



PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATPOLPP OKU SELATAN

Oleh

Atikah*¹, Yunita Sari², Fifi Permata Sari³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Baturaja Jln Ki Ratu Penghulu Baturaja OKU

e-mail: *tika.bae@gmail.com, yunitaubr1@yahoo.com, fifiapermatasari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan absensi fingerprint dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang di peroleh dari hasil penyebaran kuesioner dan data sekunder yang di peroleh dari data pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP). Sampel dalam penelitian ini adalah 42 ASN pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP) Kabupaten OKU Selatan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Dari hasil penelitian ini, dilihat secara parsial dengan uji t menunjukkan bahwa: 1) absensi elektronik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP), 2) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOLPP). Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa absensi elektronik dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Absensi Elektronik, Penghasilan Pegawai, Kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin pegawai itu sendiri, dimana dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara disiplinlah kinerja pegawai akan tercapai seperti yang diharapkan. Tidak disiplin dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lainnya. Salah satu motivasi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil selain hukuman untuk berlaku disiplin adalah dengan memberikan insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji dan upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksud agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka [15].

Satu komponen terpenting yang dapat diperhatikan dalam penegakan disiplin adalah masalah absensi kehadiran pegawai. Dalam

perspektif masyarakat terdapat stigma negative bahwa pegawai negeri sipil atau Aparatur Sipil Negara (ASN) itu hanya datang saja dan mengabsen saja, sementara dalam perilaku kerjanya sehari-hari tidak sesuai dengan kedisiplinannya. Absensi menjadi sistem yang terkendali pada suatu instansi yang digunakan untuk mencatat dan mengevaluasi kehadiran setiap anggotanya di instansi tersebut. Sistem absensi melaporkan hasil catatan identitas pegawai dan waktu keluar masuknya semua pegawai. Di dalam sebuah perusahaan salah satu faktor penting yang dapat menciptakan sebuah perusahaan yang maju ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat memiliki definisi, seseorang yang bekerja atau memiliki kemampuan untuk dikembangkan dan merupakan aset penting yang bekerja demi mencapai tujuan dari suatu organisasi. Namun didalam pelaksanaannya terkadang muncul



permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan tersebut, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai. Maka dari itu tindakan pengawasan perlu dilakukan terhadap pegawai agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Dalam melakukan pengawasan salah satu cara yang dapat dilakukan sebuah perusahaan adalah dengan memonitoring daftar absensi kehadiran pegawai. Saat ini banyak perusahaan yang telah menggunakan sistem yang lebih modern dalam pencatatan absensi guna tercapainya tujuan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, yaitu sudah mulai menggunakan alat fingerprint [11].

Mesin absensi sidik jari (fingerprint) adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap orang memiliki bentuk yang berbeda-beda oleh karena itu mesin tersebut otomatis tidak dapat dimanipulasi [4]. Hal ini dapat melihat tindakan disiplin pegawai karena kedisiplinan pegawai merupakan salah satu ukuran kesuksesan dari sebuah perusahaan. Disamping itu disiplin memberikan manfaat yang mendidik bagi para pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pada dasarnya disiplin dapat menggambarkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan dan upaya pengendalian dan pengawasan kerja perlu dilakukan secara terus-menerus dan konsisten [9].

Penerapan sistem absensi elektronik dalam hal ini absensi fingerprint di Satuan Polisi Pamong Praja diterapkan sejak tahun 2021. Dalam penggunaan absensi fingerprint masalah yang ditemukan di Satuan Polisi Pamong Praja adalah verifikasi sidik jari yang dilakukan oleh pegawai terkadang tidak terekam oleh mesin fingerprint sehingga pegawai dianggap mangkir bekerja pada hari tersebut. Tindakan evaluasi yang dilakukan dengan penggunaan absensi fingerprint ini adalah setiap akhir bulan para pegawai akan menerima hasil rekap absensi pada bulan itu,

dimana dalam rekap tersebut apabila pegawai tidak masuk atau terlambat dalam bekerja, maka pada kolom rekap absen tersebut akan kosong atau berwarna merah sehingga pegawai tersebut akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan gaji atas pelanggaran jam kerja tersebut.

Selain itu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh Tambahan Penghasilan Pegawai. Pemberian Tambahan Penghasilan bagi pegawai merupakan upaya pemerintah daerah untuk mewujudkan pelayanan publik yang lebih dengan dasar perolehan kinerja setiap pegawai, besaran Pemberian Tambahan Penghasilan sendiri bisa meningkat atau malah menurun sesuai capaian kinerja yang dihasilkan [10]. Pemberian Tambahan Penghasilan ini dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan sedangkan Pejabat fungsional tertentu yang dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan. Guna meningkatkan dan memperbaiki kinerja aparatur sipil negara, pemerintah melakukan kebijakan dengan menerapkan sistem pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP). Hal ini di atur dalam Undang- Undang nomor 14 tahun 2005 tentang Pegawai, Dosen dan ASN/PNS disebutkan bahwa tambahan penghasilan pegawai adalah tambahan pendapatan diluar gaji yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok pegawai pada tingkat, masa kerja dan kualifikasi yang sama yang dialokasikan dari dana APBN dan atau APBD. Setiap pegawai yang sudah melakukan aktifitas pekerjaan tertentu akan mendapatkan Tambahan penghasilan pegawai. Tambahan penghasilan pegawai hanya diberikan kepada pegawai sesuai dengan ketentuan dari pemerintah [9].

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian Pengaruh Absensi Elektronik Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.



LANDASAN TEORI

Metode absensi elektronik (*fingerprint*) adalah salah satu sistem absensi yang sudah tidak asing didengar oleh para pekerja perusahaan. Banyak perusahaan yang menggunakan metode ini, mulai dari perusahaan milik negara maupun swasta, pemerintahan, bahkan pekerja pabrik untuk mendapatkan data kehadiran karyawan. Bisa dibayangkan, metode ini paling banyak diminati dibanding metode lainnya seperti kartu akses ataupun selfie [8]. Penerapan sidik jari sebagai salah satu cara untuk mengidentifikasi seseorang telah hadir sejak lama, yaitu mulai dari abad pertengahan. Kemudian berkembang lebih canggih dan diadaptasi oleh institusi kepolisian mulai sekitar tahun 1965 untuk kebutuhan investigasi. Hingga saat ini penerapan dari perkembangan metode sidik jari yang paling terasa yaitu pada sistem absensi perusahaan [20]. Sesuai namanya, sistem ini menggunakan sidik jari masing-masing karyawan untuk menyetor kehadiran di kantor. Sistem fingerprint dianggap efektif karena seperti yang kita ketahui bahwa fingerprint merupakan salah satu hal yang sulit untuk dimanipulasi. Setiap orang di dunia memiliki sidik jari yang unik dan berbeda satu sama lain. Oleh karena itu, metode absensi ini banyak digunakan di kalangan profesional [17]. Cara kerja absensi fingerprint cukup sederhana. Maka tidak heran jika sistem absensi fingerprint menjadi salah satu sistem yang paling diminati di banyak perusahaan. Di dalam perusahaan yang menerapkan teknologi fingerprint scan, mesin fingerprint nantinya akan membaca data sidik jari karyawan yang sudah direkam dan dihubungkan dengan sebuah sistem yang digunakan departemen Human Resources [5]. Karakteristik sidik jari yang berbeda-beda pada setiap orang akan membuat mesin fingerprint mudah untuk mengenali pemilik sidik jari tersebut sehingga dapat mencegah dan meminimalisir terjadinya kecurangan dalam sistem absensi kehadiran kerja masing-masing karyawan [13].

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan insentif yang berupa tambahan penghasilan yang diberikan atas hasil pencapaian dari kinerja pegawai selama satu bulan diluar gaji yang diperoleh secara sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) juga merupakan tambahan penghasilan berbasis kinerja dengan melihat perilaku kerja dan prestasi kerja pegawai lebih kepada pemberian penghargaan dan hukuman dikhususkan untuk penilaian kinerja. 8 Berdasarkan peraturan Menteri Dalam Negeri No. 59 tahun 2007 dan Permendagri No. 21 tahun 2011 tentang perubahan ke 2 Permendagri No. 13 tahun 2006, pemerintah daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pertimbangan obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah [7].

Tambahan Penghasilan Pegawai adalah tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil yang diberikan di luar gaji berdasarkan kriteria tertentu, yang bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi agar pegawai lebih disiplin, akan tetapi dalam rangka pembangunan daerah [6]. Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan salah satu bentuk tunjangan atau kompensasi yang diberikan kepada pegawai selain gaji. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka [1]. Kompensasi berupa tambahan penghasilan khususnya bagi pegawai negeri sipil pemerintahan daerah telah diatur berdasarkan peraturan perundangundangan. [20] mengatakan tunjangan merupakan insentif jika pemberiannya dikaitkan dengan pencapaian tujuan dan tunjangan yang bersifat insentif tersebut dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja atau kinerja pegawai, bahkan tunjangan yang berupa uang sangat efektif mempengaruhi produktivitas kerja atau kinerja pegawai.



Kinerja pegawai merupakan kegiatan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, berikut beberapa pendapat mengenai kinerja. Kinerja dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja [20]. Pendapat lain dikemukakan oleh [8] bahwa Kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

[18] mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Berkaitan dengan hal tersebut, menurut [21] bahwa kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. [22] menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan. Penentuan lokasi dilaksanakan secara sengaja (Purposive) dengan pertimbangan bahwa pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan yang berlokasi di Jalan Serasan seandanan Komplek Perkantoran Pemkab Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan 32211, belum pernah dilakukan penelitian tentang

Pengaruh Absensi Elektronik dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja Pegawai. Penelitian dilaksanakan pada bulan September 2024.

Metode pengolahan data ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah yang digunakan Uji regresi linear berganda. Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent). Variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat (dependent) yaitu Kinerja pegawai, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas (independent) yaitu Penerapan Absensi Fingerprint dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Uji Validitas, Kriteria pengujian jika harga r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 0,05 maka alat tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika harga r hitung $<$ r tabel maka alat ukur tersebut tidak valid, karena diketahui besarnya r tabel 0,282, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dinyatakan valid dan tepat untuk dijadikan penelitian selanjutnya karena hal itu diperkuat dengan r hitung $<$ r tabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui nilai Cronboach Alpha $>$ 0,600 sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa semua variable mulai dari variabel Y (Kinerja Pegawai) dan variable X (Absensi elektronik dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)) dinyatakan reliable. Uji Regresi Linier Berganda Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, dapat disampaikan persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6.239 + 0,214 + 0,331 + e$$

Dari hasil regresi diatas dapat dijelaskan nilai Konstanta pada persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan jika variable independen (bebas) yaitu absensi elektronik (fingerprint), dan Tambahan Penghasilan



Pegawai (TPP) sama dengan nol maka variable dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 6.239.

Nilai b_1 untuk variable absensi fingerprint (X1) Diketahui dari hasil analisis regresi diatas bahwa nilai koefisien regresi untuk variable absensi fingerprint adalah sebesar (0,214). Artinya untuk variable independen absensi fingerprint mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka variable dependen kinerja pegawai akan naik sebesar 0,214. Dengan asumsi variable lain dianggap konstan. Nilai b_2 untuk variable Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X2), Diketahui dari hasil analisis regresi diatas bahwa nilai koefisien regresi untuk variable Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah sebesar 0,331. Artinya jika variable independen motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka variable dependen kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,331. Dengan asumsi variable lain dianggap konstan.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi bahwa R^2 sebesar 0,728 atau 72,8%, yang mengandung arti bahwa variable X yang terdiri dari Absensi Elektronik (X1) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X2), berpengaruh terhadap variable Kinerja pegawai (Y) sebesar 72,8% dan sisanya 27,7% dipengaruhi oleh variable lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

1. Hasil Uji T

Berdasarkan hasil uji SPSS dilihat bahwa hasil dari regresi linier berganda untuk variable absensi elektronik diperoleh nilai thitung sebesar 0,758 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan nilai ttabel sebesar 2,042. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama penelitian diterima atau dipengaruhi oleh absensi fingerprint. Variabel pertama yang telah diujikan adalah variable

absensi elektronik yang memiliki thitung sebesar 0,758 < ttabel sebesar 2,042 dan nilai signifikan 0,795 > 0,05 yang artinya variable ini terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara absensi elektronik terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten OKU Selatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh [17] berjudul “Pengaruh absensi FingerPrint terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor”. Hasil penelitian tersebut variable absensi fingerprint berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan. PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor.

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis regresi linier berganda untuk variable Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diperoleh thitung sebesar 2,185 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2,042 sehingga bisa disimpulkan bahwa variable Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten OKU Selatan. Variabel kedua yang telah diujikan adalah variable Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang memiliki thitung sebesar 2,185 > ttabel 2,042 dan nilai signifikan 0,018 < 0,05 yang artinya variabel ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap variable kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten OKU Selatan

2. Uji F

Berdasarkan hasil uji dari uji F (secara simultan) diperoleh hasil Fhitung sebesar (4,027) dan Ftabel sebesar (2,92). Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan Fhitung (4,037) > Ftabel (2,92). Hipotesis sementara dapat diterima yang artinya variable absensi elektronik dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap variable kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten OKU Selatan. Hal ini menyatakan



bahwa semakin baik absensi elektronik dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) maka kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten OKU Selatan juga akan mengalami peningkatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan dari bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel absensi elektronik (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten OKU Selatan. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan variable absensi elektronik lebih besar dari pada nilai tabel, yaitu $0,795 > 0,05$.
- b. Variable Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten OKU Selatan. Ditunjukkan dengan hasil perhitungan lebih besar dari pada nilai tabel, yaitu $0,018 < 0,05$.
- c. Berdasarkan hasil uji regresi (Uji F) bahwa variable absensi elektronik, dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten OKU Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan disimpulkan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja (SatPolpp), sebaiknya mempertahankan tingkat kedisiplinan yang dapat dilihat dengan absensi elektronik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengadakan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, kedisiplinan, atau kualitas hasil kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Adinda (2019) Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon, *Jurnal Publika Unswagati Cirebon*
- [2]. Afdila, N., Lubis, T., Nasution, L., Wulandari, S. (2023). Pengaruh E-Absensi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akmami (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 4(1), 7-21.
- [3]. Arya Gandhi, Mohamad. 2017. "Penerapan Absensi Finger Print Dalam Mendisiplin Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Sekolah Menengah Teknik Industri (SMTI)." Lampung.
- [4]. Asman, Darmalia., N (2021). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*. Vol 1 No 1.
- [5]. Azizah., S. , Berlintina Permatasari , Suwarni., E (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *SMART*. Vol. 2, No. 1
- [6]. Citra, S., Sagala, E. J. (2019). The Effect of Employee Engagement And Compensation Toward Employee Performance. *E-Proceedings of Management*.
- [7]. Dahlia Sari, Sidharta Utama, 2014, "Manajemen Laba Dan Pengungkapan Corporate Social Responsibility Dengan Kompleksitas Akuntansi Dan Efektivitas Komite Audit Sebagai Variabel Pemoderasi", SNA 17 Mataram, Lombok Universitas Mataram 24-27 Sept 2014



- [8]. Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [9]. Fadila, R., Septiana, M. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 3(1), 53-63.
- [10]. Farida, Umi. (2015). Diktat Manajemen Sumber Daya Manusia I. Ponorogo : Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- [11]. Fathimiyah, Umi. (2016). “Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan”. Universitas Islam Negeri Walisongo. Semarang
- [12]. Fauzan, Muhammad. (2017). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*”. Sekolah Tinggi .
- [13]. Irawati., R. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Teknologi dan Komunikasi Serta Pemberian TPP Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai pada Masa Covid-19 di UPT SMA Negeri 1 Palopo. *Jurnal IAIN Polopo*. Vol 2 No 4.
- [14]. Umbeang, F., Rorong, A., Plangiten, N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94).
- [15]. Hadi, S., Barlian, N. A., Muttaqien, F. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (Siperlu) Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. *Journal of Organization and Business Management*, 1(4), 76-80.
- [16]. Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- [17]. Irawati, R. I. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Serta Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kualitas Kinerja Guru Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Upt SMA Negeri 1 Palopo (Doctoral dissertation, INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO).
- [18]. Kamal, Fahmi (2020). “ Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Peningkatan Disiplin Pegawai Di Kementerian Komunikasi dan Informatika”. *Jurna Ilmiah Akuntansi dan Manajemen* Vol. 16, no.2, November 2020
- [19]. Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- [20]. Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [21]. Muhammad., F (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi dan Studi Pembangunan*. Sekolah Tinggi Ilmu Komputer (STIKOM) Tunas Bangsa Pematangsiantar. Volume 18, Nomor 1. Hlm. 34- 40
- [22]. Nanuru, T., Jabid, A. W., Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 473-481.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN