

Pengaruh Penerapan Absensi Biometrik Terhadap Tunjangan Kinerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung

Dyah Retnawati, Nisa Mutiara

Magister Manajemen Univeristas Islam Kadiri

Email : r.watidyah@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to analyze the impact of biometric attendance on worker support and performance at Tulungagung district education service. This research uses descriptive quantitative methods. With the entire population of 461 being in the shade of the education service Tulungagung district. There for a research sample using a Slovin technique it was obtained by as many as 82 responders used in this research. Field observation and literature method. Meanwhile the data analysis uses linier regression analysis.

The result of this research show that biometric has a positive effect on benefits. Supported by F a count of 48,280 with a sig value 0.000. It sows that F a count are greater than F table or $48.280 > 3.96$ with a sig value $0.000 < 0.05$. in addition the t count $6.948 > t$ table 1.665 , so it can be concluded that hypothesis accepted. Which means that biometric impact on the work. While in the employee performance of known values F count is 80.971 an the sig value 0.000. Those showing that the F count $80.971 > F$ table 3.96 with the sig < 0.05 . Then t count 8.998 of biometric. Because te value of t count $8.998 > t$ table 1.655 . that's way, it can be concluded that hypothesis accepted. Which means that for biometric attendance influences the employee performance.

Keyword : *Presensi biometrik, tunjangan kinerja, kinerja pegawai*

Latar Belakang Teoritis

Penerapan absensi menggunakan biometrik ini nyatanya mempengaruhi disiplin kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung. Dibandingkan antara sebelum dan sesudah penerapan absen biometrik, dapat dikatakan ada perubahan yang signifikan dalam peningkatan disiplin kinerja pegawai di bandingan sebelum berlakunya penerapan absen biometrik karena absen manual memiliki banyak kekurangan terutama dalam pengimputan data yang tidak sesuai dengan keadaan serta adanya pemalsuan kehadiran yang dilakukan seperti mewakili pegawai dalam mengisi daftar kehadiran. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya absensi biometrik kinerja pegawai meningkat namun dalam kedisiplinan masih kurang efektif.

Dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja aparatur sipil negara (ASN), Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung memberlakukan persyaratan terkait tunjangan kinerja (TUKIN). Absensi kehadiran pegawai dan laporan kinerja menjadi syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan TUKIN bagi para ASN di kantor tersebut. Kebijakan ini merupakan langkah strategis dalam mendorong peningkatan disiplin kerja dan kinerja pegawai para ASN. Dengan menerapkan persyaratan absensi kehadiran yang disiplin dan laporan kinerja yang baik,

diharapkan kinerja ASN dapat lebih terukur dan bermutu. Dalam implementasinya, setiap ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung diharuskan mencatat kehadiran dengan tepat melalui sistem absensi yang telah disediakan, yaitu dalam bentuk absensi biometrik. Ketepatan dan kedisiplinan ASN dalam melaksanakan tugas serta hadir secara penuh menjadi penentu utama dalam penerimaan TUKIN.

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh penerapan absensi biometric terhadap tunjangan kinerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung. Absen adalah salah satu komponen penting bagi instansi daerah, dengan adanya presensi kehadiran maka atasan aatau pihak terkait dapat memastikan ketaatan pegawai terhadap jam kerja. Selain itu, absen juga digunakan sebagai acuan dalam perhitungan pemberian tunjangan kinerja pegawai atau ASN. Untuk meningkatkan akurasi absen, maka telah banyak berkembang alat atau aplikasi untuk keperluan absensi. Seperti contoh yaitu penggunaan absensi biometric, dimana mesin absen jenis biometric ini merupakan inovasi dan pengembangan dari mesin sidik jari yang lebih efisien tanpa perlu mengantri dan membuang banyak kertas sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan, Linov (2022).

Menurut Suwandi (2018) menyatakan bahwa 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. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem Absensi Biometrik adalah suatu sistem yang menggabungkan teori-teori ilmu komputer, ilmu manajemen, operasi riset dengan orientasi praktis yang jika digabungkan dapat memberikan solusi terhadap masalah – masalah kinerja dan kedisiplinan yang terjadi pada perusahaan. Selain itu, Menurut Moch Tofik tahun 2010 (Fadila & Septiana, 2019), mengemukakan ada tiga dimensi absensi sidik jari (finger print) yaitu: (1) praktis, (2) akurat, (3) sekuritas tinggi.

Tunjangan Kinerja menurut Peraturan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 914/PAN-RB/2016 Tunjangan Kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi. Tunjangan kinerja pegawai diberikan berdasarkan capaian pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai.

Indikator tunjangan kerja ASN menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2022 yaitu berdasarkan kelas jabatan serta pangkat atau golongan. Seperti (1) Kepala Dinas Pendidikan dengan kelas jabatan 14 dengan pangkat atau golongan Pembina utama muda (IV/C). (2) Sekretaris Dinas Pendidikan kelas jabatan 12 dengan pangkat atau golongan Pembina tingkat I (IV/B). (3) Bendahara kelas jabatan 7 dengan pangkat atau golongan penata Muda Tingkat I (III/B).

Sementara itu beberapa penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa penerapan absensi biometrik termasuk dalam

kategori sangat tinggi dan variabel penerimaan tunjangan pegawai termasuk dalam kategori tinggi, Khair et al.,(2018). Selain itu dalam penelitian Dhanurdhara et al.,(2021) juga disebutkan bahwa penerapan absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Asman dan Darmalia, (2021) menunjukkan bahwa variabel Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan sementara variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. Pada intinya dari penelitian ini ingin mengetahui bahwa absensi dapat mempengaruhi pendapatan tunjangan kerja dan kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten Tulungagung.

Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Berlokasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung. Dalam menyusun penelitian ini, terdapat dua macam variable penelitian yang akan digunakan yaitu variable bebas/*independen* (X) yaitu absensi biometric dan untuk ,variabel terikat/*dependen* (Y) ada dua yaitu tunjangan kinerja sebaagai Y1 dan kinerja pegawai sebagai Y2.

Teknik yang digunakan adalah menggunakan skala likert. Menurut sugiono (2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sedangkan Populasi dari penelitian ini adalah seluruh ASN yang berada di bawah naungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung sejumlah 461 orang. Sementara sampel pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono, 2011 , dan didapatkan sampel sebanyak 82 sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, metode observasi dan juga lietature.

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada variable absensi biometric diketahui nilai r hitung (nilai Pearson Correlation Item_1

dengan Score_Total) adalah sebesar 0,673, r tabel untuk N = 82 diketahui sebesar 0,181 atau r hitung > r tabel atau 0,673 > 0,181. Dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05. Sementara pada variable tunjangan kerja diketahui bahwa nilai r hitung sebesar 0,680, r tabel untuk N = 82 diketahui sebesar 0,181, atau r hitung > r tabel atau 0,680 > 0,181. Dengan nilai Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,000 < 0,05. Sedangkan pada variable kinerja Pegawai nilai r hitung sebesar 0,889, sehingga r hitung > r tabel atau 0,889 > 0,181. Dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka item soal dari ketiga variable (absensi biometric, tunjangan kinerja dan kinerja pegawai) dinyatakan valid sehingga item soal yang ada pada kuesioner dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data yang akurat dalam sebuah penelitian

2. Hasil Uji Reabilitas.

Dari hasil uji reabilitas absensi biometric, tunjangan kinerja dan kinerja pegawai diketahui nilai croanbach's alpha 0,871 > 0,60 untuk variable absensi biometric, 0,815 > 0,60 untuk variable tunjangan kinerja dan 0,946 > 0,60 untuk variable kinerja pegawai. maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas diatas, disimpulkan bahwa ke 3 variabel tersebut atau semua item pernyataan angket untuk variable “pengaruh absensi biometric terhadap tunjangan kinerja dan kinerja pegawai ” adalah reliable atau konsisten.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik meliputi; (1) uji normalitas data, (2) Uji Multikolinieritas, (3) Uji Heteroskedastisitas, dan (4) Uji Autokorelasi. Dari keempat uji tersebut didapatkan hasil bahwa penggunaan P-Plot pada uji normalitas menunjukkan hasil nilai residual berdistribusi normal. Sementara itu, dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Pada hasil output Sactterplots juga diketahui bahwa sudah sesuai dengan ketentuan uji Heteroskedastisitas, dimana titik – titik data menyebar di sekitar angka 0 tidak mengumpul di salah satu tempat, serta penyebaran titik tidak berpola sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas. Sedangkan pada uji autokorelasi diketahui bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji durbin waston, dapat disimpulkan tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi. Dengan demikian analisis regresi untuk uji hipotesis penelitian ini dapat dilanjutkan.

4. Uji Analisis Regresi Linier

1. Persamaan Regresi Absensi Biometric Terhadap Tunjangan Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.007	1.586		3.787	.000
Absensi Biometrik	.285	.041	.618	6.948	.000

a. Dependent Variable: tun. Kinerja

uji koefisien regresi yang diproses menggunakan SPSS sebagai perhitungan sebagai berikut :

$$Y1 = 6.007 + 0,285 X$$

Absensi Biometric atau disebut juga X, memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,285 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable X yaitu Absensi Biometric (fingerprint) sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable Y (Tunjangan Kinerja) sebesar 0,285. Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai t hitung absensi biometric sebesar 6,948. Karena nilai t hitung 6,948 > t tabel 1,665, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Yang artinya absensi biometric berpengaruh terhadap tunjangan kinerja.

2. Persamaan Regresi Linier Absensi Biometric Dengan Kinerja Pegawai

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.777	2.283		2.092	.040
Absensi Biometrik	.532	.059	.714	8.998	.000

a. Dependent Variable: KIN. PEGAWAI

hasil uji koefisien regresi yang diproses menggunakan SPSS sebagai perhitungan sebagai berikut :

$$Y2 = 4.777 + 0,532 X$$

Absensi Biometrik atau disebut juga X, memiliki koefisien regresi yakni sebesar 0,532 dengan arah nilai positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variable X yaitu Absensi Biometrik sebesar 1% maka dapat meningkatkan variable Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,532. Koefisien yang bernilai positif mengartikan bahwa terjadi hubungan positif antara Absensi Biometrik dengan Kinerja Pegawai, sehingga semakin naik tingkat Disiplin Absensi nya maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh atasan.

Uji Hipotesis

1. Uji F hitung Absensi biometric dengan tunjangan kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.037	1	115.037	48.280	.000 ^b
	Residual	185.851	78	2.383		
	Total	300.887	79			
a. Dependent Variable: TUN. KINERJA						
b. Predictors: (Constant), ABSENSI BIOMETRIK						

Diperoleh nilai F hitung sebesar 48,280 dengan nilai sig sebesar 0,000. Sehingga menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F table atau $48.280 > 3,96$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis di terima . Sehingga kesimpulan dari hasil Uji F pada table 4.3 yaitu Absensi Biometrik berpengaruh positif terhadap tunjangan kinerja

2. Uji F hitung Absensi Biometrik dengan kinerja pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.733	1	399.733	80.971	.000 ^b
	Residual	385.067	78	4.937		
	Total	784.800	79			
a. Dependent Variable: KIN. PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), ABSENSI BIOMETRIK						

diperoleh nilai F hitung sebesar 80,971 dengan nilai sig sebesar 0,000. Sehingga menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F table atau $80,971 > 3,96$ dengan nilai sig $< 0,05$. Dengan demikian hipotesis di terima . Sehingga kesimpulan dari hasil Uji F pada table 4.6 yaitu Absensi Biometrik berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Uji t

1. Uji t hitung Absensi biometric dengan tunjangan kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.007	1.586		3.787	.000
	Absensi Biometrik	.285	.041	.618	6.948	.000
a. Dependent Variable: tun. Kinerja						

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai t hitung absensi biometric sebesar 6,948. Karena nilai t hitung $6,948 > t$ tabel 1,665, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Yang artinya absensi biometric berpengaruh terhadap tunjangan kinerja.

2. Uji t hitung Absensi biometric dengan kinerja Pegawai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.777	2.283		2.092	.040
	Absensi Biometrik	.532	.059	.714	8.998	.000
a. Dependent Variable: kin. Pegawai						

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai t hitung absensi biometric sebesar 8,998. Karena nilai t hitung $8,998 > t$ tabel 1,665, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Yang artinya absensi biometric berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

1. Pengaruh Absensi Biometrik Terhadap Tunjangan Kinerja

Dari hasil penjelasan daripada hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian terdahulu Khair et. al.,(2018) ,dapat disimpulkan bahwasanya tingkat kedisiplinan ASN untuk datang tepat waktu mempengaruhi jumlah tunjangan kinerja yang diperoleh. Pada dasarnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung, absen bukan merupakan salah satu indicator dalam perhitungan untuk memperoleh besar kecilnya tunjangan kinerja pegawai, masih ada indicator lain seperti kelas jabatan, pangkat atau golongan, dan kinerja. Dimana

kehadiran atau absen menyumbang persentase sebesar 30% dan tentu saja kinerja sebesar 70%. Dari hasil persentase tersebut masih akan dibagi dengan kedisiplinan absensi kedatangan dan pulang. Sehingga ketika dalam waktu 26 hari kerja ada pegawai yang datang terlambat maka perhitungan tidak penuh atau 100%.

2. Pengaruh Absensi Biometrik Terhadap Kinerja Pegawai

Absensi biometric berpengaruh terhadap efektif tidaknya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan oleh atasan. Akan tetapi, tidak hanya dalam mengerjakan tugas saja, kinerja pegawai yang dimaksud adalah suatu bentuk untuk menilai kualitas kerja dan kedisiplinan seseorang. Apabila seorang pegawai menganggap absensi hanya sebatas kewajiban dalam bekerja maka kinerja pegawai dalam menyelaikan pekerjaan tidak bisa maksimal dan efektif. Oleh sebab itu, pegawai harus berusaha semaksimal mungkin agar hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target yang diberikan bisa terselesaikan tepat waktu.

Selama ini pegawai di dinas pendidikan kabupaten Tulungagung sudah melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan job desk nya masing- masing. Selain itu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat para pegawai untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Hasil tersebut diketahui dari hasil analisis data serta berdasarkan sumber data yang diperoleh peneliti selama melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Tulungagung. Dimana dalam pengamatan nya tingkat kedisiplinan absensi menjadi salah satu indikator penentu dalam memperoleh besar kecilnya tunjangan kerja yang di dapat.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu Dhanurdhara, et al.,(2021), Wahyuningtyas (2020) dan Asman Darmalia et, al .,(2021). Dari ketiga penelitian tersebut mengemukakan bahwa penerapan absensi fingerprint berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Efektivitas penerapan absensi fingerprint berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin

kerja dapat memediasi hubungan antara efektivitas penerapan absensi fingerprint dengan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Absensi biometric secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tunjangan kinerja. Semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka tunjangan kerja yang diterima tidak dikenakan pengurangan. Dengan demikian dapat memotivasi pegawai untuk datang tepat waktu.

Absensi biometric secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat disiplin pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik dengan kata lain tugas atau pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Daftar pustaka

- Asman, Darmalia (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.
- Dhanurdhara, Wimba, Wilyadewi (2022). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol. 2.
- Fadila, Septiana (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Pada Markas Komando Direktorat Pengamanan Badan Pengusahaan Batam. *Journal of Business Administration* Vol 3, No.1.
- Muhammad, Khair et.al (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Elektronik (Fingerprint) Terhadap Penerimaan Tunjangan Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir Kota Samarinda. *eJournal Pemerintahan Integratif*. Vol 6 No. 4.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2022 Tentang *Tata Cara*

Pemberian Dan Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

- Peraturan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. No 63 Tahun 2011. Tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri
- Peraturan Menteri. Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No 914/PAN-RB/2016. Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
- Putra, Wimba, Sanjaya (2022). Pengaruh Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial terhadap Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol. 2 (No. 4): Hal 985-999.
- Sugiyono, Dr. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suwandi, M., Tambunan, H.M.S., dan Yusuf, F. (2018). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No 2.