

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

Pengaruh E- Absensi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Oleh:

Nia Afdila¹, Tukimin Lubis², Lukman Nasution³, Sari Wulandari⁴

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UMN Al-Washliyah

afdilania04@gmail.com¹, Tukiminlbs22@gmail.com², lukmanumnaw@gmail.com³,

sariwulandari@umnaw.ac.id⁴

ABSTRACT

The population in this study were employees of the Food Crops and Horticulture Office of North Sumatra Province, totaling 160 employees. The results of using the slovin formula in this study the researchers took a sample of 114 employees of the Food Crops and Horticulture Office of North Sumatra Province. The analysis tool used is SPSS Version 25.00. The results of the t test obtained t-count > t-table (5.127 > 1.6584) and a significant value of 0.000 is less than 0.05 meaning that e-absence has a positive and significant effect on employee performance, so Ha1 is accepted. The value of t-count > t-table (8.399 > 1.6584) and a significant value of 0.000 is less than 0.05 meaning that the Additional Employee Income (TPP) has a positive and significant effect on employee performance, then Ha2 is accepted. Fcount (103.974) > Ftable (3.08), and a significance value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that the third hypothesis is accepted, meaning that the E-Absence Variable (X1) and Additional Employee Income (X2) have a simultaneous effect on Employee Performance Variable (Y).

Keywords: E-Absence, Additional Employee Income, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah instansi / perusahaan, sumber daya manusia adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang besar untuk mencapai keberhasilan tujuan instansi. Potensi setiap sumber daya manusia harus dimaksimalkan, karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang ada di instansi. Oleh karena itu, hendaklah sebuah instansi memberikan arahan yang positif kepada sumber daya manusia yang dimiliki demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Aplikasi E-Absensi menarik data dan mengumpulkan "Informasi Pribadi" terkait kepegawaian sebagai ASN dilingkungan kedinasan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang seutuhnya bersumber dari Dinas atau OPD (Organisasi Perangkat Daerah) masing-masing yang di inputkan oleh admin kepegawaian tingkat ODP yang berwenangkan untuk mengisi data kepegawaian masing-masing instansi pada aplikasi portal E-ASN dalam hal ini melalui sub aplikasi e-simpeg (Sistem Informasi Kepegawaian). Informasi pribadi dimaksud adalah NIP, Nama dan gelar, jenis kelamin, tanggal lahir, jabatan dan golongan, lokasi koordinat titik pengambilan absensi dan data laporan absensi harian sesuai hari kerja masing-masing OPD. Reniaty, Dkk (2019) menyatakan bahwa pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia atau Human Resources Management). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji/upah, produktivitas, dan kemajuan instansi/lembaga secara umum. Pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan semestinya, (Hidayatullah, 2018). Untuk mengetahui apakah pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara sudah

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

mengaplikasikan sistem E-Absensi disetiap jam kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mematuhi peraturan yang ada, berikut ini adalah rekapitulasi hasil E-Absensi pegawai mulai bulan Januari - Mei 2022 pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil E-Absensi Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Terlambat	Absen/Tidak Melakukan Absensi	Pulang Lebih Awal
Januari	160	21	41	12	45
Februari	160	19	39	9	27
Maret	160	22	43	15	34
April	160	18	35	14	41
Mei	160	14	38	11	46

Sumber: Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, 2022

Pada Tabel 1 diatas, dapat dilihat bahwa masih banyaknya pegawai yang sering datang terlambat, tidak hadir/tidak melakukan absensi, dan pulang lebih awal dari jam pulang kerja yang telah ditetapkan instansi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum menerapkan sistem E-Absensi dengan sebaik mungkin. Dari hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, sebagian kecil pegawai masih belum menunjukkan memaksimalkan sistem E-Absensi yang sudah diterapkan oleh Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara kepada setiap instansi. Hal ini dapat dilihat pada saat bekerja diantaranya terdapat pegawai yang terlambat masuk jam kerja, pulang kerja lebih awal dari jam pulang kerja seharusnya, absen saat jam kerja dan tidak melakukan absensi pada saat jam bekerja. Hal tersebut menunjukkan masih ada pegawai yang belum memanfaatkan dengan baik sistem E-Absensi yang sudah disediakan untuk para pegawai. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dicapai melalui upaya pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana. Upaya pengembangan sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap instansi agar kemampuan serta sikap sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi. Berikut ini adalah hasil data prasurvey variable E-Absensi yang dibagikan kepada 30 orang Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yang dimuat kedalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Hasil Data Prasurvey

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
E-Absensi					
1	Sebagai pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, saya selalu melakukan E-Absensi sebelum masuk dan melakukan pekerjaan	11	37%	19	63%
2	Menurut Saya sebagai pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, sistem E-Absensi yang digunakan saat ini sangat efektif dalam meningkatkan	14	47%	16	53%

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

	disiplin serta kinerja				
3	E-Absensi yang ada di Di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara disimpan dengan sistem penyimpanan data dan dipantau oleh pimpinan disetiap bulannya	10	33%	20	67%
4	Saat ini sistem E-Absensi dapat dipercaya untuk melihat efektivitas kinerja pegawai	13	43%	17	57%
5	Sistem E-Absensi tidak bisa dimanipulasi oleh siapapun	16	53%	14	47%
6.	Penggunaan sistem E-Absensi dilakukan disetiap jam masuk dan jam pulang kerja	5	17%	25	83%
7.	Sistem E-Absensi tidak bisa diwakilkan oleh orang lain.	18	60%	12	40%
8.	Sebagai pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, saya diwajibkan untuk mengisi data diri agar sistem E-Absensi sinkron dengan data pribadi yang dimiliki pegawai	7	23%	23	77%

Sumber: Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, 2022

Pada tabel 2 didalam hasil data pra survey indikator E-Absensi pada pernyataan “Sistem E-Absensi tidak bisa dimanipulasi oleh siapapun” responden masih ada yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 16 orang (53%) dan responden masih ada yang menjawab “tidak setuju” pada pernyataan “Sistem E-Absensi tidak bisa diwakilkan oleh orang lain” sebanyak 18 orang (60%). Dalam hal ini dapat diketahui bahwa sistem E-Absensi masih bisa dimanipulasi oleh orang lain dan bisa diwakilkan oleh orang lain menggunakan ponsel orang lain atau kerabat sekitar. Fenomena ini menyatakan bahwa sistem E-Absensi yang diterapkan oleh Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara kepada pegawainya masih belum sepenuhnya membaik dan masih bersifat umum (tidak rahasia), sehingga sistem ini masih bisa digunakan melalui ponsel atau handphone orang lain dengan menggunakan email pribadi pegawai dan masih bisa dimanipulasi oleh orang lain ataupun pegawai lain. Oleh karena itu pihak Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara harus bisa memperketat cara kerja sistem E-Absensi dan menciptakan sistem ini bersifat rahasia atau privasi sehingga para pegawai tidak bisa memanipulasi dan diwakilkan melalui orang lain bahkan ponsel orang lain. Menurut Peraturan Gubernur Provinsi Maluku Utara Nomor 25 Tahun 2019, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah penghasilan yang diterima di luar gaji dan tunjangan berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai. Pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa bentuk insentif yang diterima pegawai negeri sipil adalah tambahan penghasilan pegawai. Hasibuan (2017), mengemukakan bahwa " tambahan penghasilan pegawai (insentif) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu atas prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Berikut ini adalah hasil data prasurvey variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang dibagikan kepada 30 orang Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yang dimuat kedalam tabel 3 berikut ini:

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

Tabel 3
Hasil Data Prasurvey

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)					
1	Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara diberikan sesuai dengan golongan dan jabatan	10	33%	20	67%
2	Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan oleh Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diperoleh oleh para pegawai	13	47%	17	53%
3	Sebagai Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, saya selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaan.	18	60%	12	40%
4	Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara diberikan sesuai dengan lama bekerja pegawai terhadap suatu instansi.	17	53%	13	47%
5	Saya sebagai pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara saat ini merasa penghasilan tambahan yang diberikan oleh pihak instansi sudah layak dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	11	37%	19	63%
6.	Sebagai pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, saya diberikan Tambahan Penghasilan sesuai dengan kebutuhan hidup sehari-hari	15	50%	15	50%
7.	Saya sebagai pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan	15	50%	15	50%

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

	Hortikultura Provinsi Sumatera Utara selalu siap ketika bekerja lembur pada saat dibutuhkan				
8.	Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara juga dilihat dari seberapa besar loyalitas pegawai terhadap suatu instansi selama bekerja.	8	27%	22	73%

Sumber: Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, 2022

Pada tabel 3 didalam hasil data pra survey indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada pernyataan “Sebagai Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, saya selalu disiplin dalam melaksanakan pekerjaan” masih ada responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 18 orang (60%) dan responden masih ada yang menjawab “tidak setuju” pada pernyataan “Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara diberikan sesuai dengan lama bekerja pegawai terhadap suatu instansi” sebanyak 17 orang (53%).

Pernyataan diatas menjelaskan bahwasanya pegawai di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara masih ada yang belum mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dikarenakan sebagian besar pegawai masih belum bisa disiplin dalam melaksanakan pekerjaan seperti belum bisa masuk kerja dengan tepat waktu, pulang terlebih dahulu sebelum dengan jam yang sudah ditetapkan, meninggalkan pekerjaan yang belum selesai, masih berleha-leha dalam melakukan pekerjaan dan sebagainya. Oleh karena itu pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara masih belum loyal terhadap instansi tersebut dikarenakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilihat dari jabatan yang diduduki, beban kerja yang diterima, kedisiplinan, senioritas dan loyalitas. Meskipun pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) masih dapat dilihat dari segi disiplin dan loyalitas pegawai terhadap instansi, tetapi pihak pimpinan masih melihat pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai dengan jabatan yang diduduki, beban kerja yang diterima dan senioritas atau lama bekerja pegawai tersebut.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan inilah merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan Keputusan Menteri dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang tata cara persetujuan menteri dalam negeri terhadap tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah daerah bahwa pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada Aparatur Sipil Negara yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dan seragam serta berlaku menyeluruh bagi Aparatur Sipil Negara sehingga dapat meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut bahwa tujuan dari diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

prestasi kerja. Pada hasil data prasurvei didalam indikator kinerja pegawai berikut dimuat kedalam tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Data Prasurvei

No	Indikator	Tidak Setuju	Persentase	Setuju	Persentase
Kinerja Pegawai					
1	Saya sebagai pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara selalu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.	14	47%	16	53%
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak jika dibutuhkan	19	63%	11	37%
3	Sebagai Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	15	50%	15	50%
4	Sebagai Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, saya selalu menerapkan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan secara individu	20	67%	10	33%
5	Saya sebagai pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara saat ini terus menjalin hubungan baik kepada pegawai lain	15	50%	15	50%
6	Pimpinan Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara selalu memberikan anggaran dana dalam melaksanakan pekerjaan hingga selesai	9	30%	21	70%
7.	Sebagai pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, saya selalu diawasi oleh pimpinan selama melaksanakan pekerjaan	12	40%	18	60%
8.	Saya sebagai pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi	15	50%	15	50%

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

	Sumatera Utara, merasa lebih giat dalam melakukan pekerjaan ketika diberikan pengawasan oleh pihak pimpinan				
--	---	--	--	--	--

Sumber: Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, 2022

Pada tabel 4 diatas, terdapat hasil data pra survey didalam indikator kinerja pegawai pada pernyataan "Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak jika dibutuhkan" masih ada responden yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 19 orang (63%) dan responden masih ada yang menjawab "tidak setuju" pada pernyataan "Sebagai Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, saya selalu menerapkan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan secara individu" sebanyak 20 orang (67%). Dari hasil pernyataan diatas, terdapat permasalahan pada pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara yaitu pegawai masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sekaligus. Hal ini menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang belum siap kerja lembur untuk dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan yang banyak sekaligus dan pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara masih belum menerapkan kerja sama antar pegawai sehingga dapat dinilai bahwa kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara masih belum efektif dan efisien dikarenakan belum siap loyal terhadap instansi dan belum bisa bekerja sama dengan pegawai lainnya. Berdasarkan fenomena yang telah digambarkan, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh E-Absensi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara".

KAJIAN TEORI

E-Absensi

Menurut (Suwandi, 2018) menyatakan bahwa e-absensi adalah *Software* yang menunjang untuk keperluan absensi, yang didalamnya mencakup pemasukan penyimpanan data jam masuk dan jam pulang, serta memproses data tersebut menjadi sebuah laporan yang nantinya dapat digunakan untuk pengambilan kebijakan-kebijakan yang dilakukan pimpinan. Menurut Heriawanto (2020), pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Zukirah (2016) menjelaskan mengenai absensi sidik jari (Finger Print) adalah salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan meningkatkan efektifitas kerja yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan kerja. Pendapat (Sutabri, 2016) Sistem Absensi merupakan sistem informasi manajemen yang mengandung indikator yaitu perangkat keras, perangkat lunak, database, prosedur dan personel.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Menurut Hasibuan (2017), mengemukakan bahwa " tambahan penghasilan pegawai (insentif) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu atas prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Robbins (2015) mengemukakan "tambahan penghasilan pegawai (insentif) adalah perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja atau lebih tinggi dari standar standar yang telah ditetapkan". Handoko (2017) berpendapat insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Darsono (2016) insentif yaitu setiap sistem kompensasi, di mana jumlah yang berkaitan tergantung pada hasil yang telah di capai yang menawarkan suatu insentif kepada karyawan untuk mencapai hasil yang baik. Menurut Hasibuan (2017), indikator Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) / insentif sesuatu yang menjadi petunjuk bagi sub variabel atau dimensi itu sendiri. Dan sub variabel yang sudah di dapat, maka penelitian dapat menjabarkan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

apa indikator pemberian insentif, yaitu kinerja pegawai, waktu kerja pegawai, senioritas pegawai, kebutuhan pegawai, keadilan dan kelayakan.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Priansa (2017). Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala dalam Priansa (2017) setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan pendapat Herawati, dkk (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai atas tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya serta memiliki keterkaitan kuat dengan kepuasan pelanggan, kontribusi ekonomi serta tujuan strategik organisasi. Kinerja bersifat multidimensional dan memiliki variasi dalam pengukuran yang disesuaikan pada kompleksitas faktor pembentuk kinerja. Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu kualitas (mutu), kuantitaas (jumlah), waktu (jangka waktu), kerja sama antar pegawai, penekanan biaya, pengawasan.

METODE

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh E-Absensi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, dokumentasi dan kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara sebanyak 160 Pegawai. Hasil menggunakan rumus slovin dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 114 pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan program *SPSS Versi 25.00*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan dalam meneliti, yaitu kuesioner. Uji validitas terlebih dahulu dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 30 responden diluar dari responden penelitian, Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
E-Absensi (X ₁)	1	0,876	0,3610	Valid
	2	0,879	0,3610	Valid
	3	0,872	0,3610	Valid
	4	0,885	0,3610	Valid
	5	0,869	0,3610	Valid
	6	0,820	0,3610	Valid
	7	0,885	0,3610	Valid
	8	0,894	0,3610	Valid
Tambahan Penghasilan	1	0,762	0,3610	Valid
	2	0,776	0,3610	Valid
	3	0,767	0,3610	Valid

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

Pegawai (X ₂)	4	0,784	0,3610	Valid
	5	0,803	0,3610	Valid
	6	0,734	0,3610	Valid
	7	0,785	0,3610	Valid
	8	0,569	0,3610	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,800	0,3610	Valid
	2	0,793	0,3610	Valid
	3	0,564	0,3610	Valid
	4	0,783	0,3610	Valid
	5	0,684	0,3610	Valid
	6	0,707	0,3610	Valid
	7	0,693	0,3610	Valid
	8	0,785	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh bahwa pengujian dari seluruh pernyataan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,3610. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dari E-Absensi, Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kinerja Pegawai yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan dikatakan reliabel/handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,70.

Tabel 6

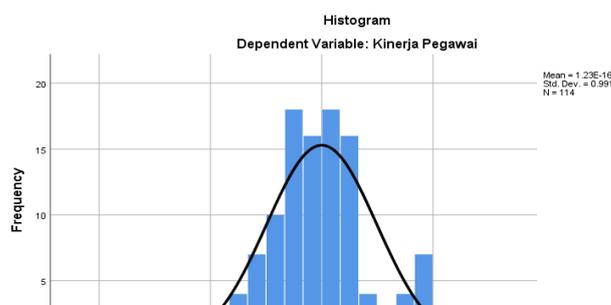
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
E-Absensi (X ₁)	0,798	0,7	Reliabel
Tambahan Penghasilan Pegawai (X ₂)	0,780	0,7	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,777	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable*) dan dapat dipakai sebagai alat ukur. Pembuktian apakah data yang digunakan dapat berdistribusi dengan normal yaitu dengan melihat pada grafik histogram dan *probability plot*. Dapat dikatakan normal jika titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:

Gambar 1
Grafik Histogram

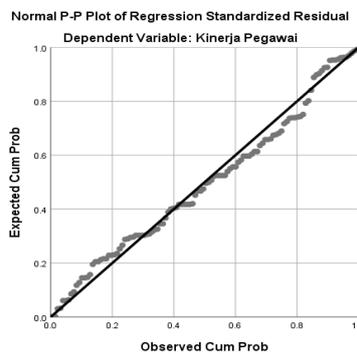


Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),
 url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----
 Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan pada grafik histogram pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Hasil uji normalitas selanjutnya akan diuji dalam bentuk grafik P-Plot berikut ini:

Gambar 2
Grafik Normal P-Plot



Pada grafik P-Plot, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar grafik tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi cenderung normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji secara statistic yaitu dengan uji *One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test* seperti pada tabel berikut:

Tabel 7
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71455199
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.063
Test Statistic		.072
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.

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,200. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransi > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Hasil uji asumsi multikolonieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.461	2.193			
	E-Absensi	.392	.076	.344	.695	1.440
	Tambahan Penghasilan Pegawai	.532	.063	.564	.695	1.440

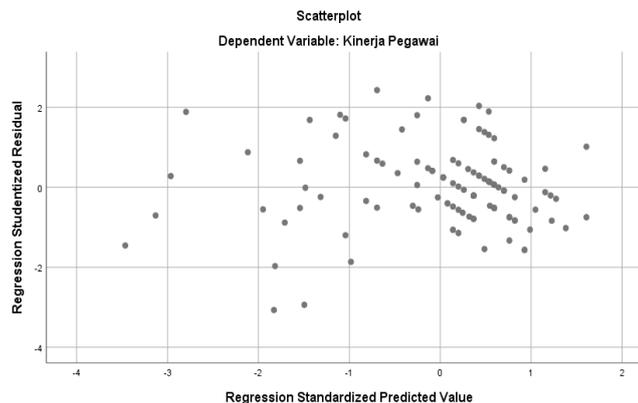
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari Variabel X₁ dan X₂ sebesar 0,695 dimana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel X₁ dan X₂ sebesar 1,440 dimana semuanya lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa data menyebar secara acak sekitar sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Untuk menjalin hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencari hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat melalui Pengaruh E-Absensi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.461	2.193			
	E-Absensi	.392	.076	.344	.695	1.440
	Tambahan Penghasilan Pegawai	.532	.063	.564	.695	1.440

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel 9 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2,461 + 0,392 X_1 + 0,532 X_2 + e$$

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 2,461, b1 sebesar 0,392, b2 sebesar 0,532 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 2,461 + 0,392 X_1 + 0,532 X_2 + e$, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 2,461 artinya jika variabel E-Absensi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bernilai 0 maka kinerja pegawai adalah sebesar 2,461.
2. Koefisien regresi variabel E-Absensi = 0,392 artinya jika variabel E-Absensi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat 0,392.
3. Koefisien regresi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) = 0,532 artinya jika variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,532.

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 10
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.461	2.193		1.122	.264
	E-Absensi	.392	.076	.344	5.127	.000
	Tambahan Penghasilan Pegawai	.532	.063	.564	8.399	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada $df = n - k = 114 - 3 = 111$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1,6584. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,344, dimana nilai t-hitung $> t$ -tabel ($5,127 > 1,6584$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya e-absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka Ha1 diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,564, dimana nilai t-hitung $> t$ -tabel ($8,399 > 1,6584$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka Ha2 diterima.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 11
Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	622.315	2	311.158	103.974	.000 ^b
	Residual	332.185	111	2.993		
	Total	954.500	113			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai, E-Absensi

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 11 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 103,974. Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 2, dk penyebut : 114-2 (5% ; 2;112; Ftabel 3,08) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,08. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (103,974) > F_{tabel} (3,08)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel E-Absensi (X_1) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_2) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 12
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.652	.646	1.730

a. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai, E-Absensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 12, terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,652 hal ini berarti 65,2% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ($100\% - 65,2\% = 34,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh E-Absensi Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien sebesar 0,344, dimana nilai t-hitung $>$ t-tabel ($5,127 > 1,6584$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya e-absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H_0 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muh Yusuf Qamaruddin, M Ishaq Iskandar (2021) dengan judul “Analisis Efektivitas Penerapan E-Absensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah” yang menyatakan nilai T_{hitung} variabel E-Absensi sebesar 9.412 dan T_{tabel} sebesar 1,671 atau $9.412 > 1,671$ dan nilai signifikan E-Absensi $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat diartikan bahwa E-Absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y). di Sekretariat Daerah Kota Palopo.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

Diperoleh nilai koefisien sebesar 0,564, dimana nilai t -hitung $>$ t -tabel ($8,399 > 1,6584$) dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H_{a2} diterima. Tristiadi, Satrio (2017) menyatakan hasil penelitian menunjukkan Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) meningkat maka Kinerja Pegawai akan naik dan sebaliknya bila Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) turun maka Kinerja Pegawai akan turun.

Pengaruh E-Absensi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui bahwa F_{hitung} (103,974) $>$ F_{tabel} (3,08), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel E-Absensi (X_1) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_2) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) sebesar 0,652 hal ini berarti 65,2% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ($100\% - 65,2\% = 34,8\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imran Siregar (2021) yang menjelaskan terdapat pengaruh positif atau searah antara penggunaan absensi berbasis aplikasi mobile terhadap kedisiplinan. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa aplikasi mobile berpengaruh positif terhadap kedisiplinan. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa hanya 11,3% keragaman atau variasi kedisiplinan pegawai dapat dijelaskan oleh penerapan absensi berbasis aplikasi mobile, sisanya 88,7% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Yusuf Kurniawan (2021) juga menjelaskan bahwa hasil Tambahan Penghasilan Pegawai (X) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $b_1 = 0,685$, nilai t hitung = 3,347 dan nilai signifikansi (sig) 0,002 dan nilai Adjusted $R^2 = 0,164$. Ini berarti sebesar 16,4% Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Tambahan Penghasilan Pegawai (X), sedangkan 83,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh E-Absensi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. E-Absensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, maka H_{a1} diterima.
2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, maka H_{a2} diterima.
3. E-Absensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara, maka H_{a3} diterima

REFERENSI

- Darsono dan Dewi., U. (2016). Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hariato, Saputra (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. Dalam Jurnal Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 672-683

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 4 No 1 2023 hal 7 - 21

- Hasibuan, Melayu, 2016. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Herawati., Luh, N, M., Suputra, D., Budiasih., (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Hal: 1953-1979. <///O:/jurnall%20penting/14871-43952-1-PB.pdf>
- Heriawanto. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Magister Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor. Bogor: Skripsi Departemen Ilmu-Ilmu Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian IPB.
- Hidayatullah, D. (2018). Bab Ii Landasan Teori. In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja grafindo Persada
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Reniaty, Dewi, Magister Manajemen, Stie Widya, and Wiwaha Yogyakarta. (2019) "Implementasi Kebijakan Absen Elektronik Sidik Jari (Finger Print) Pada Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara(ASN) Di Dinas PUP Dan ESDM Provinsi DIY."
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutabri, T. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Suwandi, M. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja pada PT. Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 1–10.
- Zukirah. (2016). Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual dan FingerPrint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Dan perdagangan Kabupaten Gowa. Makassar. (UIN Alauddin Makassar).