

PENGARUH ABSENSI *FINGER PRINT* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BENGKULU KOKOH PERKASA DI KOTA BENGKULU

Meilaty Finthariasari¹ Deki Duwy Candra²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Bengkulu

mheyfinta@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Finger Print Attendance and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bengkulu Kokoh Perkasa in Bengkulu City. This research is a quantitative study with a sample of 53 respondents. The sample used in this study is a saturated sample, where the entire population is used as a sample. The total number of questionnaires distributed was 53 questionnaires. Data collection techniques using observations and questionnaires. The collected data was then processed using the SPSS 21 data processing tool and analyzed using the classical assumption test analysis technique, multiple linear regression, the coefficient of determination (R²) and hypothesis testing. The results of this study can be seen from the multiple linear regression test, namely $Y = 8,289 + 1,018X_1 + 0,416X_2 + e$. From the results of partial hypothesis testing (T test) that Finger Print attendance has a significant positive effect on employee performance variables by 10.18%. Then for the motivation variable has a significant positive effect on employee performance by 4.16%. For the results simultaneously (F test) Finger Print attendance and motivation have a significant effect on employee performance variables, which is 81%.

Keywords: Finger Print Attendance, Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Motivasi kerja penting bagi setiap perusahaan, tidak terkecuali di PT. Bengkulu Kokoh Perkasa. Hal ini karena apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain. Suatu perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya dalam bekerjasama dengan orang lain untuk berbagai keperluan seperti keperluan bisnis, profesi, sosial dan berbagai macam keperluan lainnya. Mereka bekerjasama menentukan tujuan yang ingin dicapai menyusun rencana kerja, mengelola dan menjalankan operasi bisnis organisasinya. Untuk mewujudkan itu semua, maka diperlukan suatu kebersamaan dari anggotanya, yaitu pihak internal di dalam perusahaan, apabila pihak-pihak internal didalam perusahaan itu memiliki kerjasama yang baik, kompak, dan mengutamakan kepentingan perusahaan, maka hal ini

menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif dalam perusahaan dan sudah tentu kinerja perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik pula (Maeyasari, 2012, Asmawi, 2017, Onsardi, 2018). Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya.

Tabel 1.
Data Absensi Pegawai Sebelum Perusahaan
Menggunakan *Finger Print*.

Bulan	Terlambat	Sakit	Tanpa Keterangan	Total Karyawan
Januari	23	2	4	53
Februari	14	3	6	53
Maret	15	3	10	53
April	13	3	8	53
Mei	26	3	5	53
Juni	15	4	5	53

Sumber: PT. Bengkulu Kokoh Perkasa, 2016

Tabel 1. merupakan ringkasan hasil survey awal yang peneliti dapatkan dari bagian Kepegawaian Kantor PT. Bengkulu Kokoh Perkasa. Tabel tersebut adalah data absensi pegawai sebelum perusahaan menggunakan *finger print*. Berdasarkan Tabel 1. di atas dapat dilihat bahwa masih cukup banyak karyawan yang terlambat masuk kerja dan absen dari pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dari jumlah karyawan yang terlambat dan jumlah karyawan yang absen perminggunya selama enam bulan di tahun 2016. Pada bulan Januari minggu pertama saja, jumlah karyawan yang terlambat mencapai 15% dan karyawan yang absen sebanyak 2% dari jumlah karyawan total. Hal ini dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa itu sendiri dan pada perusahaan secara keseluruhan.

Namun kondisi ini berubah, ketika perusahaan telah menggunakan sistem absensi *finger print* (pada Tabel 2). Karyawan menjadi jarang terlambat dan jarang mangkir dari pekerjaan mereka. Kondisi ini hendaknya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan tentunya. Namun yang perlu diketahui adalah tentang seberapa besar pengaruh *finger print* ini terhadap tingkat kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa Di Bengkulu.

Tabel 2.
Daftar Hadir Karyawan Setelah Menggunakan
Finger Print

Bulan	Terlambat	Sakit	Tanpa Keterangan	Total Karyawan
Januari	2	2	1	53
Februari	3	2	2	53
Maret	2	1	2	53
April	3	2	1	53
Mei	2	1	2	53
Juni	3	1	1	53

Sumber: PT. Bengkulu Kokoh Perkasa, 2019.

Beberapa penelitian menjelaskan bahwa tingkat absensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Firdaus, 2019; Widyastuti, 2016). Akan tetapi dalam penelitian Gentari & Aletya (2017) menyatakan bahwa absensi *finger print* tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga menurut peneliti, penelitian dengan mengungkap variable ini masih menarik untuk dilakukan.

Sementara untuk variable motivasi, peneliti ingin mengetahui apakah perubahan kondisi kehadiran di atas (dari sebelum menggunakan *finger print* dan setelah menggunakan *finger print*) hanya dipengaruhi oleh penggunaan absensi *finger print* saja, ataukah terdapat motivasi baik dari internal karyawan (dari dalam diri karyawan) atau dari eksternal karyawan (atasan, dll). Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang diberi judul “Pengaruh Absensi *Finger Print* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bengkulu Kokoh Perkasa”.

Absensi *finger print* mempunyai kelebihan:

- Absensi tidak dapat digantikan oleh orang lain.
- Proses perekapan data absensi akan menjadi lebih mudah.

Sementara kekurangan sistem absensi *finger print*:

- Harganya relatif mahal.
- Jika terdapat error maka data jam hadir karyawan tidak akan dapat diakses.
- Tidak semua dapat melakukan finger scan dengan sukses sehingga terkadang tidak tercatat jika pegawai atau pekerja tersebut hadir kerja.

Menurut Moch Tofik (2010), ada tiga dimensi absensi sidik jari (*fingerprint*) yaitu: 1. Praktis, pegawai dapat membuktikan kehadiran hanya dengan meletakkan salah satu jari pada mesin absensi fingerprint. 2. Akurat, mesin absensi fingerprint memiliki tingkat akurasi yang tinggi dalam merekam data absensi pegawai. 3. Sekuritas Tinggi, sistem absensi fingerprint memiliki resiko paling kecil untuk dilakukan manipulasi.

Robbins (2014) bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut Serdamayanti (2007), indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. Motivasi internal: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain.
2. Motivasi eksternal: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Kinerja karyawan menurut Robbins Stephen (2002) dalam Apriyanti., *et.al* (2020) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.
4. Efektivitas adalah kemampuan dalam merealisasikan yang direncanakan dibandingkan dengan target yang ditetapkan.
5. Kemandirian. Kemandirian adalah kemampuan pemda dalam membiayai sendiri kegiatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan adalah dengan metode sampling jenuh sebanyak 53 responden yaitu seluruh dari karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa. Kemudian data yang terkumpul akan diolah dengan menggunakan SPSS dengan teknik analisis data regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,289	2,594		3,196	,002
X1	1,018	,194	,476	5,236	,000
X2	,416	,077	,492	5,402	,000

Sumber: Data primer yang diolah (Juli 2020)

Persamaan:

$$Y = 8,289 + 1,018X_1 + 0,416X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Absensi *Finger Print*

X2 = Motivasi Kerja

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 8,289 mempunyai arti bahwa variabel Absensi *Finger Print* (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja akan tetap yaitu 8,289.
2. Koefisien regresi variabel Absensi *Finger Print* (X1) sebesar 1,018, artinya jika variabel independen lain nilainya ditambah dan Absensi *Finger Print* ditambah satu satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,018. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Absensi *Finger Print* dengan Kinerja, semakin naik Absensi *Finger Print* semakin meningkat Kinerja.

3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) 0,416. artinya jika variabel independen lain nilainya ditambah dan Motivasi Kerja ditambah satu satuan, maka Kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,416. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja semakin naik Motivasi Kerja semakin meningkat Kinerja.
4. Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel X1 adalah variabel yang paling dominan yaitu dengan nilai 1,018 atau 1,01%. Artinya variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X1 (Absensi) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel X1 bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik Absensi *Finger Print* maka semakin meningkat Kinerja.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 5.
Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	,823	,816	2,544

Sumber: Data primer yang diolah (Juli 2020)

Analisis Output

- a. Diperoleh nilai koefisien korelasi (R) = 0,907 yang berarti ada hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Besar koefisien korelasi 0,907 berarti hampir mendekati satu artinya hubungan Absensi *Finger Print*, Motivasi Kerja terhadap Kinerja termasuk tinggi.
- b. Nilai R^2 (R Square) sebesar 0,823 atau 82% Kinerja dipengaruhi Absensi *Finger Print*, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya variabel Keputusan Mahasiswa dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan tingkat kepercayaan, $\alpha = 0,05$.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Rumus untuk mencari t tabel adalah $t_{tabel} = t_{(n-k)}$ (n = jumlah sampel, k = jumlah variabel bebas dan terikat) ($53-3 = 50$). Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $t < 0,05$. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Berdasarkan Tabel 4. hasil uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a).Variabel (X1)

Berdasarkan tabel hipotesis diatas dapat diketahui nilai $t (5,236) > (1,674)$, dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka hipotesis diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara Absensi *Finger Print* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa.

b). Variabel (X2)

Berdasarkan tabel hipotesis diatas dapat diketahui nilai $t (5,402) > (1,674)$, dan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, maka hipotesis diterima. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Rumus untuk mencari f tabel adalah $f = (df1 = k-1, df2 + n-k)$ ($n =$ jumlah sampel, $k =$ jumlah variabel bebas dan terikat) ($df1; 3-1 = 2 , 53 = df2 ; 53-3= 50$). Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut

Tabel 6.
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1508,983	2	754,491	116,625	,000 ^b
Residual	323,470	50	6,469		
Total	1832,453	52			

Sumber :Data Primer diolah (Juli 2020).

Berdasarkan tabel 6. diperoleh nilai F 116,625 $> 3,182$ dan nilai Sig 0,000 $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu 3,182 dan nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Absensi *Finger Print*, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tiga Roda Bengkulu.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Fingers Print* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian saat ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *fingers print* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa Kota Bengkulu. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya diantaranya adalah Kristin, Lia Sepda; Suputra, I Nyoman; & Sarbini (2016), Wardani, Ratna (2015), Widyastuti, Febriani (2016).

Dalam penerapan sistem absensi *fingers print* di perusahaan ini telah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden karyawan terhadap penerapan sistem aplikasi ini. Karyawan memahami fungsi dan sistem kerja absensi berbasis teknologi, dimana cara kerja *fingers print* tidak sama dengan sistem absensi sebelumnya yang ada di perusahaan. Dengan demikian mereka sadar bahwa absensi ini tidak memiliki celah untuk berlaku curang. Namun Firdaus, Okta (2019) menemukan kondisi yang sedikit berbeda dengan penelitian saat ini pada PT. Bengkulu Kokoh Perkasa. Hasil penelitian Firdaus, Okta (2019) menunjukkan bahwa penerapan daftar hadir dengan finger print belum berjalan optimal sesuai dengan aturan. Karena masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan kerika jam kerja, belum tegasnya sanksi yang diberikan baik oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam penerapan sistem absensi *fingers print* ini disesuaikan dengan kondisi lingkungan

perusahaan, seperti pemahaman dan kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin bekerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kristin, Lia Sepda; Suputra, I Nyoman; & Sarbini (2016), Widyastuti, Febriani (2016) dan Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa yang ditemukan dalam penelitian saat ini, dimana menemukan bahwa antara variable motivasi dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Artinya apabila motivasi yang ada dalam diri karyawan meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan pada kinerja karyawan.

Beberapa item pernyataan karyawan menunjukkan memiliki motivasi yang baik adalah dengan berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai optimal, selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuan, melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan lebih mudah. Pekerjaan yang juga disupport oleh atasan membuat karyawan semakin termotivasi dan merasa diperhatikan. Mereka menyatakan bahwa apabila mereka menemui masalah dalam bekerja, akan bertanya kepada atasan maupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan. Beberapa pernyataan karyawan yang telah di sajikan ditanggapi baik oleh karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang ada pada karyawan telah baik.

Pengaruh *Fingers Print* & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil penelitian sebelumnya terdapat persamaan dimana *finger print* dan motivasi secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian saat ini menyatakan secara parsial variable *finger print* & motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji regresi yang telah disajikan di atas, dapat dilihat besarnya nilai pengaruh yang ada pada masing-masing variable *finger print* & motivasi. Pada setiap item pernyataan masing-masing variable *finger print* & motivasi ditanggapi dengan skor baik oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan atas variable yang diteliti dalam penelitian telah berjalan dengan baik.

Skor yang baik atas pernyataan item kedua variable inilah yang kemudian membuat hasil uji secara simultan dapat bernilai baik pula.

KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian saat ini diantaranya adalah:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variable *finger print* terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila variable *finger print* telah baik diterapkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa Di Kota Bengkulu.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variable motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila variable motivasi naik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Bengkulu Kokoh Perkasa Di Kota Bengkulu.
3. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variable *finger print* dan variable motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Bangun Wibowo. (2015). *Pengaruh Suasana Toko, Promosi, dan Lokasi Terhadap Minat Beli di Planet Distro Kota Banjarmasin*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Apriyanti, R., Bahrun, K., & Fintariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. K3/Sil Ketahun Begkulu Utara). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 189-194.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Erna Maeyasari. (2012). *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*. Serang: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Fathimiyah, Umi. (2016). Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan (Studi Kasus Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Dan Di Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Uin Walisongo Semarang). *Skripsi*: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Fintariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embeddedness, Ocb, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. *Universitas Bengkulu: Disertasi*.
- Hardjono, Winardi. (2000). *Manajemen Pemasaran Modern dan Perilaku Konsumen*. Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nopianto, I., Islamuddin, I., & Fintariasari, M. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsud Bengkulu Tengah. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 100-108.
- Notoatmodjo S. 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.

- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sepriansya, I., Ratnawili, R., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 114-122.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Wardani, Ratna. (2015). Pengaruh Penerapan Absensi *Finger Print*, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalbe Farma tbk (Lippo Cikarang). *Skripsi*: President University.
- Widyastuti, Febriani (2016). Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Skripsi*: Universitas Muhammadiyah Surakarta.