

Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print), Kompensasi Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya

Sugeng¹, Muhammad Demsi Dupri², Kenes Retno Palupi³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Dalam menghadapi era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga di perlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi global tersebut. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Maka dari itu, suatu perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan produktivitas di dalam suatu perusahaan. Dengan produktivitas yang baik, maka suatu perusahaan dapat memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik akan membantu karyawan untuk memenuhi target perusahaan juga membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan. Namun, bila kinerja karyawan perusahaan menurun, maka akan merugikan perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Pemberian Kompensasi, dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 173 orang Karyawan. Penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin diperoleh sampel sebanyak 121 responden yang diambil melalui teknik *Simple Random Sampling*. Variabel yang digunakan meliputi Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Pemberian Kompensasi, Produktivitas Kerja, dan Kinerja Karyawan. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan taraf signifikansi 5%. Hasil pengujian data menunjukkan Variabel Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pemberian Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Produktivitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji simultan F secara bersama-sama Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Pemberian Kompensasi dan Produktivitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Kompensasi dan Produktivitas Kinerja Karyawan

Abstract

*In facing the era of free trade, competition between companies both locally and internationally is increasing, so Human Resources are needed who have the knowledge, abilities, and skills that can meet the global demand. This forces every company to be able to work more efficiently, effectively, and productively. Human resources (HR) is an essential aspect of a company. Therefore, a company must be able to manage Human Resources as well as possible to increase productivity within the company. With good productivity, a company can meet the company targets that have been set. Good employee performance will help employees to meet company targets and also help companies to earn profits. However, if the performance of the company's employees decreases, it will be detrimental to the company. This study aims to determine the effect of Fingerprint Attendance (*Fingerprint*),*

Compensation, and Work Productivity on Employee Performance. This study uses a quantitative approach by using primary data through questionnaires and interviews. The population in this study was 173 employees. The sample calculation using the Slovin formula obtained a sample of 121 respondents who were taken through the Simple Random Sampling technique. The variables used include Fingerprint Attendance, Compensation, Work Productivity, and Employee Performance. Analysis of the data used is multiple linear regression with a significance level of 5%. The results of the data test show that the Fingerprint Attendance Variable has a significant positive effect on Employee Performance. The variable of compensation has a significant positive effect on employee performance. Work Productivity variable has a significant positive impact on Employee Performance. Simultaneous F tests together with Fingerprint Attendance, Compensation, and Work Productivity have a simultaneous effect on Employee Performance.

Keywords: *Fingerprint Attendance (Fingerprint), Compensation, and Employee Performance Productivity*

I. PENDAHULUAN

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang hendak di capai. Tujuan tersebut dicapai dengan mendaya gunakan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang mempunyai peran paling penting adalah manusia. Kinerja pegawai dikatakan baik apabila semua indikator yang mempengaruhinya sudah baik pula. (Suwanto : 2021). Dalam menghadapi era perdagangan bebas, persaingan antar perusahaan baik lokal maupun internasional semakin meningkat, sehingga di perlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dapat memenuhi global tersebut. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan (Mangkuprawira, 2012: 102). Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan perusahaan dapat menerapkan sistem absensi fingerprint yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan karakteristik fisik atau prilaku yang khas dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata. Dengan adanya sistem absensi *fingerprint* dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja. Semua itu bisa dilihat dari jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Kinerja karyawan bisa dinilai dari disiplin kerja apabila karyawan melakukan sesuai dengan aturan jam kerja yang sudah ditentukan oleh instansi.

Selain meningkatkan kedisiplinan, untuk meningkatkan kinerja juga diperlukan adanya Kompensasi agar dapat mencapai hasil yang memuaskan berarti memberi semangat pegawai untuk bekerja dengan baik. Menurut Handoko (2014:114), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka, pemberian Kompensasi sangat penting bagi pegawai/karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu Kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan bagi pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

PT. Sinar Jaya Inti Mulya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan inti kelapa sawit dengan produk utama Crude Palm Kernal Oil (CPKO) atau minyak sawit murni dan Palm Kernal Expeller (PKE) atau bungkil sawit dengan kapasitas olah pabrik 500Ton Kernal per hari. Crude Palm Kernal Oil (CPKO) atau disebut juga

minyak murni kelapa sawit dalam kegunaannya yaitu sebagai bahan dasar makanan dan kosmetik yang akan dijual di pasaran domestic maupun internasional.

Sedangkan Palm Kernal Expller (PKE) atau disebut juga bungkil sawit adalah bahan campuran pakan ternak dan hasil olahan tersebut akan dipasarkan hanya untuk ke luar negeri, seperti Eropa, Korea, Australia dan New Zealand. PT. Sinar Jaya Inti Mulya sebagai industri yang menghasilkan minyak dari inti kelapa sawit Palm Kernel Oil (PKO) dimana produk yang dihasilkan harus memenuhi standar mutu yang ditetapkan oleh SNI untuk dapat diterima oleh pabrik pengolahan selanjutnya. Untuk aplikasi menjadi beberapa produk, minyak sawit harus memiliki mutu yang disesuaikan dengan karakteristiknya. Produk pangan lebih dititikberatkan pada titik leleh dan kandungan lemak padat sedangkan produk non pangan pada komposisi asam lemak.

Tabel target dan realisasi produksi PT Sinar Jaya Inti Mulya

No	tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi
1	2018	1.515 ton	1.520 ton
2	2019	1.530 ton	1.525 ton
3	2020	1.545 ton	1.535 ton
4	2021	1.560 ton	1.555 ton

Sumber: Sinar jaya Inti Mulya 2022

Berdasarkan data tersebut, maka dapat dilihat bahwa setiap tahun bahwa jumlah produksi minyak yang dihasilkan oleh PT sinar jaya inti mulya pada setiap tahunnya adalah 1.515 ton, 2019 sebanyak 1.530 ton, 2020 sebanyak 1.540 ton dan 2021 sebanyak 1.560 ton. Minyak yang terrealisasi pada tahun ketahun mengalami peningkatan dari tahun 2018 sebanyak 1.520 ton, tahun 2019 sebanyak 1525, tahun 2020 sebanyak 1.535 dan tahun 2021 sebanyak 1.555 ton. Berdasarkan uraian latar belakang, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui Pengaruh Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Pemberian Kompensasi, dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

a. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 173 orang Karyawan. Penghitungan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 121 responden yang diambil melalui teknik *Simple Random Sampling*.

b. Jenis dan Objek Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono 2017). Objek penelitian yang penulis teliti adalah “Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*), Kompensasi dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Jaya Inti Mulya”.

c. Metode Analisis Data

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Persyaratan Analisis

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi linier berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji Linieritas dan uji Homogenitas.

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggunaan atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2016).

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
Most Extreme Differences	Std. Deviation	1.40244980
	Absolute Positive	.133
	Negative	.133
		-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		1.313
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* dihasilkan nilai nilai signifikansi 0,064. Jika di dibandingkan dengan nilai 0,05 maka nilai *KolmogorovSmirnov* lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independent dengan variabel dependent. berikut ini adalah hasil dari uji linieritas.

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
Absensi Sidik Jari	1,834	1,76	0,52	Linier
Kompensasi	3,569	1,76	0,64	Linier
Produktivitas	2,773	1,76	0,19	Linier

Dari hasil tabel diatas, terlihat bahwa dari ketiga variabel Independen dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

3. Uji Homogenitas

Tabel Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
No		Levene Statistic	df1	df2	sig.
1	Absensi Sidik Jari	0,33	1	240	.855
2	Kompensasi	0,79	1	240	.779
3	Produktivitas	0,79	1	240	.779

Pengambilan keputusan untuk data penelitian ini menggunakan perbandingan probabilitas. Dari tabel uji homogenitas di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel Absensi Sidik Jari (X_1) atas Kinerja Karyawan (Y)
Diketahui nilai signifikansi variabel absensi sidik jari (X_1) $0,855 > 0,05$ nilai sig, yang berarti bahwa varians data bersifat homogen atau populasi-populasi berasal dari varians yang sama dari 2 variabel tersebut.
- b. Variabel Kompensasi (X_2) atas Kinerja Karyawan (Y)
Diketahui nilai signifikansi variabel Kompensasi (X_2) $0,779 > 0,05$ nilai sig, yang berarti bahwa varians data bersifat homogen atau populasi-populasi berasal dari varians yang sama dari 2 variabel tersebut.
- c. Variabel Produktivitas (X_3) atas Kinerja Karyawan (Y)
Diketahui nilai signifikansi variabel Kompensasi (X_1) $0,779 > 0,05$ nilai sig, yang berarti bahwa varians data bersifat homogen atau populasi-populasi berasal dari varians yang sama dari 2 variabel tersebut.

B. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Ghozali,2016). Hasil output analisis regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.267	21,617		,653	,534
Absensi Sidik Jari (X1)	.692	,434	,284	2,917	,040
Kompensasi (X2)	.181	,586	,783	2,244	,030
Produktivitas (X3)	.065	,583	,120	2,382	,014

Berdasarkan hasil regresi pada tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 7,267 + 0,692X_1 + 0,181X_2 + 0,065X_3$$

C. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (*R Squared*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,406	5,53972

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,58 yang berarti variabilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 58%.

D. Uji Simultan (F)

Uji F diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dan untuk mengetahui ketepatan model regresi yang digunakan.

Tabel Hasil Uji signifikasi Simultan (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3235.404	2	1617.702	48.113	.000 ^b
	Residual	3967.522	118	33.623		
	Total	7202.926	120			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Produktivitas, Kompensasi, Absensi_Sidik_Jari						

Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $48.113 > 2.680$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0.00 < \text{nilai Probabilitas } 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

E. Uji Parsial (T)

Uji Parsial (T) ini untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) secara individual atau parsial.

Tabel Hasil Uji signifikasi Parsial (T-test)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.267	21,617		,653	,534
	Absensi Sidik Jari (X1)	,692	,434	,284	2,917	,040
	Kompensasi (X2)	,181	,586	,783	2,244	,030

Produktivitas (X3)	.065	,583	,120	2,382	,014
--------------------	------	------	------	-------	------

Berdasarkan langkah langkah dan hasil uji hipotesis secara parsial pada hasil output SPSS diatas maka hasil pengujian adalah sebagai berikut :

a. Variabel Absensi Sidik Jari

Probabilitas hasil uji parsial (T) variabel Absensi Sidik Jari (X_1) diperoleh nilai Sig 0.040. nilai sig $0.040 < 0.050$, selanjutnya nilai T_{hitung} 2.917, diketahui nilai T_{tabel} 1.98045 (melihat Ttabel). $2.917 > 1.98045$ kemudian dapat diputuskan bahwa H_a mengalami Penolakan dan H_0 diterima yang berarti bahwa Absensi Sidik Jari berdampak positif dan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Variabel Kompensasi

Probabilitas hasil uji parsial (T) variabel Kompensasi (X_2) diperoleh nilai Sig 0.030. nilai sig $0.030 < 0.050$, selanjutnya nilai T_{hitung} 2.244, diketahui nilai T_{tabel} 1.98045 (melihat Ttabel). $2.244 > 1.98045$ kemudian dapat diputuskan bahwa H_a mengalami Penolakan dan H_0 diterima yang berarti bahwa Kompensasi berdampak positif dan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Variabel Produktivitas

Probabilitas hasil uji parsial (T) variabel Produktivitas (X_3) diperoleh nilai Sig 0.014. nilai sig $0.014 < 0.050$, selanjutnya nilai T_{hitung} 2.382, diketahui nilai T_{tabel} 1.98045 (melihat Ttabel). $2.382 > 1.98045$ kemudian dapat diputuskan bahwa H_a mengalami Penolakan dan H_0 diterima yang berarti bahwa Produktivitas berdampak positif dan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Absensi Sidik Jari (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Absensi Sidik Jari memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari nilai signifikansi variabel absensi sebesar 0,040 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,917 lebih besar dari nilai t tabel 1,980, maka H_0 diterima. Pegawai PT Sinar Jaya Inti Mulya (SJIM) menganggap absensi kehadiran sangat penting untuk dilakukan, dengan adanya finger print sangat membantu mereka dalam proses kehadiran, absensi finger print mudah digunakan dan dipahami. Selain itu, absensi finger print sangat membantu proses perekaman data kehadiran menjadi cepat dan mampu menjaga data terhindar dari manipulasi. Pada absensi finger print memiliki ketelitian yang tinggi karena pegawai berpendapat masih ada rekan kerja mereka yang meninggalkan kantor setelah absen, itu disebabkan oleh kelemahan finger print yang tidak dapat mengontrol aktivitas pegawai setelah melakukan absen.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Melvia Nora Elisa Manik tentang Penerapan Absensi Finger Print Dan Disiplin Kehadiran Pegawai (Studi Pegawai Non Akademik Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga) Hasil Penelitian Menunjukkan Penerapan Absensi Finger Print Pada Disiplin Kehadiran Pegawai Non Akademik Secara Rata-Rata Memiliki Penilaian Baik, Dimana Tanggapan Pegawai Non Akademik Terhadap Penerapan Absensi Finger Print Pada Institusi Masuk Dalam Kategori Baik, Memiliki Penilaian Cukup.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari nilai signifikansi variabel Kompensasi sebesar 0,030 lebih kecil dari nilai alpha 0,05, dan

nilai t hitung sebesar 2,244 lebih besar dari nilai t tabel 1,980, maka H_0 diterima. Adanya Kompensasi yang memadai maka seorang karyawan akan bekerja lebih baik. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen.

Tingkat Kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan sedangkan Kompensasi relatif menunjukkan status dan Absensi Sidik Jari karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila Kompensasi memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kinerja karyawan akan naik. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Djuwono Syaikhy Hidayat (2011) tentang Pengaruh Kompensasi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan produktivitas terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Produktivitas (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari nilai signifikansi variabel produktivitas sebesar 0,014 lebih kecil dari nilai α 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,382 lebih besar dari nilai t tabel 1,980, maka H_0 diterima. Produktivitas pada dasarnya merupakan ukuran yang menyangkut efektivitas penggunaan sumber-sumber produksi dalam perusahaan yang sifatnya sangat penting. Namun produktivitas sering digambarkan pada hubungan sumber yang digunakan untuk hasil yang diperoleh dalam waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat terwujud apabila tenaga kerja mendapatkan latihan kerja yang baik dan tersedianya peralatan yang memadai, serta kondisi dan lingkungan kerja yang sehat. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalamkaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas akan meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Fabiola (2014) tentang Hubungan Absensi dan Produktivitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Hasil penelitian menyebutkan bahwa produktivitas kerja karyawan dapat diprediksi berdasarkan seberapa besar seseorang tersebut dapat mengetahui pengetahuan yang luas dalam segala hal. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang luas maka produktivitas dalam melaksanakan suatu pekerjaan juga akan lebih baik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian mengenai Absensi Sidik Jari, Kompensasi, Produktivitas terhadap Kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Absensi Sidik Jari memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.
3. Produktivitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.

4. Absensi Sidik Jari, Kompensasi dan produktivitas memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT.Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Wajdi, dkk. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011
- Agus. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Indonesia Tbk, Cabang Makassar.2017
- Djuwono Syaikhy Hidayat. Pengaruh Kompensasi dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2011
- Dharmi, Iman. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23”*, Universitas Diponegoro, Semarang, 2014.
- Gandhi, Mohamad Arya, *Penerapan Absensi Fingerprint Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai Disekolah Menengah Kejuruan Lampung*. 2017. UIN
- Fabiola. Hubungan Absensi dan Produktivitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja. 2014
- Hendra Mokodompis (2015) Hubungan antara Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja
- Hasibuan, Malayu. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2017.
- Handoko, Thani 2014, *Manajemen Personalian Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta, BPFE
- Herman Sofyandi. 2018, *Sumber daya Manusia*. ”, Bumi Aksara, Jakarta
- Melvia Nora Elisa Manik. Penerapan Absensi Finger Print Dan Disiplin Kehadiran Pegawai (Studi Pegawai Non Akademik Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga). 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*, PT Remaja Rosdakarya, Jakarta, 2014.
- Mangkuprawia, Sjafrri. 2012. *Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia*, Bogor, Gulia Indonesia
- Martoyo, Susilo 2010, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta, BPPE
- Munandar AS. 2018, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Jakarta, UI
- Nasution, Ahmad 2013, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Bandung, Tarsito
- Permadi, E., & Suwarto, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja, Iklim Organisasi Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja POLRES Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(3), 521-536.
- Rivai, Veithzal. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, PT Rosada Karya, Bandung, 2019.
- Sedamaryanti. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”*, PT Refika Aditama, Bandung, 2019.

- Siagian, Sondang. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Simamora, Henry. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Sie Ykpn, 2014
- Simanjuntak, vironika A, 2011 *Analisis Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Carrefour Citra Garden, Medan, USU*
- Surakhmad, James A.F. *“Manajemen”*, Erlangga, Jakarta, 2018.
- Sugiyono, *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*, Cetakan 13, Alfabeta, Bandung, 2012
- Sugiyono, *“Metodologi Penelitian Bisnis”*, Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sutrisno, Edy. *“,Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Kencana Perdana Media Group, Jakarta.2011.
- Tohardi *“Pemberdayaan Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Lembaga Admin Negara RI, Jakarta, 2019.