

**PENGARUH *FINGERPRINT*, TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI
BAPPEDA LITBANG KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:
SHELFA NUR RISA
NPM 18011110567**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

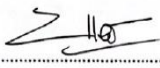
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Shelfa Nur Risa
Nomor Pokok/NIRM : 18011110567
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh *fingerprint*, pemotongan Tambahan
Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi kerja
terhadap kinerja ASN di Bappeda Litbang Kota
Palembang.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10 April 2022 Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, S.E.,M.M
NIDN: 022096301

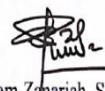
Tanggal 9 April 2022 Pembimbing II : 
Ellen Sumiarni SE,MM,
NIDN: 0223116001

Mengetahui:


Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si,Ak,CA,CSRS
NIDN: 020526401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, S.E.,M.M
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

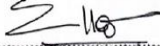
Nama : Shelfa Nur Risa
Nomor Pokok/NIRM : 18011110567
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh *fingerprint*, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Bappeda Litbang Kota Palembang.

Penguji Skripsi :
Tanggal 10 April 2022

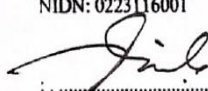
Ketua Penguji :

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN: 0222096301

Tanggal 9 April 2022

Penguji I :

Ellen Sumiarni SE.MM.
NIDN: 0223116001

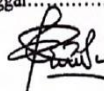
Tanggal 9 April 2022

Penguji II :

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si
NIDN: 0205026401

Mengetahui


Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal

Dr. Msy. Mikiel, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal

Mariyam Zanariah, S.E., M.M.
NIDN/0222096301

Motto dan Persembahan

Don't compare your life to others. There's no comparison between the sun and the moon, they shine when it's their time. Everything that reconstructs you and turn you in a better version, it takes time. Trust the process.

Kupersembahkan kepada :

- ALLAH Subhanahu Wa Ta'ala
- Nabi Muhammad Shallallahu 'alaihi Wa Sallam
- Papa Mama yang kucintai karna Allah
- Saudara/i Kandungku yang kusayangi karna Allah
- Para pendidik dan Dosen Pembimbing yang Luar Biasa (Ibu Mariyam Zanariah dan Ibu Ellen Sumiari)
- Para dosen pengajar dan staff di Universitas Tridinanti
- Almamaterku (Universitas Tridinanti).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tak terhingga penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan berkat-Nya, sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh *fingerprint*, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Bappeda Litbang Kota Palembang”** ini dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak tidaklah mungkin penelitian ini dapat tersusun dengan baik karena keterbatasan-keterbatasan yang penulis miliki. Untuk itu perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Dr.Msy, Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Mariyam Zanariah, S.E.,M.M.,selaku Ketua Prodi Manajemen sekaligus dosen pembimbing I yang telah membantu penulis selama proses perkuliahan.
3. Ibu Ellen Sumiarni SE,MM selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dengan baik, memberikan saran dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
5. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang atas bantuan selama masa perkuliahan.
6. Papa dan Mama tercinta yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Kakak dan Adik-adikku tercinta yang telah memberikan semangat, perhatian dan dukungan pada penulis.
8. Teman-teman Fakultas Ekonomi Universitas Universitas Tridianti Palembang terima kasih telah membantu, memberikan semangat, serta saran-saran dalam penyusunan Skripsi ini.
9. Dan segala pihak yang tidak bisa penulis uraikan satu persatu yang telah membantu penulis dalam proses pembuatan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan segala kerendahan hati, penulis akan menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Penulis berharap semoga penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

ABSTRAK

Pengaruh *fingerprint*, pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Bappeda Litbang Kota Palembang (dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, S.E.,M.M. dan Ibu Ellen Sumiarni SE,MM.)

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh *fingerprint*, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Bappeda Litbang Kota Palembang. Teknik penarikan sampel yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *sampel jenuh* dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. sampel yang digunakan sebanyak 61 responden. Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis didapat persamaan regresi linear $\hat{Y} = -6,425 + 1,511X_1 + 0,609X_2 + 0,577X_3 + e$ dimana nilai Konstanta sebesar -6,425 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan variabel *fingerprint*, Pemotongan Tambahan Penghasilan (TPP), dan Motivasi kerja maka Kinerja ASN tetap sebesar -6,425 unit skor, sedangkan dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa variabel *fingerprint* sebesar 1,511, Tambahan Penghasilan (TPP) sebesar 0,609, dan Motivasi kerja sebesar 0,577 artinya kecenderungan proyeksi perubahan antara variabel *fingerprint*, Pemotongan Tambahan Penghasilan (TPP), dan Motivasi kerja dengan variabel Kinerja ASN menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel *fingerprint*, Pemotongan Tambahan Penghasilan (TPP), dan Motivasi kerja sebesar 100% maka mengakibatkan peningkatan pula pada variabel Kinerja ASN sebesar 51,7% untuk variabel *Fingerprint*, 21,4% untuk variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), 20,8% untuk variabel Motivasi. Hasil analisis nilai koefisien korelasi sebesar 0,675 artinya menunjukkan korelasi yang kuat dan bersikap positif (searah). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,456 atau 45,6%. Variabel Kinerja ASN dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh dengan variabel *fingerprint*, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dan Motivasi sedangkan sisanya berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti disiplin kerja, iklim kerja dan kepemimpinan. Hasil analisis menyimpulkan bahwa Secara simultan dan parsial variabel *fingerprint*, Pemotongan Tambahan Penghasilan (TPP) dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN Bappeda Litbang Kota Palembang.

Kata Kunci : *Fingerprint*, Pemotongan Tambahan Penghasilan (TPP) Motivasi kerja, Kinerja.

ABSTRACT

The effect of fingerprints, additional employee income (TPP) and work motivation on the performance of ASN in Bappeda Litbang Palembang (under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, S.E., M.M. and Mrs. Ellen Sumiarni SE, MM.)

This thesis discusses the influence of fingerprints, additional employee income (TPP) and work motivation on the performance of ASN in Bappeda Litbang Palembang. The sampling technique used by the author in this study is to use a saturated sample technique where all populations are used as samples. The sample used was 61 respondents. Based on the research data that has been processed and analyzed, it is obtained that the linear regression equation $\hat{Y} = -6,425 + 1,511X_1 + 0,609X_2 + 0,577X_3 + e$ where the constant value of -6.425 states that if there is no increase in the fingerprint variable, Additional Income Deductions (TPP), and work motivation, the ASN performance remains at -6.425 unit score, while by looking at the magnitude of the regression coefficient that the fingerprint variable is 1.511, Additional Income (TPP) is 0.609, and work motivation is 0.577, meaning that the projected tendency of changes between the fingerprint variables, Additional Income Deductions (TPP), and work motivation with the ASN Performance variable showing that every change or increase in the fingerprint variable, Additional Income Deductions (TPP), and work motivation by 100% will also result in an increase in the ASN Performance variable by 51.7% for the Fingerprint variable, 21.4% for the variable Employee Income Supplement (TPP), 20.8% for for the Motivation variable. The results of the analysis of the correlation coefficient value of 0.675 means that it shows a strong correlation and is positive (unidirectional). To find out how much the influence can be seen from the value of the coefficient of determination R Square of 0.456 or 45.6%. ASN Performance Variables can be explained or have an influence with fingerprint variables, Additional Employee Income (TPP), and Motivation while the rest are influenced by other factors not examined such as work discipline, work climate and leadership. The results of the analysis concluded that simultaneously and partially the fingerprint variable, additional income deductions (TPP) and work motivation had a joint effect on the performance of ASN Bappeda Litbang Palembang City.

Keywords: Fingerprint, Withholding Additional Income (TPP) Work motivation, Performance.

RIWAYAT HIDUP

Shelfa Nur Risa, dilahirkan di Palembang pada tanggal 23 November 1999 dari pasangan Bapak Imanuddin dan Ibu Evi Yuliani.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 21 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Islam Az Zahra I Palembang dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMA Negeri 10 Palembang. Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Shelfa Nur Risa

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	v
RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teoritis.....	12
2.1.1.	Kinerja.....	12
2.1.1.1.	Pengertian Kinerja.....	12
2.1.1.2.	Penilaian Kinerja.....	18
2.1.1.3	Dimensi kinerja	18
2.1.1.4	Dimensi dan indikator kinerja	25
2.1.2.	<i>Fingerprint</i>	27
2.1.2.1	Pengertian <i>Fingerprint</i>	27
2.1.2.2.	Dimensi dan indikator <i>Fingerprint</i>	29
2.1.3.	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	31
2.1.3.1.	Pengertian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).....	31
2.1.4.	Motivasi	32
2.1.4.1.	Pengertian Motivasi	32
2.1.4.2.	Faktor – Faktor Motivasi.....	33
2.1.4.3.	Jenis – Jenis Motivasi.....	35

2.1.4.4. Indikator Motivasi.....	36
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan.....	37
2.3. Kerangka Berfikir.....	39
2.4. Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.1.1. Waktu Penelitian	42
3.1.2. Tempat Penelitian	42
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2.1. Sumber Data	43
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	44
3.3.1. Populasi	44
3.3.2. Sampel	45
3.3.3. Sampling.....	46
3.4. Rancangan Penelitian	46
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	47
3.5.1. Variabel Penelitian	47
3.5.2. Definisi Operasional.....	47
3.6. Instrumen Penelitian	51
3.7. Pengujian Instrumen Penelitian	51
3.7.1. Uji Validitas	52
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	53
3.7.3. Analisis Statistik Deskriptif	53
3.7.4. Uji Normalitas	54
3.7.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
3.7.6. Analisis Koefisien Korelasi	55
3.7.7. Koefisien Determinasi	55
3.7.8. Uji F.....	56
3.7.9. Uji t.....	57
3.8. Sistematika Penulisan	58

3.9 Langkah dan jadwal kerja.....	59
3.9.1 Langkah kerja	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	62
4.1.1. Gambaran Umum Bappeda Litbang Kota Palembang.....	62
4.1.2 Visi dan Misi	63
4.1.3 Gambaran Umum Responden.....	68
4.1.4 Hasil analisis	69
4.1.5 Uji Validitas	69
4.1.6 Uji Reliabilitas	77
4.1.7 Analisis Deskriptif	77
4.1.8 Analisis Butir Instrumen.....	82
4.1.9 Uji Persyaratan Analisis	86
4.1.10 Uji Asumsi Klasik	89
4.1.1. Analisis Statistik Inferensial	92
4.1.2. Uji Hipotesis Statistik (uji F dan uji T)	94
4.2 Pembahasan.....	93
4.2.1. Pengaruh <i>Fingerprint</i> , Pemotongan Tambahan Penghasilan (TPP), dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN	96
4.2.2. Pengaruh <i>Fingerprint</i> terhadap Kinerja ASN	97
4.2.3. Pengaruh Pemotongan Tambahan Penghasilan (TPP) terhadap Kinerja ASN	98
4.2.4. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja ASN .	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1.Kesimpulan.....	100
5.2.Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA.....	103
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. TPP Berdasarkan Pertimbangan Objektif	6
1.1. TPP Berdasarkan Beban Kerja	7
3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian	42
3.2. Jumlah Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang Tahun 2021 ..	45
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.4 Penafsiran Koefisien Korelasi.....	54
3.4. Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	49
4.1. Jenis Kelamin	68
4.2. Usia Responden	68
4.3. Pendidikan Responden.....	68
4.6.a Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja ASN (Y).....	70
4.6.b Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja ASN (Y) yang Valid.....	70
4.7.a Hasil SPSS Korelasi Variabel <i>Fingerprint</i> (X1)	72
4.7.b Hasil SPSS Korelasi Variabel <i>Fingerprint</i> (X1) yang Valid	73
4.8.a Hasil SPSS Korelasi Variabel Tambahan Penghasilan (TPP) (X2).....	74
4.8.b Hasil SPSS Korelasi Variabel Tambahan Penghasilan (TPP) (X2) yang Valid.....	74
4.9.a Hasil SPSS Korelasi Variabel Motivasi kerja (X3).....	75
4.9.b Hasil SPSS Korelasi Variabel Motivasi kerja (X3) yang Valid.....	76
4.10. Hasil Uji Reliabilitas.....	77
4.11 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian.....	78
4.12. Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Kinerja ASN (Y)...	83
4.13. Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel <i>Fingerprint</i> (X1) ...	84
4.14. Hasil Nilai Rata-Rata Skor Jawaban Variabel Pemotongan Tambahan Penghasilan (TPP) (X2).....	85

4.15.	Hasil Nilai Rata-Rata Skor Variabel Motivasi kerja (X3).....	85
4.16.	Data Hasil Uji Normalitas.....	87
4.17.	Hasil Uji Linear Variabel <i>Fingerprint</i> (X1) dengan Kinerja ASN (Y).....	88
4.18.	Hasil Uji Linear Variabel Pemotongan Tambahan Penghasilan (TPP) (X2) dengan Kinerja ASN (Y).....	87
4.19.	Uji Linearitas antara Variabel Motivasi kerja (X3) dengan Kinerja ASN (Y)	89
4.20.	Hasil Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel Bebas	90
4.21.	Hasil Regresi <i>Fingerprint</i> , Pemotongan Tambahan Penghasilan (TPP), dan Motivasi kerja terhadap Kinerja ASN.....	92
4.22.	Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	93
4.23.	Hasil Uji F.....	94
4.23.	Hasil Uji T.....	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Model <i>Satelite</i> Kinerja Organisasi	15
2.2. Kerangka Berfikir	42
4.1. Bagan Struktur Organisasi Bappeda Litbang Kota Palembang	68
4.2. Grafik Histogram Variabel Kinerja ASN	79
4.3. Grafik Histogram Variabel <i>Fingerprint</i>	80
4.4. Grafik Histogram Variabel Pemotongan Tambahan Penghasilan (TPP)	81
4.5 Grafik Histogram Variabel Motivasi kerja	82
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	91

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shelfa Nur Risa
Nomor Pokok/NIRM : 18011110567
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh *fingerprint*, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di Bappeda Litbang Kota Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2022


AFAJXB05898489
Shelfa Nur Risa

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi di era globalisasi saat ini terlihat sangat pesat. Perkembangan tersebut tidak hanya melahirkan era informasi global, tetapi juga melahirkan media informasi dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas ruang dan waktu. Pengaruh global juga dirasakan pada bidang ekonomi dan manajemen yang sangat berkaitan dengan teknologi, yakni dengan munculnya peralatan-peralatan teknologi canggih yang memudahkan usaha manusia dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas untuk menghadapi persaingan diantara instansi.

Disamping kecanggihan teknologi tersebut, instansi dituntut untuk mampu menghadapi tingkat persaingan yang tinggi tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Penggunaan teknologi untuk instansi sebagai acuan Pengaruh kinerja adalah adanya pengadaan sistem komputerisasi dalam aktivitas kerja salah satunya adalah sistem absensi pegawai menggunakan sistem komputerisasi yang baik yaitu Sistem Biometriks dengan sistem ini pegawai akan lebih cepat karena tidak harus antri terlalu lama dan membuang waktu dan kertas.

Instansi bisa menghemat waktu dan uang ketika sistem komputerisasi dijalankan menggunakan *biometrics* karena tidak perlu ada kartu atau kertas guna mendukung sistem absensi sehingga bagian sumber daya manusia atau penggajian

hanya perlu melihat laporan hasil absensi tanpa harus memantau sistem absensi pegawai.

Kelemahan sistem konvensional adalah terbukanya peluang manipulasi, kesalahan pencatatan, maupun hilangnya catatan kehadiran seorang pegawai. Selain itu kemungkinan terjadinya (*buddy punching*) dimana rekan sekerja yang lain mencatatkan waktu kerja yang bukan dirinya sangat besar. Hal ini membuat pencatatan waktu kehadiran pegawai menjadi tidak akurat.

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi instansi untuk meningkatkan dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam pelaksanaan kegiatan instansi. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan tidak akan terlaksana dengan baik dan tidak tepat sasaran. Sebagai kunci utama, sumber daya manusia akan menentukan pelaksanaan kegiatan instansi.

Tuntutan sektor pemerintahan maupun swasta untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Dalam upaya mencapai efisiensi kerja, faktor kehadiran pegawai merupakan hal yang cukup penting. Apalagi berhubungan dengan produksi, penggajian, prestasi kerja, dan lain lain. Adanya alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi kepegawaian, maupun kejujuran pegawai. Hal ini memungkinkan adanya manipulasi data

kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan secara intensif.

Dari sistem absensi berbasis *fingerprint* (sidik jari) proses pengambilan informasi kehadiran pegawai menjadi hampir 100% akurat karena didasarkan pada sidik jari masing-masing pegawai, serta proses pencatatan dan pelaporannya menjadi otomatis oleh *software* khusus. Kesalahan maupun manipulasi catatan dapat dihilangkan karena intervensi pegawai administrasi menjadi minimal. Informasi yang akurat merefleksikan kondisi yang sebenarnya menjadi landasan untuk pengambilan keputusan serta kebijakan dan kemajuan suatu instansi atau lembaga.

Efisiensi menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi *fingerprint* (sidik jari) di perusahaan atau instansi, alat ini mendorong perusahaan untuk menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan. Dengan demikian, bukti kehadiran pegawai bisa didapat melalui alat ini. Tentu saja hal ini sangat membantu divisi sumber daya manusia untuk mengevaluasi kinerja para pegawai.

Pada penerapan sistem *fingerprint* (sidik jari) ini sudah biasa dilihat pegawai yang lambat datang dan cepat pulang dan dari tabel tersebut masih banyak yang melakukan pelanggaran jam kerja terutama lambat masuk dan cepat pulang. Pada *case* sebelumnya Terdapat beberapa pegawai yang lambat masuk dan pegawai yang cepat pulang dan masih banyak masalah-masalah lain pada disiplin pegawai seperti pegawai tidak berada ditempat atau diruang kerja pada jam kerja dengan alasan yang tidak seharusnya dan dalam waktu yang cukup lama dan juga

ditemukan pegawai istirahat sebelum jam yang telah ditentukan, sehingga urusan yang berhubungan dengan pegawai tersebut tertunda.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi instansi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional organisasi. Instansi atau organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarannya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, gaji tidak dapat dijadikan satu-satunya tumpuan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Perlu adanya kompensasi lain selain gaji yaitu tambahan penghasilan atau insentif. Dalam peraturan Walikota Palembang Nomor 36 Tahun 2019 tentang tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dikatakan bahwa bagi pegawai yang menerima tambahan penghasilan pegawai (TPP) berdasarkan beban kerja selain memperhatikan kelas jabatan sesuai hasil validasi Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, juga harus melaksanakan tugas sesuai dengan kelas jabatan yang bersangkutan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan (Bappeda Litbang) Kota Palembang merupakan lembaga unsur Perangkat Daerah (PD) Pemerintah Daerah Kota Palembang yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota Palembang. Bappeda Litbang Kota Palembang mempunyai tugas pokok membantu Walikota Palembang dalam melaksanakan urusan di bidang perencanaan pembangunan daerah, penelitian, dan pengembangan.

Kebijakan tunjangan tambahan penghasilan pegawai telah diterapkan oleh Pemerintah Kota Palembang, khususnya di Bappeda Litbang Kota Palembang berupa tunjangan tambahan penghasilan dengan tujuan bahwa agar para pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat, dan meningkatkan kompetensi. Dan juga terdorong oleh faktor – faktor lain seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan lainnya.

Sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 36 Tahun 2019 pada Pasal 2 No1 pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Palembang dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi aparatur dalam melaksanakan tugas pemerintah. Untuk penerapan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan (Bappeda Litbang) Kota Palembang terdapat beberapa kendala seperti kurangnya motivasi pegawai untuk mencapai kinerja dengan baik dikarenakan kurangnya semangat pegawai untuk lebih produktif. Penerapan disiplin waktu di Bappeda Litbang Kota Palembang juga perlu di perhatikan lagi seperti membudayakan absen tepat waktu dimana hal ini berpengaruh terhadap pemberian tambahan penghasilan.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Bappeda Litbang Kota Palembang terdapat dua jenis yaitu TPP berdasarkan pertimbangan objektif, dan TPP berdasarkan beban kerja. Berikut ini merupakan data besarnya jumlah TPP yang di terima ASN di Bappeda Litbang Kota Palembang :

Tabel 1.1
TPP Berdasarkan Pertimbangan Objektif

Uraian Jabatan	Gol	Jumlah (Orang)	Nilai TPP (Rp)	Nilai TPP Dibayarkan (Rp)	Pajak (Rp)	TPP Diterima (Rp)
Kepala Badan	IV	1	32.000.000	16.000.000	2.400.000	13.600.000
Esselon III A	IV	1	9.000.000	4.500.000	675.000	3.025.000
Esselon III B	IV	3	24.000.000	12.000.000	1.800.000	9.832.000
Esselon III B	III	1	8.000.000	4.000.000	200.000	3.750.000
Esselon IV A	IV	2	12.800.000	6.400.000	960.000	5.040.000
Esselon IV A	III	13	74.100.000	37.050.000	1.852.500	33.152.500
Non Esselon	IV	2	10.200.000	5.100.000	765.000	4.128.000
Non Esselon	III	33	180.000.000	90.000.000	4.500.000	83.500.000
Non Esselon	II	3	11.100.000	5.550.000	-	16.450.000
Total		61				

Sumber: Bappeda Litbang Kota Palembang

Tabel 1.2
TPP Berdasarkan Beban Kerja

Uraian Jabatan	Kelas Jabatan	Jumlah (Orang)	Nilai TPP (Rp)	Nilai TPP Dibayarkan (Rp)	Pajak (Rp)	TPP Diterima (Rp)
Kepala Badan	12	1	16.917.825	8.458.913	1.268.837	7.090.076
Sekretaris	10	1	12.489.075	6.244.538	936,681	5.107.857
Kabid	11	3	48,302,900	24.151.450	3.622.716	20.376.183
Kasubbid	7	10	101.329.800	50.664.900	7.599.732	41.065.168
Kasubbag	8	3	25.332.450	12.666.225	1.899.933	10.388.792
Bendahara	6	1	5.255.450	2.627.725	394,159	2.133.566
Analisis	7	24	147.152.600	73.576.300	11.036.000	61.233.566
Penyusun Rencana	7	9	47.299.050	23.649.525	3.547.431	19.103.092
Pengelola Profesi	6	2	8.148.900	4.074.450	203.722	3.770.728
Pengelola Data	6	3	12.223.350	6.111.675	305,583	5.606.500
Administrasi	4	3	8.679.000	4.339.500	-	4.153.500
Total		61				

Sumber: Bappeda Litbang Kota Palembang

Tabel diatas adalah data TPP yang dibayarkan pada tahun 2020. Pada saat itu TPP yang dibayarkan hanya 50% dikarenakan anggaran pemerintah kota mengalami defisit. Pajak yang dikenakan pada setiap golongan berbeda – beda. Untuk golongan IV dikenakan pajak sebesar 15%, Golongan 3 sebesar 5%, Golongan II tidak dikenakan pajak, Untuk PNS yang tidak memiliki NPWP dikenakan pajak sebesar 20%. Dan untuk ASN yang tidak mencapai absensi sampai 100% TPP yang di berikan akan dikenakan potongan. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa masih ada ASN yang tidak memenuhi absensinya akan dipotong berdasarkan persentase kehadiran.

Berdasarkan Perwali Nomor 153/KPTS/BPKAD/2019 pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan pertimbangan objektif diberikan sebagai

penunjang operasional untuk pegawai - pegawai tertentu atas persetujuan Walikota dengan mempertimbangkan asas kapatutan dan kewajaran.

Berdasarkan Perwali Nomor 153/KPTS/BPKAD/2019 pemberian tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja dengan memperhitungkan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang dilakukan secara sistematis dan terukur serta dinilai berdasarkan faktor – faktor jabatan dengan ketentuan yang berlaku. Peraturan Walikota Nomor 36 Tahun 2019 pada Pasal 4 No 5 Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi adalah tambahan penghasilan yang diberikan karena dalam mengemban tugasnya harus memiliki keterampilan khusus dan langka. Hal ini melihat kompetensi yang di miliki oleh para pegawai. Tingkat kompetensi yang dimiliki para pegawai berdampak pada tambahan penghasilan yang akan di dapat.

Menurut Wibowo (2019:21) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan menjaga menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik jika ada peluang untuk mendapatkan insentif. Pimpinan dapat menggunakan penghargaan atau hadiah sebagai alat untuk memotivasi ASNnya, terlebih bagi ASN yang memiliki prestasi maka perusahaan seharusnya memberikan apresiasi. Apresiasi dapat berupa pemberian promosi jabatan untuk pengembangan karir, pemberian insentif diluar gaji serta adanya jaminan keselamatan bagi ASN dan keluarganya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana Pengaruh *Fingerprint*, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Bappeda Litbang Kota Palembang dengan judul: “ PENGARUH *FINGERPRINT*, TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN DI BAPPEDA LITBANG KOTA PALEMBANG”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas adapun identifikasi masalah yang dapat ditarik sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *Fingerprint*, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi terhadap kinerja ASN pada Bappeda Litbang Kota Palembang?.
2. Apakah ada pengaruh *Fingerprint* terhadap kinerja ASN pada Bappeda Litbang Kota Palembang?.
3. Apakah ada pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN pada Bappeda Litbang Kota Palembang?.
4. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN pada Bappeda Litbang Kota Palembang ?.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Fingerprint*, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi terhadap kinerja ASN pada Bappeda Litbang Kota Palembang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Fingerprint* terhadap kinerja ASN pada Bappeda Litbang Kota Palembang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja ASN pada Bappeda Litbang Kota Palembang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN pada Bappeda Litbang Kota Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana mengklasifikasikan teori-teori yang diperoleh, khususnya mengenai Untuk mengetahui pengaruh *Fingerprint*, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi terhadap kinerja ASN pada Bappeda Litbang Kota Palembang yang dapat menjadikan masukan membangun.

- b. Manfaat bagi Bappeda Litbang Kota Palembang.

Hasil penelitian diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Bappeda Litbang Kota Palembang tentang pengaruh *Fingerprint*, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kota Palembang.

c. Manfaat Akademis

Sebagai masukan untuk perkembangan penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran dalam bentuk skripsi untuk menambah referensi bagi penelitian yang sejenis dan sebagai bahan penilaian sejauh mana mahasiswa/i dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperolehnya dibangku kuliah dengan merealisasikannya di dunia kerja dan sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas akademis dalam meningkatkan kualitas mengetahui pengaruh *Fingerprint*, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan motivasi terhadap kinerja ASN pada Bappeda Litbang Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Setiawan. 2019. *Kualitas Perangkat Lunak Absensi Sidik Jari Dampaknya Terhadap Disiplin dan Prestasi Kerja Di PT. Kagum Karya Husada*. Skripsi Ilmu.
- Andi Setiadi. 2019. *Dampak Kualitas Software Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja ASN Di Lembaga Penerbangan dan Antariksa Nasional (LAPAN)*. Skripsi Teknik dan Ilmu Komputer.
- Ardiansyah. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengaruh Pelayanan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Rabak Dalam Kecamatan Loa Jana Ilir Kota Samarinda*. Jurnal Ilmu Pemerintahan 1 (3) : 901-912.
- Dahliah. 2018. *Kontrol Jarak Jauh Kehadiran ASN Menggunakan Teknologi Biometrik dan Memanfaatkan Teknologi Internet*. Skripsi Teknik Elektro.
- Dian Ratna Sari. 2019. *Disiplin Absensi dengan Fingerprint Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Skripsi Teknologi Informasi.
- Erna Maeyasari. 2017. *Analisis Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari Pegawai Negeri Sipil Di Sekretaris Daerah Kabupaten Lebak*. Skripsi Ilmu Administrasi Negara.
- Faisal. 2018. *Hubungan Penerapan Absensi Fingerprint (Sidik Jari) dengan Motivasi dan Kinerja ASN (Studi Kasus Di Fakultas Matematik dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor)*. Skripsi Manajemen Abribisnis.
- Misbach, Ifa. 2017. *Dahsyatnya Sidik Jari : Mengungkap Bakat dan Potensi Untuk Merancang Masa Depan Melalui Fingerprint Analisis*. Transmedia, Jakarta.
- Peraturan Walikota Palembang Provisni Sumatera Selatan Keputusan Walikota Palembang Nomor 153 / KPTS / BPKAD / 2019.*
- Peraturan Walikota Palembang Provisni Sumatera Selatan Keputusan Walikota Palembang Nomor 24 Tahun 2019*
- Renstra Bappeda Litbang Kota Palembang Tahun 2018-2023.**
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media.

- Sudarmanto. 2018. ***Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM***. Cetakan ke-3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. ***Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D***. Cetakan ke-21. Bandung: Alfabeta.
- Triandes Sinaga. 2019. ***Sistem Presensi dengan Metode Sidik Jari Menggunakan Sensori Fingerprint Dengan PC***. Skripsi FMIPA.
- Wibowo. 2019. ***Manajemen Kinerja***. Cetakan ke-3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yudi Nugroho. 2016. ***Disiplin Kerja Dengan Menggunakan Alat Biometric Jenis FingerPrint Bagi Para Pekerja***. Skripsi Teknik Informatika.