi online terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Temuan ini sekaligus memperkuat anggapan bahwa penerapan sistem absensi berbasis digital mampu meningkatkan kedisiplinan, karena mendukung terciptanya mekanisme kehadiran yang lebih akurat, real-time, serta transparan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syam et al. (2024) dan Leony et al. (2024). Kedua penelitian tersebut juga menemukan bahwa penggunaan absensi *online* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Dengan kata lain, hasil penelitian ini tidak hanya sejalan dengan studi terdahulu, tetapi juga menambah bukti empiris bahwa penerapan sistem absensi online dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Hasil analisis data berikutnya menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X2) dinilai sangat baik oleh pegawai di Direktorat Sungai dan Pantai Kementerian Pekerjaan Umum RI. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji *t*, dengan nilai *t* hitung sebesar 5,152 yang lebih tinggi daripada *t* tabel sebesar 2,007 pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Selain itu, nilai signifikansi (*p*-value) sebesar $0,000 < 0,05$ menandakan bahwa hasil penelitian ini signifikan secara statistik. Berdasarkan temuan tersebut, dapat dinyatakan bahwa pemberian tunjangan kinerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem tunjangan kinerja yang diterapkan telah berhasil mendorong pegawai untuk lebih taat pada aturan kehadiran dan tata tertib kerja. Penelitian ini juga diperkuat oleh temuan (Putra et al., 2021) serta (Novantana & Lestari, 2022) yang menemukan pengaruh signifikan tunjangan kinerja terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian (Alawi et al., 2025) yang mengkaji hubungan antara tunjangan kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja, juga mendukung hasil penelitian ini. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tunjangan kinerja, ketika diuji secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan kata lain, insentif finansial berupa tunjangan kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, sejalan dengan hasil penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel absensi online dan tunjangan kinerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Temuan ini sekaligus menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan kerja tidak hanya ditentukan oleh adanya sistem absensi digital berbasis online, tetapi juga dipengaruhi secara kuat oleh sistem kompensasi berbasis kinerja. Kombinasi antara pengawasan kehadiran yang lebih terstruktur dan insentif tambahan yang jelas terbukti mampu mendorong pegawai untuk lebih mematuhi aturan kerja serta menjaga kinerja yang optimal. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut memegang peranan penting dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin, produktif, dan berorientasi pada hasil.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penerapan absensi *online* terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Semakin baik penerapan sistem absensi *online*, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan pegawai. Selain itu, tunjangan kinerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, di mana pemberian tunjangan yang optimal mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan kehadiran dan tanggung jawab kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi nyata dalam membentuk kedisiplinan, sehingga absensi online dan tunjangan kinerja dapat dipandang sebagai faktor penting yang saling melengkapi dalam mendukung terciptanya perilaku kerja yang disiplin. Oleh karena itu, instansi diharapkan dapat terus mengoptimalkan sistem absensi online serta menjaga transparansi dalam pemberian tunjangan kinerja agar manfaatnya semakin dirasakan oleh pegawai, sekaligus menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji faktor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kedisiplinan.

Daftar Pustaka

- Abidin, A. Z. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (1st ed.). Insight Mediatama.
- Alawi, M. N., Affandi, N., & Umalihayati. (2025). Pengaruh Tunjangan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Banten. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*, 3(1), 489–506.
- Nada, N. Q., Kurniati, R. R., & Hardati, R. N. (2022). Pengaruh Absensi Elektronik Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). *JLAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 214–222.
- Novantana, Y. D., & Lestari, S. (2022). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 65–72. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.14807>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22–38.
- Pratama, G. P., & Hermina, N. (2022). The Effect of Performance Allowance and Work Discipline on Employee Performance at the Lembang Agricultural Training Center (BBPP). *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 10(1), 106–112.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31–41.
- Putra, J. S., Hendrayady, A., & Ramadhani, S. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. *Student Online Journal (SOJ) UMRH*, 2(2), 1271–1276.
- Utami, T. W., Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Lesmini, L., Setyowati, T. M., Belani, S., Perwitasari, E. P., Marlita, D., Mulyanto, Setyawati, A., Roza, N., Tahir, A. M. S., Indryati, Hasibuan, L., Jumawan, & Widyastuti, T. (2023). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. CV. Ayrada Mandiri.