

Pengaruh Penerapan Sistem Absensi *Finger Print* dan Kompensasi terhadap Tingkat Efektivitas Kinerja di Kantor Bina Mandiri Syariah Bekasi

Yolanda Agustina Pardede ^{1*}, Indah Wahyu Maesarini ²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta

¹ yolandaagustinap@gmail.com ² inwamae2014@gmail.com

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received : 2022-11-29

Revised : 2022-12-18

Accepted : 2022-12-30

Keywords

Fingerprint Attendance;

Compensation;

Performance;

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the application of fingerprint attendance and compensation on the level of effectiveness of the performance of employees of the Bina Mandiri Syariah Cooperative in Bekasi city. The population in this study was all employees at the Bina Mandiri Syariah office in Bekasi City. using total sampling technique, all 27 employees were used as research respondents. The analysis technique used is multiple regression analysis with t-test and F test. Based on the results of the study, the regression equation was obtained as follows: $Y' = 10.027 + 0.395 X1 + 0.399 X2 + e$. This regression equation shows that performance is affected by the use of fingerprint attendance and compensation. The results of another study concluded that the use of fingerprint attendance and compensation had a positive and significant influence on employee performance at the Bekasi Bina Mandiri Syariah Officeso that all research hypotheses were accepted..

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan dapat menjadi tujuan perusahaan secara profesional. Kinerja menjadi bagian penting bagi perusahaan dan mengingat kontribusi yang diberikan karyawan melalui kinerja akan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan Bina Mandiri Syariah Bekasi yang bergerak di industri jasa keuangan memaparkan kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Karyawan Tahun 2022 (s/d 30 Mei 2022)

No	Resort	Target Kini	Jumlah Storting	% Global
1	Kholik	44,369,000	8,977,500	21%
2	Arrahman	70,961,000	12,689,000	19%
3	Latif	51,249,500	11,015,000	23%
4	Ikhsan	47,831,000	13,574,000	30%
5	Mukmin	59,526,000	15,992,500	29%
6	Arrohim	64,136,000	7,905,000	13%
7	Lutfhi	63,601,000	24,858,500	42%
8	Al Falah	69,751,500	14,452,000	22%
9	Nisfhu	41,508,000	15,890,500	41%
10	Ghofar	32,592,500	11,781,500	38%
11	Baith	60,889,000	12,421,500	22%
12	El Sihab	50,422,000	10,909,000	23%
13	Razzaq	50,860,000	16,962,500	35%

14	Khafidh	53,449,500	10,013,000	20%
15	Azim	65,922,500	22,176,500	36%
16	Hafizd	62,853,500	27,295,500	46%
	TOTAL	889,922,000	236,913,500	29%

Sumber: Koperasi Bina Mandiri Syariah Bekasi, 2022. (Olahan Penulis)

Memperhatikan data di atas terlihat bahwa target karyawan dalam penggalangan dana nasabah belum mampu memenuhi target dimana target perusahaan sebesar Rp. 889.922.000,00 hanya dapat terealisasi sebesar Rp. 236.913.500,00 atau pencapaian target sebesar 29% saja. Kenyataan ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan masih belum optimal dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Fenomena yang terlihat menunjukkan dimana karyawan tidak dapat mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dikondisikan pada tingkat kedisiplinan kerja karyawan yang belum maksimal dalam kehadiran fisiknya di perusahaan. Hal ini didukung melalui data perekapan absensi kehadiran karyawan yang tidak sesuai dengan waktu kerja efektifnya, sebagaimana seperti yang terlampir pada data di bawah ini:

Tabel 2. Data Keterlambatan Karyawan Tahun 2021

No.	Bulan	Hari Kerja Efektif	Jumlah Karyawan Terlambat
1	Januari	25 Hari	18 Karyawan
2	Februari	23 Hari	11 Karyawan
3	Maret	26 Hari	10 Karyawan
4	April	25 Hari	10 Karyawan
5	Mei	15 Hari	-
6	Juni	25 Hari	5 Karyawan
7	Juli	26 Hari	7 Karyawan
8	Agustus	24 Hari	10 Karyawan
9	September	24 Hari	7 Karyawan
10	Oktober	25 Hari	2 Karyawan
11	November	26 Hari	-
12	Desember	26 Hari	-

Sumber: Bina Mandiri Syariah Bekasi, 2022 (Olahan Penulis)

Memperhatikan data kinerja karyawan berupa kehadiran yang rendah sudah pasti dapat menghambat kinerja karyawan itu sendiri sebab kedatangan karyawan yang terlambat dalam bekerja mengakibatkan kinerja perusahaan juga akan terganggu, padahal perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Fenomena lain yang terlihat belum optimalnya kinerja karyawan adalah bentuk kompensasi yang didapatkan pada aktivitas bekerjanya. Karyawan perusahaan memperoleh gaji/upah yang dibawah UMK Kota Bekasi, sebagaimana diketahui bersama berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.774-Yanbangsos/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten / Kota di Propinsi Jawa Barat Tahun 2021 tertera untuk Kota Bekasi sebesar Rp 4.782.935,64 sementara gaji yang diterima karyawan di perusahaan masih berada di bawah nominal yang ditetapkan oleh provinsi. Hal ini menunjukkan belum terjadinya keseimbangan antara beban kerja dengan honor yang diterimanya, karyawan merasakan kompensasi di anggap belum memadai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya padahal diketahui kompensasi yang memadai sangat berguna bagi kelangsungan hidup karyawan dan

kompensasi yang didapatkan merupakan penghasilan utama yang digunakan karyawan untuk memenuhi kehidupan keluarganya.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya dimulai dari meningkatkan kedisiplinan karyawan terlebih dahulu yaitu melalui penerapan absensi digital atau sistem *finger print* yang bertujuan untuk mengantisipasi kemungkinan terjadinya penitipan pada absensi kehadiran antar karyawan, sehingga kehadiran karyawan mulai dari kedatangan hingga perpulangan sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan dan dapat dikontrol melalui keluaran dari sistem absensi digital berupa perekapan tersebut. Penggunaan absensi elektronik diharapkan mampu untuk menjadi solusi mengatasi tingkat kedisiplinan karyawan yang rendah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asman dan Darmalia (2021) dan Kumowal dan Yantje (2020) bahwasannya absensi elektronik sidik jari berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penyesuaian akan gaji karyawan berupa kompensasi yang disesuaikan dengan aturan perundang-undangan diharapkan juga mampu menciptakan kondisi kondusif di dalam bekerja, sebagaimana diperkuat oleh Arifudin (2019) serta Aryani dan Meriyati (2019) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja

TUJUAN DAN METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh penerapan sistem absensi *finger print* dan kompensasi terhadap tingkat efektivitas kinerja karyawan Koperasi Bina Mandiri Syariah Bekasi. Adapun metode penelitian yang digunakan oleh penulis berupa metode penelitian dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan melakukan kajian secara langsung kepada responden penelitian melalui pengisian kuesioner sebanyak 19 pertanyaan yang telah disesuaikan sebelumnya dengan variabel penelitian yang meliputi: variabel x1 (absensi elektronik dengan dimensinya berupa kenyamanan, keamanan dan efektivitas waktu yang terdiri dari indikator kemudahan penggunaan, berfungsi baik, data valid, tersimpan baik, perubahan kedatangan dan perbedaan kehadiran), variabel x2 (kompensasi yang meliputi dimensi gaji, insentif, tunjangan/fasilitas dengan indikatornya berupa nilai, kecukupan, kesesuaian, adil, ragam/jenis, manfaat) dan variabel y (kinerja yang didukung dengan dimensi kuantitas, kualitas, tanggung-jawab, kerjasama dan inisiatif yang terdiri atas pencapaian target, minim kesalahan, penggunaan sumber daya, kesesuaian aturan, siap membantu, hubungan baik dan peningkatan target sebagai indikatornya). Sumber data berupa data primer dan sekunder berupa data absensi kehadiran karyawan, dan dokumen pendukung lainnya seperti peraturan perundang-undangan berkenaan kebijakan pemerintah daerah akan upah minimum provinsi. Adapun jenis penelitian berupa asosiatif dengan analisa deskriptif kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Populasi sebagai keseluruhan objek penelitian (Arikunto, 2006), di dalam penelitian ini respondennya adalah seluruh karyawan di kantor Bina Mandiri Syariah Kota Bekasi berjumlah 27 orang, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel berupa total sampling dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2012) atau keseluruhan karyawannya dijadikan sebagai sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa uji validitas dan reliabilitas berupa validitas data dan reliabilitas data dengan analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Kinerja

Menurut Sinambela (2019) mengartikan kinerja sebagai pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung-jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan di ketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Definisi yang lainnya menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Hasibuan (2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Absensi Elektronik

Absensi adalah daftar kehadiran pegawai/siswa/guru yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadiran. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang di tentukan oleh masing-masing instansi. Menurut (Widyahartono, 2013). Absensi sidik jari (*fingerprint*) merupakan salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan kerja Amir (2015) menjelaskan bahwa pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun. Sementara itu absensi fingerprint merupakan alat atau mesin absensi yang menggunakan sidik jari para pegawai atau penggunaanya di suatu instansi ataupun perusahaan, dimana setiap orang memiliki sidik jari yang berbeda sehingga mesin tersebut tidak dapat di manipulasi (Suwandi, dkk., 2018). Dengan demikian teknik absensi fingerprint dapat dijadikan salah satu acuan yang valid dalam kegiatan absensi penilaian kedisiplinan pegawai, ini dikarenakan kegiatan absensi ini hanya dapat dilakukan oleh orang bersangkutan (tidak bisa diwakilkan).

Kompensasi

Menurut Rivai (2012) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber dayam manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Sedangkan menurut Marwansyah (2014), kompensasi adalah :

- a. Keseluruhan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balasan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi.
- b. Sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai balasan atas karya yang diberikan kepada organisasi.
- c. Pembayaran kepada seorang karyawan sebagai balasan atas kontribusi organisasi.
- d. Pembayaran yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada seorang karyawan sebagai balasan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi/perusahaan.
- e. Penghargaan atau imbalan -langsung maupun tidak langsung, financial maupun non-financial- yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi / jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2012) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan Sutrisno (2013) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Lain hal nya dengan pendapat Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kinerja

Adapun rekapitulasi untuk jawaban responden variabel kinerja dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3. Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	M	Keterangan
1.	Selama ini saya sudah memenuhi target dari perusahaan	3.93	Baik
2.	Saya bekerja dengan minim kesalahan	3.74	Baik

3.	Saya bekerja dengan mengerahkan sumberdaya yang saya miliki	3.96	Baik
4.	Penyelesaian tugas yang saya lakukan sudah sesuai aturan	4.19	Baik
5.	Saya siap membantu rekan kerja	4.11	Baik
6.	Saya berusaha membina hubungan baik dengan rekan kerja	4.30	Sangat Baik
7.	Saya berusaha meningkatkan target tiap periodenya	4.19	Baik
Rata-rata		4.06	Baik

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa rata-rata tanggapan responden untuk variabel kinerja dalam kategori baik (4,06). Rata-rata terendah yaitu pada item ke-2, (3,74) berhubungan dengan minimnya kesalahan dalam bekerja, sedangkan rata-rata nilai tanggapan responden tertinggi yaitu item ke-6 bahwa berusaha membina hubungan baik dengan rekan kerja (4,30).

Berdasarkan analisis regresi berganda diketahui nilai F hitung lebih besar dari F tabel (20,503 > 3,403) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas (0,000 < 00,05) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti bahwa secara simultan atau bersama-sama penggunaan absensi fingerprint (X1) dan variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dan mendukung kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Jumiaty dan Rusli (2020) dan Rosa dkk (2021) yaitu penerapan absensi fingerprint berpengaruh terhadap kinerja dan penelitian Aryani dan Meriyati (2019) dan Mia dan Resista (2020) yang membuktikan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada sisi inilah perusahaan akan mampu bersaing dengan memiliki karyawan berkinerja tinggi dengan dukungan penerapan sistem absensi fingerprint dan juga sistem kompensasi.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Penggunaan Absensi Fingerprint

Rekapitulasi untuk jawaban responden variabel penggunaan absensi fingerprint dapat dilihat di bawah ini

Tabel 4. Rata-Rata Nilai Tnggapan Responden Terhadap Variabel Penggunaan Absensi *Fingerprint*

No.	Pernyataan	M	Keterangan
1.	Absensi <i>fingerprint</i> yang ada di perusahaan mudah penggunaannya	4.04	Baik
2.	Absensi <i>fingerprint</i> selkama ini berfungsi dengan baik	3.93	Baik
3.	Melalui absensi <i>fingerprint</i> data absensi lebih valid	4.41	Sangat Baik
4.	Melalui absensi <i>fingerprint</i> data tersimpan dengan baik	4.19	Baik
5.	Kedatangan saya ke kantor ada perubahansetelah adanya absensi <i>fingerprint</i>	3.67	Baik
6.	Setelah adanya absensi <i>fingerprint</i> , ada perbedaan kedatangan karyawan dibandingkan sebelumnya	3.81	Baik
Rata-rata		4.01	Baik

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa rata-rata tanggapan responden untuk variabel penggunaan absensi fingerprint dalam kategori baik (4,01). Rata-rata terendah yaitu pada item ke-5 terkait perubahan kedatangan karyawan setelah penerapan fingerprint (3,67), sedangkan rata-rata nilai

tanggapan responden tertinggi yaitu item pertama bahwa kemudahan dalam penggunaan absensi fingerprint (4,38).

Hasil perhitungan regresi secara parsial diketahui nilai t-hitung $>$ t tabel ($2,247 > 2,064$) dengan signifikansi lebih kecil dari probabilitas ($0,034 < 0,05$) dan memperhatikan nilai koefisien determinasi sebesar 0,529 atau sama dengan 52,9%. Dengan demikian maka secara parsial penggunaan absensi fingerprint (X1) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung kajian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Finthariasari dkk (2021) dan Rosa dkk (2021) yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel finger print terhadap kinerja karyawan.

Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kompensasi

Tanggapan responden pada pembahasan ini diuraikan satu persatu pada tiap item tiap variabelnya. Rekapitulasi untuk jawaban responden variabel kompensasi dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 5. Rata-Rata Nilai Tanggapan Karyawan Terhadap Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	M	Keterangan
1.	Gaji yang saya terima memiliki nilai tersendiri (penting) bagi kehidupan saya	4.11	Baik
2.	Gaji yang saya terima selama ini sudah mampu memenuhi kecukupan kebutuhan	3.37	Baik
3.	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan hasil kerja	3.56	Baik
4.	Perusahaan sudah adil dalam pemberian insentif bagi karyawannya	3.48	Baik
5.	Saya menerima ragam tunjangan/fasilitas dari perusahaan	3.81	Baik
6.	Saya merasakan manfaat dari tunjangan atau fasilitas yang diberikan perusahaan	3.93	Baik
Rata-rata		3.71	Baik

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa rata-rata tanggapan responden untuk variabel kompensasi dalam kategori baik (3,71). Rata-rata terendah yaitu pada item ke-2 terkait kecukupan kompensasi dalam memenuhi kebutuhan hidup (3,37), sedangkan rata-rata nilai tanggapan responden tertinggi yaitu item pertama yaitu nilai dari gaji yang diterima karyawan (4,11).

Berdasarkan hasil regresi berganda diketahui nilai t-hitung $>$ t tabel ($2,569 > 2,064$) dengan signifikansi lebih kecil dari probabilitas ($0,017 < 0,05$), dan memperhatikan nilai koefisien determinasi sebesar 0,553 atau sama dengan 55,3% yang berarti bahwa secara parsial kompensasi (X2) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini mendukung kajian sebelumnya yang dilakukan oleh Aryani dan Meriyati (2019) dan Mia dan Resista (2020) yang membuktikan kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penggunaan absensi *fingerprint* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bina Mandiri Syariah Bekasi sebesar 52,9% dan pengaruh variabel lainnya 47,1%, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bina Mandiri Syariah Bekasi sebesar 55,3% dan 44,7% dipengaruhi variabel lainnya. Dengan demikian penggunaan absensi *fingerprint* dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bina Mandiri Syariah Bekasi sebesar 63,1% dan pengaruh variabel lainnya 36,9%.

REFERENSI

- [1] Amir, Mohammad Faisal, 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [2] Arifudin, O. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184-190
- [3] Aryani, D., & Meriyati, M. 2019. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Metro Utama Widjaja Palembang. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 4(2), 83-96
- [4] Asman, Muhammad dan Darmalia, Novi. 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 : 1-8.
- [5] Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- [6] Fintariasari, Meilaty dan Candra, Deki Duwy. 2021. Pengaruh Absensi *Finger Print* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa Di Kota Bengkulu *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*. Volume 2 Nomor 1 Januari: 12-20.
- [7] Hasibuan, Malayu. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- [8] Jumiati. Pribadi, Ulung dan Rusli, Muhammad. 2020. The Effect Of Fingerprints On The Performance of Officers (Study of SME and Industrial Cooperatives in Bantul). *Development* Vol 18 No 2: 113-122
- [9] Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561/Kep.774-Yanbangsos/2020 tentang Upah Minimum Kabupaten / Kota Di Daerah Propinvs Jawa Barat Tahun 2021
- [10] Kumowal Rico C.C., Adolfini dan Yantje Uhing. 2020. Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (*Finger Print*) Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* Vol.8 No.4 Oktober, Hal. 1018-1028
- [11] Mangkunegara, P.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Ronda Karya
- [12] Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta.
- [13] Mia Hardina dan Resista Vikaliana. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta. *Jurnal Abiwara* Vol. 2, No. 1, September, hal: 27-32 27
- [14] Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [15] Rosa, Diana. Kristiawan, Muhammad dan Puspita, Yenny. 2021. The effect of finger print absence and certification on the teachers performance. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*. Vol. 6, No. 3, : 624-631
- [16] Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Graha Ilmu, Jakarta
- [17] Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [18] Suwandi, M. Suwandi, M., Tambunan HMS., dan Yusuf F 2018. Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Kerja pada PT. Telkom Indonesia Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 1–10.
- [19] Widyahartono. 2013. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta