



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK *FINGER PRINT* DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PT.SENAYAN *NATIONAL GOLF CLUB***

SKRIPSI

Wulan Puspitasari

1602025280

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK *FINGER PRINT* DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PT.SENAYAN NATIONAL GOLF CLUB**

SKRIPSI

Wulan Puspitasari

1602025280

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK FINGER PRINT DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT. SENAYAN NATIONAL GOLF CLUB ”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 25 Agustus 2020

Yang Menyatakan,



Wulan Puspitasari

NIM 1602025280

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK *FINGER PRINT* DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT.SENAYAN NATIONAL GOLF CLUB**

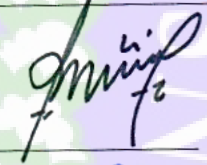
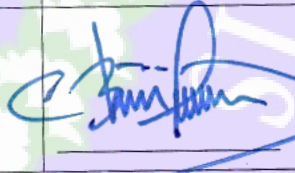
NAMA : **WULAN PUSPITASARI**

NIM : **1602025280**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

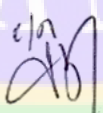
TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, SE.,MM	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, SE, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

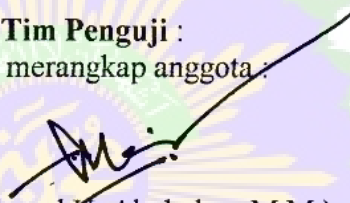
PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK *FINGER PRINT* DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT.SENAYAN *NATIONAL GOLF CLUB*

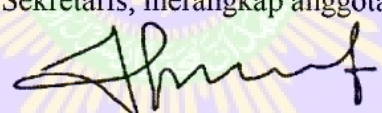
Yang disusun oleh:
Wulan Puspitasari
1602025280

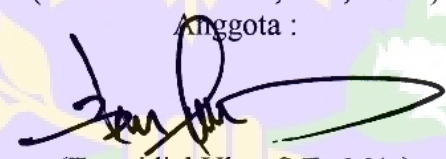
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal 19 Desember 2020

Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M.)
Sekretaris, merangkap anggota :


(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)
Anggota :



(Emaridial Ulza, S.E., MA.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)


(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

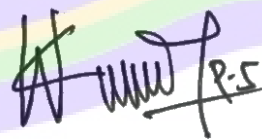
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wulan Puspitasari
NIM : 1602025280
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK FINGER PRINT DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT.SENAYAN NATIONAL GOLF CLUB”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 25 Agustus 2020
Yang Menyatakan,



(Wulan Puspitasari)

ABSTRAK

Wulan Puspitasari (1602025280)

**PENGARUH ABSENSI ELEKTRONIK *FINGER PRINT* DAN
PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PT. SENAYAN NATIONAL GOLF CLUB**

*Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta*

Kata Kunci : Absensi Elektronik, *Finger Print*, Pengawasan, dan Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai Pengaruh Absensi Elektronik *Finger Print* dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan PT.Senayan National Golf Club Divisi Operasional. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang didapatkan melalui kuesioner yang telah disebar dengan 60 orang sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan dengan tujuan memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi *and adjusted R square* dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial absensi elektronik *finger print* dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian secara simultan menunjukkan bahwa absensi elektronik *finger print* dan pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Wulan Puspitasari (1602025280)

THE EFFECT OF FINGER PRINT ELECTRONIC ABSENCE AND SUPERVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT.SENAYAN NATIONAL GOLF CLUB.

Thesis, Undergraduate Program in Accounting Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Keywords: Electronic Attendance, Finger Print, Supervision, and Employee Performance.

This study aims to see the effect of electronic fingerprint attendance and supervision on employee performance at PT Senayan National Golf Club, Operational Division. This aims to determine all the effects obtained through a questionnaire that has been distributed with 60 people as the research sample.

The categories of respondents are useful for describing the description of the identity of the respondent according to the research sample that has been determined with the aim of providing an overview of the object to be the sample in this study. The data processing and analysis techniques used are data quality test, descriptive statistical analysis, classical assumption test, linear multiple analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results showed that partially fingerprint electronic attendance and had a positive and significant effect on employee performance, then simultaneously showed that fingerprint electronic attendance had a positive and significant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis mengucapkan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah_Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju ke zaman yang terang benderang yang dapat kita rasakan sampai hari ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany.,SE.,M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, dan koreksi serta saran-saran hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. Bapak Emaridial Ulza, SE., M.A., selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah menyempatkan waktunya untuk membimbing peneliti dan memberikan masukan dan saran-saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu, wawasan serta bantuan dalam segala hal kepada peneliti.

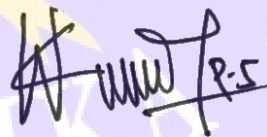
9. Seluruh Staf Pengajar, Staf Security, dan Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prof. DR. HAMKA khususnya atas kontribusi dan bantuan yang telah diberikan.
10. Kepada kedua orang tua saya dan juga saudara saya yang selalu memberikan semangat dan dukungan terbaiknya hingga tiada keraguan untuk menuntut ilmu di setiap hari.
11. Kepada Manajemen PT.Senayan *Golf National Club* atas dispensasi waktu kuliah yang telah diberikan.
12. Kepada teman-teman seperjuangan Datuk Squad yang turut serta bersama-sama menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Kepada Rahmat Hidayatullah yang selalu ada, mendukung, berkontribusi langsung dalam penulisan skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan kontribusi serta masukan positif kepada penulis.

Semoga semua kebaikan yang telah diberikan akan dibalas oleh Allah SWT. Akhir kata, saya mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 25 Agustus 2020

Penulis



(Wulan Puspitasari)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka	25
2.2.1 Absensi Elektronik Finger Print.....	25
2.2.1.1 Cara Kerja Mesin Absensi Elektronik Finger Print.....	26
2.2.1.2 Tujuan Absensi Elektronik Finger Print.....	27
2.2.1.3 Keunggulan Absensi Elektronik Finger Print	28
2.2.1.4 Kekurangan Absensi Elektronik Finger Print	28

2.2.1.5 Dimensi dan Indikator Absensi Elektronik Finger Print...	29
2.2.2 Pengawasan.....	30
2.2.2.1 Karakteristik Pengawasan.....	31
2.2.2.2 Proses Pengawasan.....	32
2.2.2.3 Tujuan Pengawasan	33
2.2.2.4 Metode Pengawasan.....	34
2.2.2.5 Jenis-jenis Pengawasan.....	35
2.2.2.6 Dimensi dan Indikator Pengawasan.....	36
2.2.3 Kinerja Karyawan	37
2.2.3.1 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	37
2.2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	38
2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	39
2.2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia	40
2.2.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	40
2.2.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	41
2.2.4.3 Peranan Sumber Daya Manusia.....	44
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	45
2.3.1 Pengaruh Absensi Elektronik Finger Print terhadap Kinerja Karyawan.....	45
2.3.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.....	46
2.4 Rumusan Hipotesis	48
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	49
3.1.1 Data Primer	49
3.1.2 Data Sekunder.....	49
3.2 Operasionalisasi Variabel	50
3.3 Populasi dan Sampel	54
3.3.1 Populasi.....	54
3.3.2 Sampel.....	55
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	55

3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	57
3.5	Teknik Pengolahan Data	58
3.6	Instrumen Penelitian	59
3.7	Teknik Analisis Data.....	60
3.7.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	61
3.7.2	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	61
3.7.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	65
3.7.4	<i>Uji Hipotesis</i>	67
3.7.5	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	68
3.7.6	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	70
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	70
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	70
4.1.2	<i>Sejarah Singkat PT. Senayan National Golf Club</i>	70
4.1.3	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i>	71
4.1.3.1	<i>Visi</i>	71
4.1.3.2	<i>Misi</i>	71
4.1.4	<i>Struktur Organisasi</i>	71
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	74
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	74
4.2.1.1	<i>Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin</i>	75
4.2.1.2	<i>Karakteristik Responden Berdasarkan Usia</i>	75
4.2.1.3	<i>Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir</i>	76
4.2.1.4	<i>Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja</i>	77
4.2.2	<i>Instrumen Penelitian</i>	78
4.2.2.1	<i>Uji Validitas</i>	78
4.2.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	80
4.3	Hasil Analisis Data	81
4.3.1	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	81
4.3.1.1	<i>Pengaruh Absensi Elektronik Finger Print Terhadap Kinerja Karyawan</i>	82

4.3.1.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.....	89
4.3.1.3 Kinerja Karyawan	96
4.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda	103
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	104
4.3.4 Pengujian Hipotesis	110
4.3.5 Analisis Koefisien Determinasi	113
4.4 Pembahasan.....	113
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran-saran	118
DAFTAR PUSTAKA	120
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	17
2.	Operasional Variabel Penelitian	53
3.	Pengukuran Autokorelasi Uji Durbin-Watson (<i>DW-Test</i>)	64
4.	Kategori Koefisien Korelasi.....	68
5.	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
7.	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	76
8.	Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
9.	Hasil Uji Validitas Variabel Absensi Elektronik Finger Print (X_1) ...	79
10.	Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_2).....	79
11.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	80
12.	Hasil Uji Reliabilitas	81
13.	Statistik Deskriptif.....	82
14.	Prosedur Absensi <i>Finger Print</i> yang Digunakan Mudah Dipahami dan Diterapkan	83
15.	Mampu Menyesuaikan diri dengan Perubahan Absensi Manual menjadi Absensi Elektronik <i>Finger Print</i>	83
16.	Mesin Absensi Finger Print dan Komputer yang Digunakan Sudah Menggunakan Standar yang Baik.....	84
17.	Penerapan Absensi Elektronik <i>Finger Print</i> Sesuai dengan Prosedur yang Berlaku sehingga Memudahkan Atasan dalam Pengawasan.....	85
18.	Finger Print mempunyai ketelitian tinggi dalam verifikasi sidik jari, sehingga database selalu update dan data menjadi akurat	85
19.	Dengan data yang akurat karyawan selalu menggunakan database dalam mencari data kehadiran karyawan	86
20.	Data absensi Finger Print lebih akurat dan aman dari absensi manual sehingga tidak ada kecurangan dalam absensi	87
21.	Kehadiran karyawan lebih meningkat dengan diterapkannya absensi elektronik Finger Print	87
22.	Skor dan Rata-rata Indikator Absensi Elektronik <i>Finger Print</i>	88
23.	Karyawan mendapatkan jadwal kerja atau agenda pekerjaan lainnya	90

24.	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang pekerjaannya	90
25.	Dengan adanya pengawasan langsung, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk giat bekerja	91
26.	Evaluasi kinerja terhadap penilaian customer lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.....	92
27.	Dengan adanya pengawasan langsung, karyawan menjadi lebih disiplin menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP yang berlaku.....	92
28.	Pimpinan dapat memberikan arahan dan petunjuk bagi karyawan yang mengalami hambatan kerja.....	93
29.	Pimpinan memberikan sanksi sesuai dengan taraf atau bobot kesalahan karyawan	94
30.	Pimpinan memberikan penghargaan, baik secara lisan maupun tertulis kepada bawahannya.....	94
31.	Skor dan Rata-rata Indikator Pengawasan.....	95
32.	Karyawan memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	97
33.	Kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan masih belum maksimal	97
34.	Karyawan selalu bekerja sesuai peraturan yang berlaku.....	98
35.	Karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik agar citra perusahaan baik	99
36.	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	99
37.	Karyawan bersedia kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada	100
38.	Karyawan melaksanakan disiplin absensi dengan waktu dan pulang kerja sesuai peraturan	101
39.	Karyawan mampu dan sadar akan tanggung jawab terhadap perusahaan.....	101
40.	Skor dan Rata-rata Indikator Kinerja Karyawan.....	102
41.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	103
42.	Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	105
43.	Hasil Uji Multikolinearitas	107
44.	Hasil Uji Autokorelasi.....	109
45.	Distribusi Nilai Tabel Durbin Watson	109
46.	Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)	111

47. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Simultan F).....	112
48. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	113



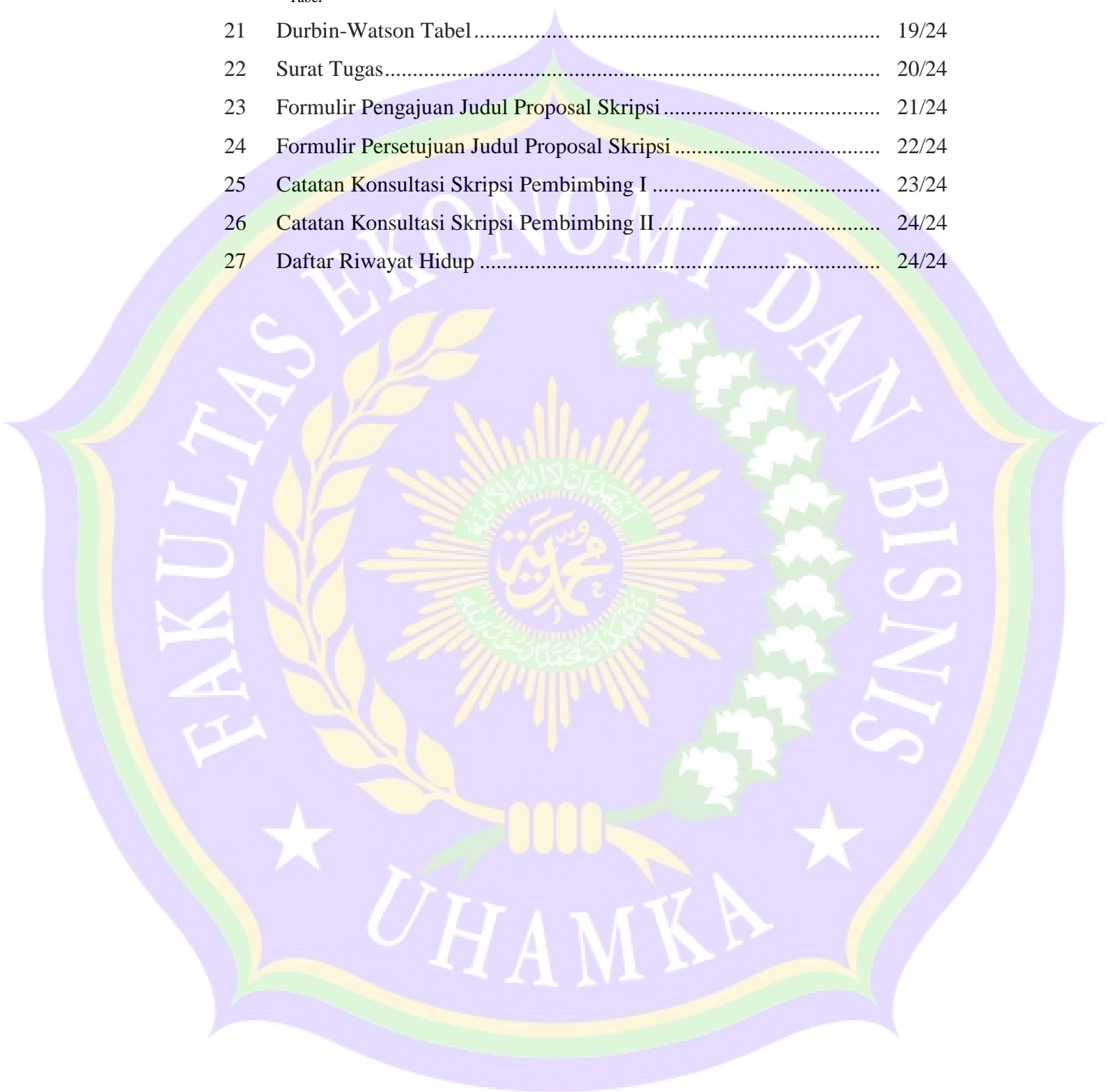
DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Senayan National Club Periode Tahun 2017-2019	7
2.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	47
3.	Struktur Organisasi PT. Senayan <i>National Golf Club</i>	72
4.	Grafik Normal Profitability Plot	106
5.	Gambar Scatterplot	108

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Grafik Responden Berdasarkan Umur	1/24
2	Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	1/24
3	Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	2/24
4	Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	2/24
5	Distribusi Responden Mengenai Absensi Elektronik Finger Print (X ₁).....	3/24
6	Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan (X ₂).....	4/24
7	Distribusi jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	5/24
8	Hasil Uji Validitas X ₁ SPSS Versi 24.0	6/24
9	Hasil Uji Validitas X ₂ SPSS Versi 24.0	7/24
10	Hasil Uji Validitas Y SPSS Versi 24.0	8/24
11	Hasil Reliabilitas X ₁ SPSS Versi 24.0	9/24
12	Hasil Reliabilitas X ₂ SPSS Versi 24.0	10/24
13	Hasil Reliabilitas Y SPSS Versi 24.0.....	11/24
14	Hasil Pengujian Analisis Statistik Deskriptif SPSS Versi 24.0	12/24
9	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda SPSS Versi 24.0	12/24
10	Hasil Pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov SPSS Versi 24.0	12/24
11	Grafik Normal Profitability Plot	13/24
12	Hasil Pengujian Multikolinearitas SPSS Versi 24.0.....	13/24
13	Grafik Scatterplot	14/24
14	Hasil Pengujian Autokorelasi SPSS Versi 24.0	14/24
15	Distribusi Nilai Tabel Durbin Watson	15/24
16	Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) SPSS Versi 24.0	15/24
17	Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Simultan F) SPSS Versi 24.0	16/24
18	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi SPSS Versi 24.0.....	16/24
19	T _{Tabel}	17/24

20	F_{Tabel}	18/24
21	Durbin-Watson Tabel.....	19/24
22	Surat Tugas.....	20/24
23	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi.....	21/24
24	Formulir Persetujuan Judul Proposal Skripsi.....	22/24
25	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I.....	23/24
26	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II.....	24/24
27	Daftar Riwayat Hidup.....	24/24



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi pada era globalisasi saat ini terlihat bergerak sangat cepat diberbagai aspek. Hal ini dilihat dari semakin banyaknya teknologi terbaru untuk memudahkan sumber daya manusia menjalankan pekerjaan. Diantaranya perkembangan teknologi komputer telah menghasilkan informasi yang cepat, akurat dan efisien. Oleh karena itu, teknologi informasi menjadi kebutuhan bahkan persyaratan bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sutrisno (2019), mengemukakan bahwa agar perusahaan mampu terus bersaing dan bertahan, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu sumber daya manusia.

Hasibuan (2018), mengemukakan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pembahasan difokuskan pada unsur manusia pekerja. Hal-hal pokok dalam MSDM adalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Untuk menunjang sumber daya manusia yang handal, maka kinerja karyawan harus lebih dioptimalkan, diantaranya dengan memeperhatikan kedisiplinan karyawan melalui absensi kehadiran dan pengawasan oleh atasan.

Hertyana (2016), Didalam perusahaan, absensi sangatlah dibutuhkan untuk mengetahui kedisiplinan karyawan melalui absensi waktu masuk dan pulang karyawan yang dilakukan setiap hari. Kedisiplinan karyawan merupakan salah satu tolak ukur kesuksesan sebuah perusahaan. Oleh karena itu akan sangat membantu untuk kemajuan perusahaan.

Bagi perusahaan yang cukup besar dengan jumlah karyawan yang banyak, membutuhkan mesin absensi yang canggih, karena absensi manual kemungkinan akan disalahgunakan oleh karyawan seperti menitipkan absen kepada rekan kerja lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan mesin absensi yang lebih canggih untuk melihat kedisiplinan karyawan.

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, sudah banyak ditemukan mesin-mesin canggih diantaranya mesin absensi *Finger Print*, mesin absensi *Finger Print* ini banyak diterapkan di perusahaan besar. Mesin absensi *Finger Print* merupakan sistem absensi yang menggunakan sidik jari sebagai alat perantara mengukur kedisiplinan karyawan. Dengan adanya mesin ini, karyawan tidak bisa lagi memanipulasi absensi dengan menitip absen kepada rekan kerja. Hal ini karena sidik jari manusia mempunyai keunikan yang tidak sama atau setiap manusia mempunyai sidik jari yang berbeda. Oleh karena itu, mesin absensi *Finger Print* merupakan solusi absensi yang baik untuk mengukur kedisiplinan karyawan.

Menurut Hasibuan (2016), Kinerja dipengaruhi juga oleh tingkat pengawasan pada saat berlangsungnya jam kerja. Pengawasan yang tidak optimal akan berdampak pada karyawan untuk tidak mematuhi peraturan perusahaan. Jika

pengawasan dilakukan dengan baik, maka karyawan akan bekerja dengan baik sesuai aturan yang berlaku sehingga kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah pengawasan. Pengawasan merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Jika terdapat penyimpangan, diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengawasan pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Menurut Robbin dan Mary (2012), Manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain adalah aspek yang membedakan jabatan manajerial dan posisi non manajerial.

Kinerja seseorang atau kelompok orang dapat dicapai dalam organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, agar dapat tumbuh disiplin kerja dalam diri individu. Kinerja dapat diukur dalam sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan, disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Wilson (2014), mengemukakan bahwa yang menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan yaitu sumber daya manusianya. Karena sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya perusahaan yang mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tenaga, waktu dan kemampuannya

dapat dimanfaatkan untuk kepentingan perusahaan maupun bagi individu secara optimal.

Oleh karena itu setiap perusahaan harus benar-benar mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya untuk mencapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan. Untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan perlu adanya kebijakan dan strategi agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasibuan (2016), menyatakan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi memimpin unsur manusia sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil juga pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

Karyawan yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, jika moral kerja dan kedisiplinan rendah. Mereka baru bermanfaat dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan jika mereka berkeinginan tinggi untuk berprestasi.

Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan, penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian gairah kerja dan kedisiplinan akan lebih baik serta efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas

ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya.

Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja. Sumber daya manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang rendah.

Untuk memperkuat penelitian ini maka dirujuk penelitian terdahulu, hal ini dijelaskan dari hasil studi analisis yang telah dikemukakan Kayode (2013) ; Sunaryo, *et al* (2015) ; Sina (2016) ; Toding (2016) ; Mahdalena, *et al* (2016) ; Widiyastuti (2016) ; Hertyana (2016) ; Hatlenes, Eikeseth (2016) ; Muslimin (2016) ; Nwoye (2016) ; Anggara (2016) ; Sulistiyani, *et al* (2017) ; Ermita (2017) ; Nasution (2017) ; Rulandari (2017) ; Situmeang (2017) ; Herdino, Andri (2017) ; Sari, Gundo (2018) ; Renata, *et al* (2018) ; Samnuzulsari (2018) ; Purnama (2018) ; Fadila, Septiana (2019) ; Abreham (2019) ; Awal (2019) ; Fahrul *et al* (2020). Dengan pengumpulan data primer dan data sekunder yang dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi kepada responden. Penelitian tersebut dilakukan dengan metode kualitatif dan kuantitatif.

Kesenjangan penelitian dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu variabel absensi elektronik *Finger Print* dan pengawasan. Penelitian yang dilakukan oleh Fahrul, *et al* (2020), Muslimin (2016), Nwoye (2016), Samnuzulsari (2018), Ghazali (2016), Gundo (2016), Sunaryo *et al* (2015), Ermita (2017).

Menyimpulkan bahwa absensi *Finger Print* dan pengawasan dapat berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mahdalena (2016), Sulistiyani (2017), menyimpulkan bahwa absensi *Finger Print* dan pengawasan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

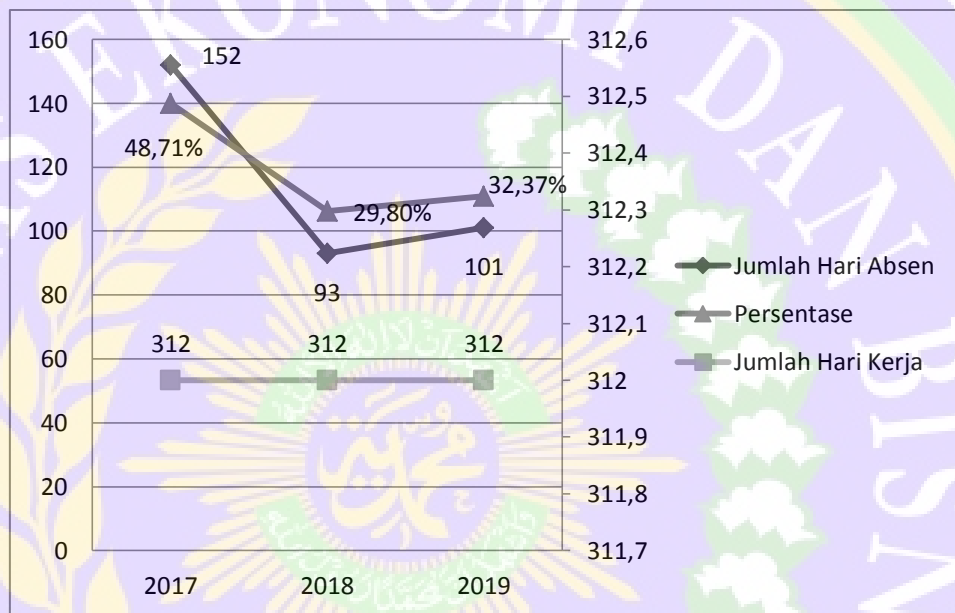
Berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu, terlihat bahwa absensi elektronik *Finger Print* dan pengawasan menjadi komponen yang sangat penting dalam kedisiplinan karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja. Absensi *Finger Print* dan pengawasan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam hal ini terdapat beberapa dari penelitian terdahulu menyatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Absensi *Finger Print* dan pengawasan yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan terdapat suatu keharusan karyawan menjadi disiplin karena ada bukti nyata melalui rekaman absensi mulai dari jam masuk dan jam pulang kerja, dan terdapatnya suatu pengawasan dari atasan secara langsung maupun tidak langsung menjadikan karyawan mematuhi aturan perusahaan yang berlaku.

Sebagai bentuk peningkatan kinerja karyawan yang berawal dari disiplin waktu, PT. Senayan *National Golf Club* sejak tahun 2017 menerapkan absensi elektronik *Finger Print* yaitu peralatan canggih yang merekam sidik jari karyawan saat jam datang dan jam pulang.

Hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya korupsi waktu yang sering dilakukan karyawan dengan cara menitip absen kepada karyawan lain. Khususnya pada divisi operasional dengan data penilaian karyawan sebagai berikut:

Gambar 1
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Senayan National Golf Club
Periode Tahun 2017-2019



Sumber: Diolah oleh penulis

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan yang belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari tabel absensi yang mengalami perubahan setiap tahunnya.

Pada tahun 2017 persentase ketidakhadiran sebesar 48,71%, pada tahun 2018 mengalami penurunan absensi ketidakhadiran menjadi 29,80% dan pada tahun 2019 absensi ketidakhadiran kembali meningkat mencapai 32,37%. Dengan adanya peningkatan absensi ketidakhadiran karyawan, maka akan menghambat penyelesaian tugas perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa dampak kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai suatu tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis merasa tertarik melakukan penelitian lanjutan yang harapannya dapat memberikan hasil yang lebih mumpuni dengan data yang relevan pada kondisi saat ini.

Oleh karena itu, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Absensi Elektronik *Finger Print* dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan *Senayan National Golf Club*”.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Tingkat disiplin karyawan yang masih belum optimal diantaranya masih banyak karyawan yang datang terlambat, tidak hadir dan melakukan manipulasi absensi.
2. Kurangnya pengawasan langsung dan terarah yang seharusnya dilakukan oleh atasan atau kepala bagian terhadap karyawan dalam proses pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut.
3. Konflik kerja yang masih terjadi dilingkungan kerja PT. *Senayan National Golf Club*.

4. Menurunnya kinerja karyawan sehingga membuat citra buruk terhadap perusahaan *Senayan National Golf Club*.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, penulis membatasi beberapa masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan Absensi Elektronik *Finger Print* dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. *Senayan National Golf Club*.
2. Pengamatan dan penelitian terbatas pada karyawan divisi operasional PT. *Senayan National Golf Club*.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Absensi *Finger Print* dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *Senayan National Golf Club*?
2. Bagaimanakah Pengawasan dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. *Senayan National Golf Club*?
3. Bagaimanakah Absensi *Finger Print* dan Pengawasan dapat berpengaruh pada Kinerja Karyawan PT. *Senayan National Golf Club*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Absensi *Finger Print* secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan *Senayan National Golf Club*.

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Senayan *National Golf Club*.
3. Untuk mengetahui pengaruh Absensi *Finger Print* dan Pengawasan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Senayan *National Golf Club*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait di antaranya :

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan tambahan dalam penelitian lanjutan tentang pendalaman materi serta menambah wawasan dan juga pengetahuan bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama terkait pengaruh Absensi Elektronik *Finger Print* dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Praktis

Diharapkan pada hasil penelitian ini, dapat dijadikan beberapa landasan informasi dan juga masukan yang turut membantu pihak manajemen dalam mengambil keputusan yang berguna untuk menilai sampai sejauh mana menggali lebih dalam mengenai Absensi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. T. (2014). *Manajemen Strategik Konsep dan Aplikasi*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Awal, A. (2019). *The Effect of Supervision on Increasing the Disciplinary of Employees Work In the Large Center Of Kerinci Seblat National Park Kota Sungai Penuh*. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, 15(1), 243-247.
- Budi, R., & Sulistiyani, S. (2017). *Application of Fingerprint and Preventive Discipline Online Presence System on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable (Study of Civil Servants in Pematang District High Schools)*. In *Proceeding: International Conference on Business, Economics and Governance (ICBEG)-ISBN 978-602-14119-3-3* (pp. 110-116).
- Bungun, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Dewa, K. S. (2019). *Pengaruh efektivitas absensi elektronik (fingerprint) terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kemenkumham wilayah NTB (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Mataram)*.
- Ermita, E. (2017) *The Effect of Supervision Implementation Towards Teacher Performance at SMKN Business Management Group in Padang City*. *Educational Administration Research and Review*, 1(1), 7-12.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fahrul, R., & Harun, C. Z. (2020, February). *Fingerprint management information system to improve quality of lecturing services in teacher training and education faculty of Syiah Kuala University*. In *Journal of Physics Conference Series* (Vol. 1460, No. 1, p. 012106).
- Gandhi, M. A. (2017). *Penerapan Absensi Finger Print Dalam Mendisiplinkan Kerja Pegawai Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Sekolah Menengah Teknik Industri (Smti) Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Ghazali, S. (2016). *Efektivitas Pemasangan Absesn Sidik Jari (Finger Scan) dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*. Vol 4 No. 1 (2016):215-229).

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Handoko, T. H. (2013). Manajemen, edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanudin, R. (2014). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Banten. *Skripsi. Banten: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Bangsa Banten.*
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- _____ (2016). *Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hatlenes, L. T., & Eikeseth, S. (2016). Effects of theory training, hands-on supervision and a self-instructional treatment manual on staff competency.
- Herdino, D., & Andri, S. (2017). *Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Holcim Indonesia Cabang Perawang Kabupaten Siak* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Hertyana, H. (2016). Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deltacomsel Indonesia. *Jurnal Teknik Komputer*, 2(2), 42-48.
- Iqbal, M. (2017). Pengaruh Budaya Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok). *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 9(2), 270-280.
- Kuncoro, M. (2013). Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Mahdalena, S. (2016). Pengaruh Penerapan Absensi Finger Print dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Instansi Vertikal Dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Skripsi. Program Studi Ilmu Administrai Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Tanjung Pinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji.*
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rfika Aditama.

- Muslimin, E. (2016). Implementation of Strategic Management Based on Finger Print Technology for Improving the Teachers Work Ethics. *International Journal of Nusantara Islam*, 4(2), 97-106.
- Nasution, M. I. (2017). The Influence Of Supervision And Work Discipline On Performance Of State Civil Apparatus. In *Proceeding 3rd Sriwijaya Economics, Accounting, and Business Conference 2017* (pp. 5-18).
- Nwoye, C. I. (2016). Enhancing Attendance Management in Firms and Industries Using Fingerprint Biometric Recognition Technique. *IOSR J. Mobile Comput. Appl.*, (IOSR-JMCA). e-ISSN, 2394-0050.
- Oloyede, M. O., Adedoyin, A. O., & Adewole, K. S. (2013). Fingerprint biometric authentication for enhancing staff attendance system. (*IJAIS*) – ISSN : 2249-0868 *Foundation of Computer Science FCS, New York, USA* Volume 5– No.3.
- Patmarina, H., & Wasilawati, W. (2014). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dengan Mediasi Prestasi Kerja Koordinator Statistik Kecamatan (Study Kasus pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 63-83.
- Riana, P. & Gundo, E. (2018). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Artikel. Salatiga : *Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Kristen Satya Wacana*.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rulandari, N. (2017). The Effect of Supervision and Professionalism on Staff Performance at the Office of Social Affairs in East Jakarta Administrative City. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 7 (2).
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4), 44-49.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Manajemen Jilid 1. Edisi 13*. Jakarta: Erlangga.
- Sahya, A. (2016). The Implementation of Fingerprint Policy to Dicipline Civil Servants in the Faculty of Social and Political UIN Sunan Gunung Djati, Bandung. *Medwell Journal*.

- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(02), 148-160.
- Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2015). Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(6), 146-152.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi penelitian akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke sepuluh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Usman, E. (2014). *Asas Manajemen. Cetakan ke satu*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. (2013). *Manajemen teori, praktik, dan riset pendidikan Edisi 4*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Widyastuti, F., & Sholahuddin, M. (2016). *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta–Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Yudiatmaja, W. E., Samnuzulsari, T., Alfiandri, A., & Mahdalena, S. (2018). Fingerprint, monitoring and work discipline of Indonesian public servants: Evidence from Kepulauan Riau. *Public Administration Research*, 7(1), p39.