



PENGARUH USIA KARYAWAN DAN ABSENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kardinah Indrianna Meutia¹, Yusril Alqorrib², Achmad Fauzi³, Yonathan Langi⁴, Yulia Nur Fauziah⁵, Wahyu Apriyanto⁶, Zalsya Isma Ramadhani⁷

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : kardinah.indrianna@dsn.ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : yusrilalqorib@gmail.com

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : achmad.fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : yonathanlangi@gmail.com

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : yulianurfauziah18@gmail.com

⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : wahyuaprsk8@gmail.com

⁷Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : zalsyaismaramadhani@gmail.com

Korespondensi Penulis : Yusril Alqorrib¹

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menyampaikan penjelasan apakah terdapat dampak usia dan absensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Bumi Hijau, Peneliti merasa ada nya pengaruh usia di bawah 30 tahun memiliki tingkat kinerja yang masih sangat produktif dalam bekerja tetapi diatas 30 tahun sudah mulai menurun kinerja yang di lakukan di perusahaan. Absensi dalam hal ini peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh absensi terhadap kinerja karyawan, absensi sangat penting di perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan itu hadir tepat waktu atau tidak hal ini juga yang membentuk peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana karyawan yang mempunyai absensi yang kurang bagus, apakah dalam bekerja kinerjanya baik atau malah sebaliknya kinerjanya jelek. Kedua hal tadi sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan di dalam perusahaan, hal ini yg membuat peneliti semakin tertarik dalam meneliti aspek ini di mana kinerja karyawan satunya bisa pada umur dengan memakai kedua variabel tadi. Metode penelitian ini di lakukan menggunakan metode kuantitatif, Populasi di penelitian ini merupakan semua karyawan PT. Graha Bumi Hijau yang berjumlah 700 orang karyawan. Sampel yang di pakai sebesar 350 karyawan, diambil 50% dari setiap jumlah karyawan yang sudah di clusterkan menjadi dua cluster memakai teknik sampel random sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. hasil penelitian disini pertanda bahwa usia dibawah 30 tahun mempunyai taraf kinerja yang cukup baik di bandingkan usia di atas 30 tahun, sedangkan untuk absensi karyawan di bawah usia 30 tahun mempunyai absensi yang kurang baik pada usia di atas 30 tahun memiliki taraf ketepatan absensi yang cukup baik, Usia karyawan ≤ 30 tahun mempunyai efek yang signifikan sebab memiliki taraf kinerja yang relatif baik dan absensi karyawan menggunakan usia ≥ 30 tahun memiliki pengaruh karena absensinya jauh lebih baik dibandingkan absensi karyawan usia ≤ 30 tahun.

Kata kunci: Usia karyawan, Absensi karyawan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Penelitian ini di latar belakang oleh rasa keingintahuan peneliti mengenai adanya pengaruh dari usia dan absensi terhadap kinerja karyawan. Peneliti merasa adanya pengaruh usia di bawah 30 tahun memiliki tingkat kinerja yg baik dalam bekerja tetapi diatas 30 tahun telah mulai menurun kinerja nya di perusahaan hal itu tidak bisa disamakan menggunakan absensi dimana absensi mungkin saja usia lebih muda seringkali tidak tepat waktu dengan jam yg di tentukan, hal ini pun kebalikannya pada mana usia lebih tua memiliki taraf ketepatan absensi baik dibandingkan menggunakan usia yg lebih muda pada bawahnya. Absensi dalam hal ini peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh absensi terhadap kinerja karyawan, absensi sangat penting pada perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan itu hadir tepat waktu atau tidak hal ini juga yang menghasilkan peneliti tertarik untuk meneliti bagai mana karyawan yang mempunyai absensi yang tidak baik apakah dalam bekerja kinerja nya baik atau malah sebaliknya kinerja nya tidak baik. kedua hal tersebut sangat berkaitan erat menggunakan kinerja karyawan di dalam perusahaan hal ini yang menghasilkan peneliti semakin tertarik dalam meneliti aspek ini di mana kinerja karyawan salah satunya mampu bisa di ukur menggunakan ke 2 variabel tersebut, peneliti berharap semoga saja tingkatan usia serta absensi tidak menurunkan semangat dalam bekerja dan menjadi peningkatkan semangat buat para pekerja pada bekerja.

Adapun Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh usia karyawan terhadap kinerja Karyawan?
2. Adakah pengaruh absensi karyawan terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh usia dan absensi terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Usia Karyawan

Apriliyanti (2017: 69) Dalam makalah Selvia mengacu pada Tanto (2012) dan Mahendra dan Woyanti (2014) "Usia karyawan adalah salah satu dari sejumlah faktor yang memengaruhi produktivitas. Usia pekerja produktif biasanya memiliki produksi yang lebih tinggi daripada menggunakan umum daripada menggunakan produksi yang lebih tinggi daripada biasanya. Individu yang lebih muda karena kendala fisik dan pembatasan karyawan yang lebih tua. "

Sebuah studi oleh Anjani dan Wirawati (2018) menemukan bahwa ketika datang untuk mempekerjakan teknologi keputusan, pekerja yang lebih muda lebih dipengaruhi oleh tindakan mereka yang memanfaatkan teknologi mereka. Karyawan lansia lebih rentan terhadap dampak proses subjektif dan regulasi sikap.

Terlepas dari ras atau gender, usia persalinan adalah waktu yang bermanfaat bagi semua orang, menurut Yasin dan Priyono (2016). Pada usia produksi ini, orang dapat memberikan layanan mereka kepada orang lain. Usia di mana seseorang pertama kali memenuhi syarat untuk bergabung dengan angkatan kerja digunakan untuk menghitung usia produktif individu. Usia dan kinerja akan dipelajari lebih luas dalam dekade berikutnya, seperti yang ditunjukkan oleh tahun-tahun produktif setiap orang. Ini karena tiga alasan, yang pertama adalah gagasan bahwa kemampuan seseorang memburuk ketika seseorang tumbuh lebih tua, menurut pernyataan itu. 2. Menurut fakta-fakta aktual, jumlah pekerja yang lebih tua terus menurun. Ada banyak alasan dan bertujuan untuk memberlakukan batas usia pensiun dalam undang-undang nasional.

Pengertian Absensi Karyawan

Sistem seperti ini sangat dibutuhkan sejak itu, menurut Heroe Santoso dan Yulianto (2017: 67), statistik kehadiran digunakan untuk membangun daftar peserta untuk forum atau

agensi.

Presentasi dan kehadiran presenter atau karyawan yang merupakan bagian dari pelaporan dari lembaga yang berisi data tentang status kehadiran dan diatur dengan rapi dan praktis untuk menemukan dan digunakan kapan saja oleh pihak yang berkepentingan adalah bentuk koleksi yang didefinisikan oleh Erna. Simona (2009)

Menurut penelitian oleh Joko Supriyono (2013), beberapa jenis kehadiran dapat dikategorikan berdasarkan penggunaan dan tingkat efeknya. Kehadiran dapat dibagi menjadi dua kategori luas: Absensi secara manual, yaitu Cara memperbaiki kehadiran seseorang atau kedatangan menggunakan pena dan kertas dan tanda tangan; Absensi secara non manual, yaitu Alat atau sistem elektronik, seperti penggunaan kartu barcode atau koleksi sidik jari, harus digunakan untuk menentukan keberadaan atau kedatangan seorang individu (fingerprint).

Pengertian Kinerja Karyawan

"Manajemen Sumber Daya Manusia" adalah istilah yang diciptakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. Definisi kinerja ini mengacu pada kemampuan seorang pekerja untuk memenuhi kewajibannya baik dari segi kualitas pekerjaan yang mereka lakukan dan kuantitas yang mereka hasilkan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sample	Hasil Penelitian
1.	Selvia Apriliya (2017)	Judul : Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Oasis Water Internasional Cabang Palembang Metode : Regresi Linear Berganda Sample : 27 Responden	Produktivitas pekerjaan karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik seperti usia dan jadwal kerja, menurut penelitian.
2.	Ratna Fauziah (2018)	Judul : Pengaruh Gaji Jenis Kelamin dan Usia terhadap Karyawan pada Industri Kecil di Kabupaten Aceh Utara Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 89 Responden	Produktivitas pekerjaan karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik seperti usia dan jadwal kerja, menurut penelitian.
3.	Ebrahim, Shakal (2017)	Judul : Pengaruh faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah Metode : Regersi Linear Berganda Sampel : 100 Responden	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, berikut beberapa kesimpulan yang dapat diambil: 1. Faktor pendidikan, umur tidak berpengaruh signifikan sedangkan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah.
4.	Nur Ainal Karima, Idayanti, Fauziah Umar (2017)	Judul : Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makasar Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : 240 Responden	Hampir 40% dari perbedaan honor rata-rata yang tidak di sesuaikan antara laki-laki serta perempuan tetap tidak di jelaskan sesudah penyesuaian untuk pembaur potensial ini.
5.	Fergie dkk (2015)	Judul : Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karawan PT. Makmur Jaya Sentosa Banyumas	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan gaji dan periode kerja, yang memiliki efek yang sama pada keduanya.

		Metode : Regresi Linear Berganda.	
6.	Joko supriyono (2013)	Judul : Perancangan Sistem Informasi Absensi Karyawan Menggunakan Konsep Data Mining Pada PT. Kalila Indonesia Metode : Regresi Linear Berganda	Di PT. Kalila Indonesia, gagasan penambangan data digunakan untuk memproduksi sistem kehadiran staf, yang kemudian diimplementasikan.
7.	Dailami (2018)	Judul : Pengaruh Promosi Jabatan, Tingkat Absensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, Dan Pariwisata Kota Tanjung Balai. Metode : Pendekatan Survei.	Pada tingkat variabel, tingkat kehadiran dan posisi diatur oleh variabel yang disiplin sebagian. Disiplin mungkin lebih penting daripada yang dipertimbangkan sebelumnya dalam hal meningkatkan produktivitas. Upaya oleh Pariwisata Kota Tanjung Balai dan Pemuda Kota Tanjung Balai, olahraga, dan budaya harus terus-menerus difokuskan pada disiplin karyawan untuk mendapatkan yang terbaik dari anggota stafnya.
8.	Fattah Fikriyanto (2019)	Judul : Pengaruh Tingkat Absensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krakatau Alam Indah Pemalang. Metode : Regresi Linear Berganda	Apakah karyawan yang ditampilkan untuk bekerja dapat memiliki efek pada seberapa baik mereka tampil. Kurangnya kehadiran tampaknya memiliki sedikit efek pada kinerja karyawan. Insentif mungkin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja staf.
9.	Holifatul Mawaddah (2019)	Judul : Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo. Metode : Regresi Linear Berganda	Dengan koefisien 0,132 atau 13,2 persen, korelasi antara kinerja karyawan dan kehadiran secara statistik signifikan.
10.	Wulan Sari Fadilla dan Syamsir (2019)	Judul : Pengaruh Umur Dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar. Metode : Kuantitatif dan statistik	Kehidupan perangkat memiliki dampak besar pada manajemen keuangan Nagari, yang lebih dari angka sebelumnya 0,05. Ada peningkatan 0,787 kali lipat dalam pengaruh status perkawinan Nagari pada manajemen keuangannya di atas nilai signifikansi kelompok
11.	Rico C.C Kumowal, Adolfina, dan Yantje Uhing (2020)	Judul : Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari (Finger Print) Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Negri Sipil (PNS) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara Metode : Simple Random Sampling	Kebijakan Sidik Jari Elektronik (Fingerprint) Berdasarkan uji hipotesis, Sulawesi Utara akan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU). Kebijakan keberadaan sidik jari (electro-fingerprint) yang diterapkan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara berdampak positif dan substansial terhadap kinerja pegawai, menurut uji hipotesis. 1 retribusi pegawai KPU Sulawesi Utara 2 berdampak besar baik secara marginal berpengaruh maupun tidak proporsional kuat. Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sulawesi Utara telah menetapkan Kebijakan Absensi Sidik Jari Elektro yang telah terbukti dalam pengujian hipotesis memiliki dampak besar pada kinerja staf.
12.	Yuniar Syah Putra C (2018)	Judul : Pengaruh Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Metode : SPSS	Seperti yang ditunjukkan oleh studi analisis rute, fitur kehadiran sidik jari mempengaruhi faktor kinerja secara statistik secara signifikan. Disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung pada kehadiran sidik jari non-eksklusif yang

			dapat ditelusuri kembali ke awal, dan itu bertahan sampai pengaruh disiplin kerja pada kinerja ditemukan
13.	Adhe Aziz Nurseta (2018)	Judul : Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif Pada Kinerja Karyawan Pada PT Trio Utama Metode : Deskriptif dan Eksplanatori	Menggunakan persamaan $y = 3.441 + 0,409x_1 + 0,431x_2 + E$, hasil tes regresi linier ditampilkan pada tabel di bawah ini. Dengan kata lain, uji t pada variabel insentif (x_2) menghasilkan nilai sig t 0,001.
14.	Fattah Fikriyanto (2019)	Judul : Pengaruh Tingkat Absensi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krakatau Alam Indah Pemalang Metode : Regresi Linear Berganda	Baik tingkat kehadiran dan ketersediaan insentif sangat penting. Oleh karena itu, model regresi linier berganda bias terhadap upaya karyawan. Dimungkinkan untuk memanfaatkan ini untuk memprediksi kinerja karyawan dalam berbagai kondisi Sebagaimana dinyatakan dalam hipotesis lain seperti di muka tidak ada pengaruh tingkat kehadiran terhadap kinerja pekerja di PT. Krakatau Nature Latif Pemalang ditolak atau bahwa belum ditunjukkan, tingkat kehadiran tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut studi, hadiah insentif memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan. Absen yang berlebihan dan hadiah insentif dapat dijelaskan dengan alasan lain, seperti tingkat absensi (di luar contoh).

METODE PENELITIAN

Untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, peneliti menggunakan regresi linier berganda dan analisis regresi linier berganda, serta pendekatan pengumpulan data kuantitatif, seperti mengumpulkan file dari pihak terkait, untuk mengumpulkan data. Populasi yang di lakukan adalah semua karyawan di dalam suatu perusahaan, sampel yang di pakai juga menggunakan teknik sample random sampling pengelompokan berdasarkan usia karyawan tersebut lalu di ambil 50% dari jumlah setiap cluster yang usia nya tidak sama beda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Karyawan

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2010). Apriliyanti (2017: 69) Tanto (2012) dan Mahendra dan Woyanti (2014) "Usia karyawan adalah salah satu dari sejumlah faktor yang memengaruhi produktivitas. Usia pekerja produktif biasanya memiliki produksi yang lebih tinggi daripada menggunakan umum daripada menggunakan produksi yang lebih tinggi daripada biasanya. Individu yang lebih muda karena kendala fisik dan pembatasan karyawan yang lebih tua".

Pengaruh Absensi Terhadap Kinerja Karyawan

Jika absensi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini disebabkan karena absensi merupakan asumsi dasar seorang pegawai, absensi adalah penilaian dasar seorang karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Penelitian Binti (2011), teori

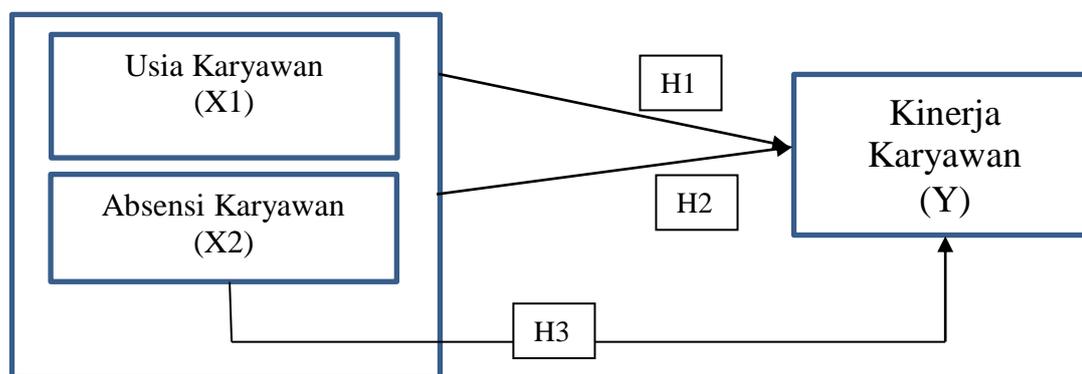
yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000), juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2009) juga menyatakan bahwa untuk mewujudkan suatu kinerja yang baik, kedisiplinan sangat diperlukan karena berkaitan dengan efisiensi kinerja. Dalam teori yang dikemukakan Anggraeni (2008) menyebutkan faktor disiplin kerja juga mengandung kehadiran dimana seorang harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

Pengaruh Usia dan Absensi Terhadap Kinerja Karyawan

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2010). Apriliyanti (2017: 69) Tanto (2012) dan Mahendra dan Woyanti (2014) "Usia karyawan adalah salah satu dari sejumlah faktor yang memengaruhi produktivitas. Jika absensi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hal ini disebabkan karena absensi merupakan asumsi dasar seorang pegawai, absensi adalah penilaian dasar seorang karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu Penelitian Binti (2011), teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2000), juga menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Conceptual Framework



Hipotesis

H1 : Diduga terdapat pengaruh usia karyawan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh absensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh usia karyawan dan absensi karyawan terhadap kinerja karyawan

Hasil Penelitian

Temuan penelitian ini mungkin dibaca sebagai makna bahwa semakin tinggi tingkat kehadiran karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas staf. Penelitian ini berdasarkan hasil yang diperoleh data sebesar 700 karyawan pada PT. Graha Bumi hijau, yang memenuhi kriteria menggunakan karakteristik usia ≤ 30 tahun dan ≥ 30 tahun. Usia ≤ 30 tahun mempunyai tingkat kinerja yang relatif baik serta usia ≥ 30 tahun memiliki kinerja yang menurun.

Lalu karyawan yang mempunyai usia ≤ 30 tahun memiliki absensi yang tidak baik, karena tidak tepat waktu dan karyawan yang mempunyai usia ≥ 30 tahun mempunyai tingkat

ketepatan absensi yang lebih baik, karena menjadi contoh untuk kinerja karyawan yang usianya berada dibawahnya. Usia karyawan ≤ 30 tahun memiliki dampak yang signifikan karena mempunyai taraf kinerja yang cukup baik dan absensi karyawan menggunakan usia ≥ 30 tahun memiliki dampak karena absensinya jauh lebih baik dibandingkan absensi karyawan usia ≤ 30 tahun.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Menurut temuan studi dan diskusi, dimungkinkan untuk sampai pada kesimpulan berikut: Usia Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau; Tingkat absensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau; Usia Karyawan dan Absensi Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau.

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Graha Bumi Hijau, maka perusahaan harus memperhatikan usia para karyawan dengan memberikan perhatian untuk karyawan baik secara internal maupun eksternal supaya mampu bertanggung jawab terhadap kinerjanya.
2. Ketika datang kewajiban dan janji yang mereka miliki kepada karyawan mereka, perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada sistem kehadiran yang sesuai dengan aturan dan prosedur mereka.

DAFTAR RUJUKAN

- Anjani, Putu Widya dan Ni Gusti Putu Wirawati. 2018. *Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja Tingkat Pendidikan, dan Kompleksitas Tugas terhadap Efektivitas Pengguna Sistem Informasi Akuntansi*.
- Apriliya, Selvia. 2017. "Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Oasis Water Internasional Cabang Palembang". *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* Vol.1 (2), pp: 68-72.
- C, Yuniar Syah Putra. 2018. *Pengaruh Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja. Skripsi*. Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Dailami. 2018. "Pengaruh Promosi Jabatan, Tingkat Absensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, Dan Pariwisata Kota Tanjung Balai". *Jurnal Akrab Juara*. Vol.3 (4), pp: 64-73.
- Fadilla, Wulan Sari dan Syamsir. 2019. "Pengaruh Umur Dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar". *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik*. Vol.1 (4), pp: 98-109.
- Fikriyanto, Fattah. 2019. *Pengaruh Tingkat Absensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Krakatau Alam Indah Pemalang*. Disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh derajat Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Tegal : UPSTEGAL.
- 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 (4), pp: 1018-1028.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : PT. Rosdakarya Bandung.
- Mawaddah, Holifatul. 2019. *Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo*. Jember : Universitas Jember.

- Nugraha, Alfian dan Nuril Hilal. 2020. "Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada CV.Indoraga Persada Jember". Jurnal Majalah Ilmiah Dian Ilmu. Vol.20 (1), pp: 58-76.
- Santoso, Heroe & Yulianto, A. W. 2017. *Analisa dan Sistem Perancangan Absensi Siswa Berbasis Web*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono, Joko. 2013. *Perencanaan Sistem Informasi Absensi Karyawan Menggunakan Kosep Data Mining pada PT. Kalila Indonesia*.
- Yasin, Muhamad dan Joko Priyono. 2016. *Analisis Faktor Usia, Gaji dan Beban Tanggungan Terhadap Produksi Home Industri Sepatu di Sidoarjo (studi kasus di kecamatan krian)*.