

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintah adalah organisasi pemerintahan yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, dengan peranan penting dari sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu instansi, karena sebanyak apapun anggaran dan secanggih apapun sarana yang disediakan tidak akan memberikan manfaat bagi instansi pemerintah jika tidak ada peran aktif dari sumber daya manusianya (Leony et al., 2024).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi, karena manusia yang mampu menggerakkan sumber daya yang lain. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur utama sebagai penggerak dalam setiap ruang perkumpulan, baik sebagai instansi maupun organisasi. Untuk itu kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan atau biasa disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). Istilah ini merujuk pada pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) di Indonesia yang bekerja untuk menjalankan tugas pemerintahan (Fidiarti & Prabawati, 2025).

Di instansi pemerintah, kinerja pegawai adalah modal penting bagi aparatur sipil negara (ASN) karena melibatkan administrasi layanan publik. Aparatur Sipil Negara adalah elemen utama sumber daya manusia dari perangkat negara yang memiliki peran dalam menentukan keberhasilan pemerintah dan pembangunan. Aparatur Sipil Negara harus memiliki kinerja dan sikap serta perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan kepatuhan, bermoral, profesional, menyadari tanggung jawab mereka sebagai pegawai pemerintah dan mampu menjadi perekat kesatuan dan kesatuan bangsa. Aparatur Sipil Negara sebagai elemen aparatur negara dalam manajemen pemerintah diperlukan untuk memenuhi tugas, fungsi dan menghormati martabat dan citra sipil. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar. Setiap pegawai mempunyai tujuan bekerja yang berbeda-beda, oleh karena itu dengan menyadari perbedaan tersebut seorang pimpinan harus mampu menyelaraskan tujuan yang akan dicapai oleh setiap pegawai sehingga akan mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan tetap memperhatikan aturan yang berlaku (Fidiarti & Prabawati, 2025).

Salah satu upaya strategis pemerintah untuk meningkatkan pengawasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di era transformasi digital, lembaga pemerintahan semakin memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam administrasi publik. Salah satu inovasi penting adalah pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah mengimplementasikan sistem e-Kinerja sebagai bagian dari kebijakan manajemen pegawai negeri sipil. Penerapan sistem ini bertujuan untuk mengoptimalkan efisiensi pelayanan publik melalui pemanfaatan teknologi digital. Di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Utara, e-Kinerja digunakan untuk mengelola berbagai aspek kinerja pegawai, termasuk pencatatan kehadiran secara digital dengan sistem *face recognition* serta pencatatan tugas harian yang telah diselesaikan. Selain itu, sistem ini juga memungkinkan pemantauan progres kinerja pegawai melalui penetapan

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dapat diakses dan dipantau secara berkala oleh pegawai dan atasan (Putra & Frinaldi, 2023).

Kehadiran pegawai dan e-Kinerja memiliki hubungan yang erat dalam meningkatkan kualitas birokrasi di sektor pemerintahan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara kedua variabel tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Simatupang et al., 2023; Wahyuni, 2020). Sedangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Chasanah et al., 2022) menyimpulkan bahwa E-Kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Diani et al., 2023) menyimpulkan tingkat absensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian (Darughutni et al., 2025) menyimpulkan bahwa penerapan Sistem Kehadiran E-Kinerja (*E-Performance Presence*) melalui Aplikasi Aku Hadir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yunianti & Subariyanti, 2025) menyimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial mengatakan bahwa absensi ditolak berarti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian yang dilakukan oleh (Purnakaryanto & Baehaki, 2022) dari pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa E-Mobile Presensi Jatim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja ASN. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga peneliti ingin membuktikan kembali apakah variabel kehadiran dan e-kinerja pada penelitian ini mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Selanjutnya faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), kebijakan TPP bagi PNS diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai (Marlia et al., 2023). Tambahan penghasilan pegawai (TPP) adalah pemberian imbalan jasa terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dikaitkan dengan penilaian kinerja mereka. Artinya, tambahan penghasilan pegawai diberikan jika seorang ASN memiliki kinerja yang bagus dalam suatu bidang kerja. Walaupun, peningkatan tambahan penghasilan pegawai tidak dapat dijadikan jaminan akan menghilangkan kemungkinan praktik penyimpangan-penyimpangan jika tidak diimbangi dengan kebijakan penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*) (A. Susanto et al., 2020).

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya seperti (Fidiarti & Prabawati, 2025) (Suranto & Nugroho, 2024) (Afdila et al., 2023) yang menemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian ini berbeda dengan penelitian (Darughutni et al., 2025) yang menunjukkan tambahan penghasilan pegawai (TPP) tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga peneliti ingin membuktikan kembali apakah variabel tambahan penghasilan pegawai pada penelitian ini mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Meskipun penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara variabel-variabel kinerja pegawai, namun masih terdapat celah penelitian yang perlu diisi. Penelitian sebelumnya masih memiliki kesenjangan hasil penelitian satu dengan yang lainnya di lingkungan kerja instansi pemerintah. Selain itu, belum ada penelitian yang secara khusus meneliti masalah ini pada Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara, di mana terdapat kasus nyata ketidaksesuaian penerimaan

tambahan penghasilan pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini berupaya mengisi celah tersebut dengan menggabungkan tiga faktor (kehadiran, e-kinerja dan penghasilan tambahan pegawai) dalam konteks instansi pemerintah daerah.

Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu operasi perangkat daerah pemerintah Sumatera Utara yang membidangi Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang. Berdasarkan observasi penulis pada Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara dimana, penulis menemukan beberapa permasalahan yaitu pada kinerja pegawai, dimana adanya beberapa pegawai masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak sehingga beberapa pegawai masih dinilai kurang baik dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan yang sudah ditentukan dari pihak instansi. Selain itu banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan karena pegawai merasa terbebani dengan tugas yang berada di luar kapasitas dan kemampuan mereka. Fenomena lain yang terdapat di Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara dimana di era digital saat ini pemerintah provinsi Sumatera utara menerapkan aplikasi E-Kinerja dengan maksud pada budaya kerja yang lebih efisien dan efektif, disiplin kerja menjadi lebih tertib dan etos kerja meningkat.

Aplikasi E-kinerja ini diperuntukkan bagi pegawai dalam mengisi tugas yang dilakukan sehari-hari di kantor. Semua aktivitas kerja yang dilakukan ASN lingkup Pemerintah Dinas PUPR Provinsi Sumatera Utara harus dilaporkan pada aplikasi E-kinerja ini. Jika tidak terisi, maka akan berpengaruh pada tambahan penghasilan yang akan diberikan.

Sebelum diterapkannya sistem E-kinerja maka laporan kinerja pegawai dilakukan secara manual, absensi juga belum seluruhnya menggunakan finger print. Setelah diterapkannya E-kinerja diharapkan ada perubahan signifikan terhadap tingkat kehadiran pegawai untuk sebagai dasar penilaian persentase besaran tambahan penghasilan pegawai namun dalam kenyataan masih ada beberapa pegawai yang terlambat datang, serta tidak datang tanpa adanya surat keterangan, selain itu adanya beberapa pegawai yang keluar dari kantor disaat jam kerja.

Selain itu sejauh ini E-kinerja hanya dijadikan sebagai dasar penilaian persentase besaran tambahan penghasilan pegawai yang dihitung dari persentase prestasi kinerja pegawai hasil dari E-kinerja belum sepenuhnya dapat menggambarkan kinerja ASN itu sendiri, pengisian (input) kinerja oleh pegawai juga seringkali tidak berdasarkan tugas pokok yang bersangkutan terkesan asal diisi dan memenuhi batas minimal hari kerja kumulatif yang dipersyaratkan dalam perhitungan TPP saja. Dimana kebijakan TPP bagi PNS diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Namun timbul permasalahan dalam pembayaran tambahan penghasilan yang sejatinya tujuan dengan diberikan tambahan penghasilan pegawai untuk memberikan motivasi bagi para pegawai ternyata tidak berdampak sesuai dengan yang diharapkan, pasalnya masih ditemukan berbagai masalah terutama masalah disiplin pegawai, dimana terkait kehadiran/absensinya tidak maksimal, keterlambatan ceklok dan tidak mengisi laporan kerja harian dimana tiap pegawai diwajibkan menyelesaikan tugas pokok tiap hari kerja, sehingga adanya beberapa pegawai yang menerima TPP tidak 100% dari jumlah yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kehadiran, Aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja**

pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dalam penelitian mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Adanya beberapa pegawai yang saat pengisian (input) kinerja seringkali tidak berdasarkan tugas pokok yang bersangkutan terkesan asal diisi dan memenuhi batas minimal hari kerja kumulatif yang dipersyaratkan dalam perhitungan TPP saja.
2. Adanya beberapa pegawai yang memiliki kehadiran/absensi tidak maksimal.
3. Aplikasi E-kinerja belum sepenuhnya dapat menggambarkan kinerja ASN itu sendiri.
4. Pembayaran tambahan penghasilan yang sejatinya tujuan dengan diberikan tambahan penghasilan pegawai untuk memberikan motivasi bagi para pegawai ternyata tidak berdampak sesuai dengan yang diharapkan.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa kehadiran, e-kinerja dan tambahan penghasilan pegawai adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kehadiran, e-kinerja, tambahan penghasilan pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada aparatur sipil negara pada dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah kehadiran berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kehadiran terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kehadiran, e-kinerja, tambahan penghasilan pegawai dan kinerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kehadiran, e-kinerja, tambahan penghasilan pegawai dan kinerja.
2. Bagi program studi Magister Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
3. Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara.

1.7 Originalitas Penelitian

Originalitas penelitian pada penelitian ini berupa *Evidence Gap* yang akan dipaparkan pada tabel di bawah:

Tabel 1.1
Originalitas Penelitian

Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil	Peneliti	Research Gap
I-Kinerja	Kinerja Pegawai	Berpengaruh signifikan	(Simatupang et al., 2023; Wahyuni, 2020)	Terdapat inkonsistensi hasil
		Tidak berpengaruh signifikan	(Chasanah et al., 2022)	
Kehadiran	Kinerja Pegawai	Berpengaruh signifikan	(Daruqhutni et al., 2025),	Terdapat inkonsistensi hasil
		Tidak berpengaruh signifikan	(Yunianti & Subariyanti, 2025), (Purnakaryanto & Baehaki, 2022)	
Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	Kinerja Pegawai	Berpengaruh signifikan	(Fidiarti & Prabawati, 2025) (Suranto & Nugroho, 2024) (Afdila et al., 2023)	Terdapat inkonsistensi hasil
		Tidak berpengaruh signifikan	(Daruqhutni et al., 2025)	

Sumber : Kumpulan Penelitian Terdahulu