

PENGARUH ABSENSI DAN TUNJANGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA TANGERANG SELATAN

Dhita Syahrani Yuniarti¹, Herudini Subariyanti²

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Letnan Sutopo Nomor 56, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: dhitasyahrani2506@gmail.com

ABSTRACT

The application of attendance using biometrics actually affects the performance discipline of employees of the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). Compared before and after the implementation of biometric attendance. This research uses 3 variables, namely Attendance (X1) Work Benefits (X2) as the independent variable Employee Performance (Y) as the dependent variable, then the type of research design used is a statistical quantitative method, namely by testing and analyzing data by calculating numbers. , then draw conclusions with the test results. Based on the hypothesis proposed, the test was carried out using multiple linear regression analysis. The partial results of the hypotensive tester stated that Rejected absenteeism means it does not have a significant influence on performance and work allowances have a significant influence on employee performance. Meanwhile, the results of simultaneous hypotensive testing have an influence on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of South Tangerang City.

Keywords: Attendance, Work Benefits and Employee Performance

ABSTRAK

Penerapan absensi menggunakan biometrik ini nyatanya mempengaruhi disiplin kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Dibandingkan antara sebelum dan sesudah penerapan absen biometrik. Penelitian ini menggunakan 3 variabel yang mana Absensi (X1) Tunjangan Kerja (X2) Sebagai variabel bebas Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat, lalu jenis desain penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif statistik yaitu dengan melakukan pengujian dan analisis data melalui perhitungan angka, lalu menarik kesimpulan dengan dan hasil pengujian tersebut. Berdasarkan hipotesis yang di ajukan maka dilakukan penguji dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penguji hipotensis secara parsial mengatakan bahwa absensi Ditolak berarti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan Tunjangan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil pengujian hipotensis secara Simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota tangerang Selatan.

Kata kunci: Absensi, Tunjangan Kerja, Kinerja Pegawai

***Corresponding Author:** dhitasyahrani2506@gmail.com

INTRODUCTION

Penggunaan absensi biometrik ternyata berpengaruh pada kedisiplinan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) (Iverson, 2024). Jika dibandingkan antara sebelum dan setelah penerapan absensi biometrik, terlihat ada peningkatan signifikan dalam disiplin kerja pegawai. Absensi manual memiliki banyak kelemahan, seperti data yang tidak akurat dan pemalsuan kehadiran, misalkan pegawai diwakilkan oleh rekannya untuk mengisi daftar hadir. Dengan absensi biometrik, meskipun kinerja pegawai meningkat, efektifitas dalam hal kedisiplinan masih belum maksimal.

Untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai negeri sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).menetapkan syarat terkait tunjangan kerja (TUKIN). ASN dikantor ini harus memenuhi syarat absensi dan laporan kinerja untuk mendapatkan TUKIN Kebijakan merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN. Kinerja ASN diharapkan akan lebih mudah dinilai dan berkualitas jika absensinya tertata dengan baik. Dalam praktiknya, seluruh ASN di BKPSDM harus melaporkan kehadirannya dengan benar melalui sistem biometrik absensi yang ada. Kecepatan dan kedisiplinan ASN dalam menyelesaikan tugas serta datang tepat waktu menjadi faktor krusial dalam menerima TUKIN.

Menurut Linov Dalam (Iverson, 2024), penelitian ini bertujuan menganalisis penggunaan absensi biometrik terhadap tunjangan kinerja serta pencapaian suatu pekerjaan pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Absensi menjadi Komponen merupakan hal yang penting bagi Instansi daerah karena kehadiran, atasan atau pihak terkait lainnya dapat menjamin kepatuhan karyawan terhadap jam kerja. Selain itu, Absensi juga menjadi dasar penghitungan Kinerja pegawai atau ASN. Banyak instrumen yang telah dikembangkan untuk meningkatkan akurasi absensi. aplikasi yang dikembangkan. Contohnya, menggunakan absensi biometrik merupakan inovasi dari mesin sidik jari dan efisien tanpa perlu mengganti dan membuang banyak kertas, sehingga berdampak positif pada kinerja pegawai.

Kota Tangerang Selatan menjadi daerah otonom pada akhir tahun 2008, dengan pembentukannya secara resmi pada tanggal 26 november 2008 di provinsi banten. kota ini terbentuk sebagai hasil pemekaran dari kabupaten tangerang dan dibentuk untuk meningkatkan pelayanan dibidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Tujuan utamanya merupakan memaksimalkan potensi daerah demi mempercepat tercapainya kesejahteraan masyarakat. Agar bisa memberikan pandangan yang menyeluruh tentang kota

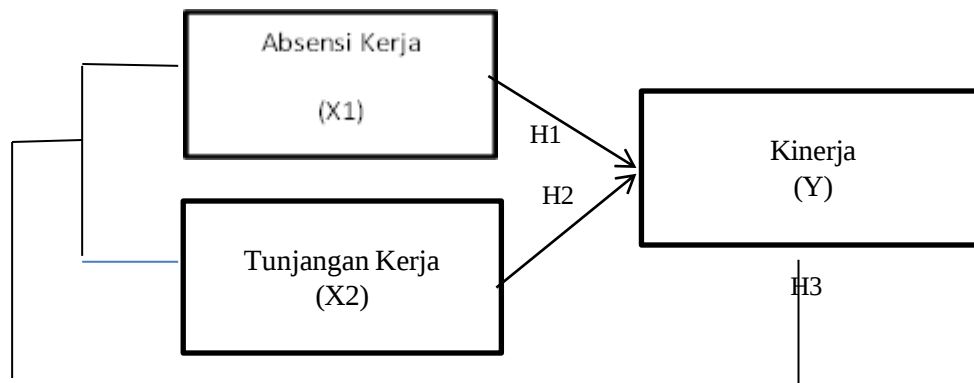
tangerang selatan dari berbagai sudut, diperlukan berkas yang mencakup gambaran umum wilayah, penduduk, aspek sosial dan budaya, kondisi ekonomi, serta infrastruktur yang ada. Dengan informasi ini, kita bisa mengidentifikasi masalah yang ada dan peluang yang bisa dimanfaatkan untuk pembangunan kota. Diharapkan profil Kota Tangerang Selatan Hal ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi. berbagai pihak termasuk pemerintah kota, masyarakat setempat, ahli pembangunan, dan juga membantu investor serta calon investor dalam membuat keputusan atau kebijakan lainnya.

Peraturan walikota nomor 7 tahun 2009 dibentuk satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sebagai unsur penunjang pemerintah kota tangerang selatan dibidang kepegawaian Daerah (BKD) kota tangerang selatan yang dipimpin oleh kepala badan: Drs. H Toto Sudarto, M.s.i (Periode 29 april 2009 sampai 09 oktober 2009), Dilanjutkan. Drs Dudung E. Diredja, M.si (Periode 09 oktober 2009 s.d 29 oktober 2010). Terhitung mulai tanggal 17 januari 2011. Dan terhitung mulai tanggal 5 januari 2017 hingga 03 januari 2022 diamanahkan kepada walikota melalui Sekretaris Daerah.

Sejak 3 januari 2022, Drs. Fuad MP.A telah dipercaya menjadi kepala badan Kepegawaian dan pelatihan, dan menjabat hingga sekarang. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, mengelola manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintah kota tangerang selatan, meliputi Perencanaan dan informasi, mutasi, program pelatihan, serta peningkatan kualitas pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik mengambil judul “ Pengaruh Absensi Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan”.

1. Apakah absensi berpengaruh secara partisial terhadap kinerja pegawai pemerintahan kota tangerang selatan ?
2. Apakah tunjangan berpengaruh secara partisial terhadap kinerja pegawai pemerintah kota tangerang selatan ?
3. Apakah absensi dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan kota tangerang selatan ?

Kerangka berfikir adalah penjelasan objek permasalahan, jadi kerangka berfikir tersebut adalah acuan dalam menggambarkan bagaimana langkah-langkah yang disusun menjadi Pertanyaan-pertanyaan tersebut digunakan untuk membuktikan ketelitian penelitian berdasarkan teori yang mendasarinya . Adapun kerangka pemikiran yang peneliti gambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METHOD

Menurut Mulyadi Dalam (Waruwu, 2023) Penelitian kuantitatif didasarkan pada pola pikir yang disebut positivisme. Positivisme berpendapat bahwa sesuatu hanya dapat dianggap nyata jika dapat diukur dan diuji secara ilmiah. langsung. Pengetahuan yang benar berasal dari ilmu yang bisa diukur dengan pasti, berdasarkan fakta dan kenyataan. Pemikiran ini menjadi dasar pendekatan kuantitatif dalam penelitian ilmiah.

Menurut Moh Kasiram Dalam (Waruwu, 2023) Penelitian kuantitatif adalah cara untuk mencari pengetahuan dengan menggunakan data dalam bentuk angka untuk menganalisis informasi. Menurut Muhyi Dalam (Waruwu, 2023) Definisi lain menyatakan bahwa populasi tidak hanya terdiri dari manusia, Namun, juga meliputi objek dan berbagai benda alam lainnya, beserta semua sifat-sifatnya., yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Jadi, populasi dalam penelitian adalah objek yang memiliki sifat Tentu saja, hal ini ditetapkan oleh peneliti sesuai dengan tujuan penelitian. penelitiannya. Dalam studi ini, populasi yang diteliti adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tangerang Selatan yang terdiri dari. 35 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah., kuesioner, teknik obeservasi dan wawancara.

RESULTS AND DISCUSSION

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.102	4.929		1.644	.110
	Absensi	-.054	.186	-.031	-.291	.773
	Tunjangan Kerja	.834	.101	.878	8.228	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

1. Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel absensi X1 memiliki nilai thitung $-0,291 < 2,037$ ttabel dengan nilai sig. $0,773 > 0,05$, sehingga Ha1 diterima dan H01 Ditolak berarti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukan bahwa variabel tunjangan X2 memiliki nilai thitung $8,228 > 2,037$ ttabel dengan sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 Ditolak dan H_a diterima. berarti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi Penelitian

1. Hasil Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel absensi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Walikota dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yang mendasarinya. Pertama, dalam konteks pemerintahan kota, penilaian kinerja sering kali lebih terfokus pada pencapaian target dan hasil konkret yang dihasilkan, bukan hanya kehadiran fisik di kantor. Kebijakan manajerial yang memprioritaskan efisiensi dan produktivitas dapat mengakomodasi kehadiran yang fleksibel atau kerja jarak jauh, sehingga absensi tidak lagi menjadi penilaian utama. Selain itu, budaya organisasi yang menerima dan mempromosikan keseimbangan kerja-hidup serta kebutuhan personal pegawai juga dapat meminimalkan relevansi absensi terhadap evaluasi kinerja. Dengan demikian, pengukuran kinerja yang lebih terfokus pada kontribusi substansial terhadap tujuan strategis pemerintahan kota dapat menjelaskan mengapa absensi tidak memiliki dampak signifikan terhadap penilaian kinerja pegawai walikota.
2. Hasil yang menunjukkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai walikota dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yang relevan. Pertama, pemberian tunjangan yang memadai dapat memberikan insentif yang signifikan bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja mereka. Tunjangan yang disesuaikan dengan pencapaian target kinerja atau Kinerja yang baik dapat meningkatkan semangat pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, tunjangan yang transparan dan adil juga dapat membangun rasa percaya diri dan komitmen dari pegawai terhadap organisasi mereka, menghasilkan dedikasi yang lebih besar dalam mencapai tujuan-tujuan pemerintah kota. Kedua, penghargaan dalam bentuk tunjangan juga dapat berperan dalam meningkatkan retensi pegawai yang berkualitas dan mengurangi turnover yang tinggi di pemerintahan kota, sehingga memastikan kontinuitas dalam penyediaan layanan publik yang efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, variabel tunjangan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai walikota menunjukkan pentingnya strategi kompensasi yang baik dalam mendorong prestasi dan keberhasilan dalam mengelola urusan kota dengan efisien dan efektif.
3. Variabel absensi dan variabel tunjangan secara bersamaan memberikan dampak yang

signifikan terhadap kinerja pegawai. Walikota karena keduanya mempengaruhi faktor-faktor utama yang menentukan motivasi dan efisiensi. Tingkat absensi yang tinggi dapat menurunkan produktivitas karena kurangnya kehadiran dalam tugas-tugas penting pemerintahan. Di sisi lain, tunjangan yang memadai dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan tunjangan yang memperbaiki kualitas pekerjaan dan loyalitas terhadap tugas mereka. Dengan demikian, manajemen yang efektif terhadap absensi dan tunjangan tidak hanya dapat mengurangi ketidakhadiran dan meningkatkan penghargaan pegawai, tetapi juga secara langsung mempengaruhi kinerja dan hasil kerja pegawai.

CONCLUSION

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan mengenai dampak absensi serta tunjangan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian. pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) Walikota Tangerang Selatan. Dengan menggunakan metode model regresi linear berganda dapat diambil kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel absensi X1 memiliki nilai thitung $-0,291 < 2,037$ ttabel dengan nilai sig. $0,773 > 0,05$, sehingga H_{a1} diterima dan H_{01} Ditolak berarti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja
2. Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel tunjangan X2 memiliki nilai thitung $8,228 > 2,037$ ttabel dengan sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_{02} Ditolak dan H_{a2} diterima. berarti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,
3. Berdasarkan uji f didapatkan nilai fhitung sebesar $46,025 > 3.29$ ftabel dengan sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama- sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja. Variabel absensi, yang mengindikasikan tingkat kehadiran pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugasnya menunjukkan bahwa absensi yang tinggi secara statistik signifikan berhubungan dengan penurunan kinerja, sementara variabel tunjangan kerja memberikan hasil kontribusi yang positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Walikota Tangerang Selatan.

REFERENCES

- Abbe, M., & Nuralam, A. R. (2020). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Makassar. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(1), 72–79. <https://doi.org/10.52103/jms.v1i1.107>
- Amrullah Rasyid, Hazairin Habe, J. (2022). Disiplin Dan Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja

- kaitannya dengan tingkat dorongan. *Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 239–250.
- Darmawan, D., Sudrajat, I., Kahfi, M., Maulana, Z., Febriyanto, B., Pendidikan, J., Sekolah, L., Pendidikan, K., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2021). Perencanaan Pengumpulan Data sebagai Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Lembaga Pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 5(1), 71–88. <https://doi.org/10.15294/pls.v5i1.30883>.
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, & Wastam Wahyu Hidayat. (2020). Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 16(2), 32–49. <https://doi.org/10.31599/jiam.v16i2.352>
- Iverson, D. (2024). *pengaruh penerapan absensi biometrik terhadap tunjangan kinerja dan kinerja pegawai pda dinas pendidikan kabupaten tulungagung*. 4(02), 7823– 7830.
- Kumowal, R. C. C., Adolfini, Y., & Uhing, Y. (2020). Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (Finger Print) Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 8(4), 1018–1028.
- Lase, Y., & Ndraha, A. B. (2023). Analisis Urgensi Pelatihan Dalam Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 10(3), 1804–1814. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.52456>
- Martini, Y., & Amri, U. (2021). Pengaruh Insentif Dan Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Masawan Putera Sejahtera Pada Store Pasaraya Bandung. *Jurnal Kompetitif*, 10(1). <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v10i1.752>
- Nurhidayah, L. N., Anggrayani, R., Novia, S., & Nurhidayah, S. (2022). Pengaruh Total Debt Equity Ration (DER) Dan Total Asset Turnover (TATO) Terhadap Return On Equity (ROE) Pada PT. Gudang Garam Tbk. Periode 2012 – 2021. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 01(02), 256–268. <https://wnj.westscience-press.com/index.php/jmws/article/view/66/54>
- Nursyimah, N. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Sertifikasi Guru Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri Dalam Gugus Jeunieb Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 21–27. <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i21.175>
- Organisasi, P. B., Kemampuan, D., Terhadap, P., Pelayanan, K., Subbag, P., Pimpinan, T.

- U., Ahli, S., Kantor, K., Kabupaten Karanganyar, S., & Agustin, A. (2022). *The Influence of Organizational Culture and Employee Ability on Service Quality in the Administrative Subdivision of the Expert Staff and Staffing of the Regional Secretariat Office of Karanganyar Regency*. 2(3).
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pardede, Y. A., & Maesarini, I. W. (2022). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Efektivitas Kinerja Di Kantor Bina Mandiri Syariah Bekasi. *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 5(2), 97–103. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v5i2.2692>
- Purnamasari, M., & Yuniarwati, Y. (2024). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak. *Jurnal Paradigma Akuntansi*, 6(1), 209–217. <https://doi.org/10.24912/jpa.v6i1.28662>
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sara, Y. (2021). *Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sukoharjo Tahun 2021*. Sembiring,
- H. Y., Purba, E., & Purba, D. G. (2024). Pengaruh Komponen Indeks Pembangunan Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kabupaten Samosir. *EKUILNOMI : Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 6(1), 2614–7181.
- Simatupang, O., Wibisono, & Gultom, P. (2023). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Presensi Talenta Dan Pemberian Tambahan Tunjangan Kinerja Pada Loyalitas Kerja Pegawai Di Institut Teknologi Del. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 497– 504. <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i2.163%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/163>
- Subariyanti, H., & Yulianto, A. R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Makmur Mandiri Sejahtera. *Jurnal Ekonomi*, 23(2), 146–160.
- Syamsi, S. (2024). *Pengaruh Tunjangan Kinerja , Kompetensi , Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Campalagian Kabupaten Polewali Mandar*. 9(1), 319–333. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/6423/4315>
- Wahyuddin, R., Sucipto, A., & Susanto, T. (2022). Pemanfaatan Teknologi Augmented Reality Dengan Metode Multiple Marker Pada Pengenalan Komponen Komputer. *Jurnal Informatika Dan Rekayasa Perangkat Lunak*, 3(3), 278–285.

<https://doi.org/10.33365/jatika.v3i3.2034>

- Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai* , 7(1), 2896–2910.
- Yunianto, D. (2021). Analisis pertumbuhan dan kepadatan penduduk terhadap pertumbuhan ekonomi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 688–699. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10233>