

**PENGARUH ABSENSI *FINGERPRINT* DAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION  
PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi ( S.E ) Fakultas Syariah Dan Hukum**



**OLEH :**

**SINTIA DWI PRATIWI**  
**12020521138**

**PROGRAM S1**

**EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**1445 H/ 2024 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan Judul “Pengaruh Absensi *Fingerprint* dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm And Plantation Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”, yang ditulis oleh:

Nama : Sintia Dwi Pratiwi  
NIM : 12020521138  
Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan diterima dan disetujui untuk diajukan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pembimbing I

  
Dr. Anrul Muzan, M.Ag  
NIP. 197702272003121002

Pekanbaru, 1 Maret 2024  
Pembimbing II

  
Ahmad Adri Rivai, M.Ag  
NIP. 197302231998031004

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **PENGARUH ABSENSI *FINGERPRINT* DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION PERPEKTIF EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh:

Nama : **Sintia Dwi Pratiwi**

NIM : **12020521138**

Program Studi : **Ekonomi Syariah**

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari : **Senin, 25 Maret 2024**

Waktu : **08.30 WIB**

Tempat : **Ruang Munaqasyah (Gedung Belajar) Fakultas Syariah dan Hukum**

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.


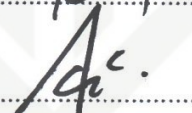
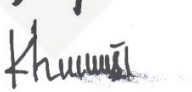

**Pekanbaru, 22 April 2024**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
Muhammad Nurwahid, S.Ag, M.Ag

Sekretaris  
Haniah Lubis, S.E., ME.Sy

Penguji I  
Dr. Amrul Muzan, M.Ag

Penguji II  
Madona Khairunisa, S.E.I., M.E.Sy

  
.....  
  
.....  
  
.....  
  
.....



Mengetahui:  
Dekan Fakultas Syariah dan Hukum

  
**A. Dr. Zulkifli, M. Ag**  
NIR 197410062005011005



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Sintia Dwi Pratiwi  
NIM : 12020521138  
Tempat/ Tanggal Lahir : Sumberjo II/ 15 Maret 2002  
Fakultas : Syariah Dan Hukum  
Prodi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi

**“Pengaruh Absensi *Fingerprint* dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm And Plantation Dalam Perspektif Ekonomi Syariah”**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan

Demikian surat pernyataan ini saya saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 1 Maret 2024  
Yang membuat pernyataan



Sintia Dwi Pratiwi  
NIM. 12020521138

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

### **Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh**

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan serta kemudahan, sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa penulis hadiahkan untuk junjungan alam Nabi Muhammad SAW, Allah huma shalli alaa Muhammad wa'ala ali Muhammad. Dalam pengerjaan skripsi ini telah di susun agar menjadi sempurna. Namun, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kesalahan karena keterbatasan pengetahuan dan wawasan dari penulis.

Dengan demikian, berbagai masukan dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Namun dengan harapan skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang bermakna. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang memberikan bantuan dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan yang baik ini, penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Orangtua tercinta ayahanda (Alm) Tumino dan ibunda Marni, serta abang saya Iwan Pratama Terimakasih atas semua kasih sayang, pengorbanan, dukungan, kepercayaan, serta selalu meridhoi setiap langkah ananda untuk mencapai kesuksesan.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta jajarannya.
3. Bapak Dr. Zulkifli, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, beserta Bapak Dr.H.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Akmal Abdul Munir, Lc.,MA selaku Wakil Dekan I, Dr.H.Mawardi, S.Ag.,M.Si selaku Wakil Dekan II, dan ibu Dr. Sofia Hardani, M.Ag selaku Wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.

4. Bapak Muhammad Nurwahid,S.Ag,M.Ag selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah dan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc,Ak selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah.
5. Bapak, ibu dosen dan seluruh karyawan Fakultas Syariah dan Hukum yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik serta membantu penulis selama perkuliahan.
6. Bapak Dr.H.Zul Ikromi,LC.,M.Sy Selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan nasehat kepada penulis selama menempuh perkuliahan.
7. Bapak Dr. Amrul Muzan, M.Ag Selaku dosen Pembimbing Skripsi I (satu) dan Ahmad Adri Riva'i, MA Selaku dosen pembimbing II (Dua) , penulis ucapkan terimakasih atas segala bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Pihak perpustakaan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau selaku pihak yang telah menyediakan referensi berupa buku, jurnal dan skripsi guna untuk menyempurnakan skripsi ini.
9. Bapak Geri Wahyudi Karim Selaku HR & GA Manager dan Bapak Zulkifli sebagai bagian personalia dan seluruh karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation yang telah memberikan akses dan izin serta



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan data yang diperlukan oleh peneliti guna untuk menyelesaikan dan menyempurnakan skripsi ini.

10. Wiwit Atika, Latihvany Balqis, Linda Zaharni dan Nabila Rahmatun Nisak serta sahabat-sahabat tersayang, dan semua teman yang terlibat. Terimakasih sudah menemani setiap langkah penulis selama ini, segala motivasi dan bantuan yang diberikan sangat bermakna bagi penulis dalam menyelesaikan tanggungjawab ini.

11. Seluruh Keluarga Besar KKN Kecamatan Sungai Sembilan, Kelurahan Lubuk Gaung yang sudah banyak memberikan semangat dan motivasi.

12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Apapun kontribusi yang telah diberikan oleh pihak-pihak yang ikut serta dalam penulisan skripsi ini mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya. Semoga Allah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya, Amiin Yarabbal Alamiin.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

**Pekanbaru, 8 Maret 2024**

**Sintia Dwi Pratiwi**  
**NIM: 12020521138**





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar belakang .....	1
B. Batasan masalah .....	9
C. Rumusan masalah .....	10
D. Tujuan penulisan .....	10
E. Manfaat penulisan .....	10
F. Sistematika penulisan.....	11
<b>BAB II KERANGKA TEORI.....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori.....	13
1. Absensi <i>Fingerprint</i> .....	13
a. Pengertian Absensi <i>Fingerprint</i> .....	13
b. Tujuan Absensi <i>Fingerprint</i> .....	15
c. Indikator Absensi <i>Fingerprint</i> .....	16
2. Insentif .....	17
a. Pengertian Insentif.....	17
b. Indikator Insentif .....	20
c. Dimensi Insentif .....	23
3. Kinerja Karyawan .....	24
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	25
c. Indikator Kinerja .....	28
4. Kinerja Dalam Perspektif Islam .....	29
5. Hubungan Absensi dengan Kinerja.....	31
6. Hubungan Insentif dengan Kinerja .....	32



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Kerangka Pikir .....	33
8. Hipotesis.....	34
B. Penelitian Terdahulu .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	39
B. Subjek dan Objek Penelitian .....	39
C. Populasi dan Sampel .....	39
D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Metode Analisis Data.....	45
F. Operasional Variabel Penelitian.....	54
G. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	56
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
A. Pengaruh absensi <i>fingerpint</i> dan insentif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dan dalam tinjauan ekonomi syariah .....	62
1. Profil Responden.....	62
B. Uji Kualitas Data.....	66
C. Statistik Deskriptif .....	67
D. Uji Asumsi Klasik.....	68
E. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	72
F. Regresi Linear Berganda.....	72
G. Uji Hipotesis .....	74
H. Pembahasan Hasil Penelitian .....	76
I. Absensi <i>fingerpint</i> dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation dalam perspektif ekonomi syariah .....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
1. Kesimpulan .....	83
2. Saran.....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kinerja PT. Herfinta Farm and Plantation .....	6
Tabel 1.2	Data absensi karyawan pada tahun 2023 .....	8
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	35
Tabel 3.1	Skala <i>Likert</i> .....	43
Tabel 3.2	Dimensi dan Indikator Variabel Absensi <i>Fingerprint</i> , Insentif dan Kinerja Karyawan .....	56
Tabel 3.3	Lokasi Perkebunan PT. Herfinta Farm and Plantation.....	57
Tabel 3.4	Pemanfaatan Lahan Perkebunan .....	57
Tabel 4.1	Jenis Kelamin .....	63
Tabel 4.2	Usia .....	64
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir .....	64
Tabel 4.4	Status .....	65
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Absensi <i>Fingerprint</i> .....	66
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Insentif.....	66
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.8	Hasil Uji Realibilitas .....	68
Tabel 4.9	Uji Statistik Deskriptif .....	68
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas (Analisis Statistik).....	70
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolonieritas .....	71
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	73
Tabel 4.13	Hasil Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 4.14	Hasil Uji F (Simultan).....	75
Tabel 4.15	Hasil Uji T (Parsial) .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.1 Grafik Normal Plot.....	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada dan memanfaatkan potensi sumber daya tersebut secara maksimal. Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, tenaga dan kerja. Seluruh potensi sumber daya manusia tersebut mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Betapa canggihnya teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal dan material yang memadai, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya<sup>1</sup>.

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan dapat terwujud. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan cara menilai,

---

<sup>1</sup> Almaududi Said, Syukri Muhammad Dan Astuti Puji Camelia. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi". *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 6, No. 1, (2021), h. 96.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

memberikan kompensasi kepada setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Menurut Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>2</sup>

Di era globalisasi ini terlihat bahwa perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara tidak langsung telah mengubah cara hidup dan bekerja. Perubahan teknologi telah menjadi sumber penting dari ketidakpastian lingkungan yang dihadapi oleh organisasi atau lembaga. Perubahan teknologi ini juga dapat memungkinkan para pimpinan untuk mengkoordinasikan tatanan kerja para karyawan dengan cara lebih efisien dan efektif<sup>3</sup>.

Perkembangan zaman yang semakin pesat khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan banyak produk yang ditawarkan kepada konsumen, sehingga persaingan antar perusahaan pun semakin meningkat. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, sifat persaingan yang terbuka antara pelaku ekonomi nasional dan global memaksa perusahaan

<sup>2</sup> Marbawi Adamy "Manajemen Sumber Daya Manusia". (Ljokseumawe: Unimal Press, 2016), h. 8.

<sup>3</sup> Asman, Darmalia. "Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo". *Jurnal Manajemen Sains*, Vol. 1, No. 1, (2021), h. 4.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

untuk aktif meningkatkan kemampuan sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global. Untuk mendukung pengembangan sumber daya diperlukan perubahan individu ke arah yang lebih positif.

Tingkat absensi merupakan ukuran tingkat kehadiran atau ketidakhadiran karyawan dalam kaitannya dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, agar pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan mempengaruhi produktivitasnya yang pada akhirnya perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara maksimal. Sebaliknya kehadiran karyawan atau rendahnya tingkat ketidakhadiran akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin meningkat dan target yang diharapkan dapat tercapai. Tingginya tingkat ketidakhadiran mengakibatkan banyak aktivitas di perusahaan terhambat dan mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan<sup>4</sup>.

State Islamic University of Sultan Sya Kasim Riau

Absensi *fingerprint* merupakan sebuah sistem yang ada di suatu instansi yang digunakan untuk mencatat daftar kehadiran setiap anggota instansi dengan menggunakan sidik jari masing-masing. Praktik pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (berupa catatan kehadiran saja) akan menjadi kendala bagi pihak instansi dalam mengontrol kedisiplinan pegawai mengenai ketepatan waktu pegawai untuk datang dan pulang setiap hari. Absensi *fingerprint* adalah mesin absensi yang cukup modern dengan menggunakan sidik jari sebagai material kontrol pada setiap karyawan, dimana sidik jari

<sup>4</sup> Harahap Ahmad Taufik. “ Analisis Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan”. *Jurnal Bisnis Corporat*, Vol. 5, No. 1, 2020.



tiap-tiap orang berbeda. Sidik jari manusia sedemikian uniknya, sehingga tidak seorang pun yang memiliki sidik jari yang sama dengan orang lain<sup>5</sup>.

Menurut Hasibuan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar kinerja. Insentif ini merupakan alat yang digunakan untuk pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi<sup>6</sup>. Insentif menurut Flippo dalam Hasibuan *Incentive is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*. Dengan pemberian insentif yang tepat dan cara kerja yang baik kedepannya proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan. Para ahli diatas semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan sebagai pengakuan atas kinerja karyawan kepada perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan<sup>7</sup>.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam kenyataannya sehari-hari, perusahaan sebenarnya hanya mengharapkan kinerja atau hasil kerja terbaik dari karyawannya.

<sup>5</sup> Setiawan dan Yulianti. “ Pengaruh Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor”. *Jurnal Majalah Ilmiah Instiuti STIAMI*. Vol.14, No. 01, (2017), h. 75.

<sup>6</sup> Hasibuan, S.P. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. (Jakarta: Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, 2013).

<sup>7</sup> Almaududi Said, Syukri Muhammad Dan Astuti Puji Camelia. “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi”. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 6, No. 1, (2021), h. 97.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan sepenuhnya muncul dari diri karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan jika perusahaan tidak menyediakan peralatan, cara kerja yang baik, dana serta konteks kerja lainnya yang paling tepat dalam jumlah dan kualitas yang memadai<sup>8</sup>.

Dengan berkembangnya teknologi memberikan dampak positif bagi instansi untuk mengantisipasi dan meminimalisir terjadinya pelanggaran kedisiplinan karyawan. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan sistem absensi biometrik yang mengidentifikasi atau mengenali seseorang berdasarkan ciri fisik atau perilaku yang unik dan hanya dimiliki oleh dirinya sendiri seperti sidik jari, struktur wajah, iris dan retina mata. Dengan sistem biometrik ini, tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja dapat diketahui. Semua itu bisa terlihat dari saat jam berangkat kerja sampai jam pulang kerja. Absensi biometrik yang banyak digunakan pada organisasi perusahaan adalah absensi biometrik sidik jari (*fingerprint*)<sup>9</sup>.

PT. Herfinta Farm and Plantation adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Perusahaan tersebut adalah milik seorang mantan bupati Labuhanbatu dan juga pensiunan dari angkatan bersenjata RI yaitu Bapak DR. H. Djalaludin Pane, S.H. Dengan adanya absensi fingerprint ini diharapkan karyawan akan lebih disiplin. Absensi *fingerprint* ini sudah ada sejak tahun 2014, tujuan perusahaan menggunakan absensi *fingerprint* ini adalah untuk meminimalisir karyawan yang kurang

<sup>8</sup> Martini Yasmina Dan Amri Ulil. "Pengaruh Insentif Dan Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Pada Store Pasaraya Bandung". *Jurnal Kompetitif*, Vol. 10, No. 1, (2021), h. 38.

<sup>9</sup> *Ibid.*,40



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

tepat waktu dan mempermudah atasan untuk melihat karyawan yang tidak telat datang dan tidak cepat pulang. Sebelum adanya absensi *fingerprint* perusahaan menggunakan absensi secara manual yang dapat dimanipulasi oleh karyawan, sehingga dengan berkembangnya zaman perusahaan pun merubah sistem absensi yang awalnya dari manual menjadi sistematis menggunakan absensi *fingerprint*. Dengan adanya absensi *fingerprint* tersebut membuat peningkatan dalam hal absensi, dimana dulu banyak karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu sehingga membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Pimpinan menggunakan metode *Key Performance Indicator* (KPI) untuk menilai kinerja karyawannya. Karyawan yang tidak disiplin akan mendapat sanksi atau dispensasi berupa pemotongan gaji. Hal ini dibuktikan dengan data berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja PT. Herfinta Farm and Plantation**

NO	Departemen	2021	2022	2023
1	HR Department	91%	89%	90%
2	GA and Sales Departmen	92%	90%	89%
3	Finance Department	89%	88%	86%
4	Internal Control Department	90%	88%	87%
5	Purchasing Department	90%	90%	89%
	<b>Rata-Rata</b>	<b>90,2%</b>	<b>88,4%</b>	<b>88,2%</b>

Sumber : Adm PT. Herfinta 2023

Penurunan kinerja karyawan sangat terlihat jelas selama bekerja, ada beberapa karyawan yang banyak menunda pekerjaan dan pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat kehadiran karyawan yang juga meningkat juga merupakan gejala penurunan kinerja karyawan. Dengan pemilihan tempat penelitian pada PT.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Herfinta Farm and Plantation ini peneliti ingin melihat seberapa berpengaruh absensi *fingerprint* dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation. Dengan adanya pengalaman peneliti yang sudah pernah melakukan Praktik Kerja Lapangan (PKL) semasa masih bangku Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di perusahaan tersebut sehingga peneliti melihat ada beberapa karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Sehingga dapat mengganggu pekerjaan karyawan yang lainnya. Dengan seperti ini dapat menurunkan kinerja karyawan yang lainnya. Karena dalam bekerja karyawan saling membutuhkan dengan karyawan lainnya untuk dapat mencapai hasil yang maksimal.

Dalam hal ini karyawan yang sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan perusahaan maka karyawan tersebut sudah dapat meningkatkan kinerja dirinya dalam perusahaan ini, karyawan yang sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan bagian karyawan tersebut maka berhak mendapatkan insentif yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaan atau kinerja karyawan. Perusahaan tersebut pun harus memberikan target yang sesuai dengan pekerjaan karyawan sehingga dapat dicapai oleh karyawan tersebut. Dan dengan adanya hal tersebut sehingga membuat peneliti ini mengetahui permasalahan apa yang ada pada perusahaan tersebut<sup>10</sup>. Berikut data absensi karyawan pada tahun 2023:

<sup>10</sup> Pratiwi Henny, Mendrofaz Abadi Syah, Zega Yamolala, Prayudi Ahmad Dan Sulaiman Fahmi. "Budaya Organisasi Dan Stress Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm And Plantation". *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, Vol. 4, No. 2, (2022), h. 506.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 1.2**  
**Data absensi karyawan pada tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Absen					Jumlah Absen
			LM	CP	S	I	A	
Januari	150	20	2		2	1		3
Februari	150	20	1		1	3		4
Maret	150	21	4			2		2
April	150	13	1		3			3
Mei	150	21	4			2		2
Juni	150	18	2		2	1		3
Juli	150	21	1		4			
Agustus	150	22	2		1	2		3
September	150	20	1			1		1
Oktober	150	22	0		2			2
November	150	22	2			1		1
Desember	150	20	1			1		1

Sumber : Adm PT. Herfinta 2023

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu dan juga karyawan yang absen. Dalam hal ini dapat mengganggu pekerjaan karyawan yang lainnya. Karena dalam suatu pekerjaan pasti membutuhkan karyawan yang lainnya atau dapat juga disebut kerjasama team. Dalam penelitian ini peneliti ingin melihat apakah pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh absensi dan insentif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 responden. Penelitian ini dilakukan di PT. Herfinta Farm And Plantation yang bergerak di bidang Perkebunan dan Pengolahan Kelapa Sawit. Perusahaan tersebut adalah milik seorang mantan Bupati Labuhanbatu dan juga pensiunan dari angkatan bersenjata RI yaitu Bapak DR. H. Djalaludin Pane, S.H. Perkebunan PT. Herfinta Farm and Plantation berdomisili di Desa Aek Batu, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara.



Secara administrasi perkebunan ini terletak di sebelah utara berbatasan dengan Desa Bulu Serit (Kebun PT Asam Jawa) sebelah selatan berbatasan dengan kebun PT Sungai Pinang, sebelah barat berbatasan dengan Desa Pondok Kampung Kristen (Kebun PT Taisan) dan sebelah timur berbatasan dengan Desa Sumber Rejo. Ketidakhadiran karyawan menyebabkan tingkat kinerja karyawan menurun dan hal ini berdampak pada penurunan jumlah penjualan PT. Herfinta Farm and Plantation yang tidak meraih jumlah sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian peneliti merasa tertarik untuk membahas permasalahan tersebut. Sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian yang berjudul **“Pengaruh Absensi *Fingerprint* dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation Perspektif Ekonomi Syariah”**.

## B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup hanya meliputi informasi seputar absensi *fingerprint* dan insentif.
2. Informasi yang disajikan yaitu pengaruh absensi *fingerprint* dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation perspektif ekonomi syariah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah absensi *fingerprint* dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation?
2. Apakah absensi *fingerprint* dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation?
3. Bagaimana pengaruh absensi *fingerprint* dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation perspektif ekonomi syariah?

### D. Tujuan Penulisan

Tujuan dan Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh absensi *fingerprint* dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation.
2. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh absensi *fingerprint* dan insentif terhadap kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation.
3. Untuk mengetahui pengaruh absensi *fingerprint* dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation perspektif ekonomi syariah.

### E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus penelitian dan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Manfaat teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber wawasan dan pengetahuan untuk para pembaca atau pihak-pihak yang berkompeten dalam pencarian informasi atau sebagai referensi absensi *fingerprint* dan insentif dan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi oleh setiap pihak terkait seperti PT. Herfinta Farm and Plantation
3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah daftra kepustakaan pada Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

## F. Sistematika Penulisan

Sistematika merupakan uraian secara garis besar mengenai apa yang menjadi dasar atau acuan dari suatu penelitian. Dalam penulisan sistematika ini akan disajikan secara menyeluruh untuk memudahkan dalam melakukan penulisan dan memahami penelitian ini ditulis dalam sistematika sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pendahuluan ini terdiri dari latar belakang yang menjelaskan permasalahan yang sedang terjadi sehingga dijadikan sebagai bahan penelitian, kemudian rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## **BAB II : KERANGKA TEORI**

Bab ini membahas teori-teori yang berhubungan dengan absensi *fingerprint*, insentif dan kinerja karyawan perpektif ekonomi syariah, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan uraian mengenai metode penelitian, yaitu jenis pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisikan hasil penelitian tentang pengaruh absensi *fingerprint* dan insentif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan dan absensi *fingerprint* dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and plantation perspektif ekonomi syariah.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Kesimpulan ditarik dari pembuktian atau dari uraian yang telah ditulis terdahulu dan berkaitan erat dengan rumusan masalah.

## **DAFTAR PUSTAKA**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KERANGKA TEORI

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Absensi *Fingerprint*

###### a. Pengertian Absensi *Fingerprint*

Absensi adalah suatu kegiatan pengambilan data guna mengetahui suatu kehadiran dan ketidak hadirannya seorang karyawan perusahaan. Absensi sidik jari (*Fingerprint*) adalah suatu metode baru yang saat ini telah berkembang, mesin dengan bantuan software untuk mengisi data kehadiran suatu komunitas kelompok maupun instansi yang menggunakannya. Sehingga dengan menggunakan alat ini, Absensi sidik jari yang direkapitulasi setiap sebulan sekali akan dapat dengan mudah diketahui pelanggaran jam kerja maupun keterlambatan yang telah dilakukan, dikarenakan sulit untuk dilakukan manipulasi. Absensi sidik jari ini juga berkaitan dengan penerapan kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan<sup>11</sup>. Ada tiga dimensi absensi sidik jari (*fingerprint*) yaitu:

- 1) Praktis, pegawai dapat membuktikan kehadiran hanya dengan meletakkan salah satu jari pada mesin absensi *fingerprint*.

<sup>11</sup> Inayatillah, "Dampak Penerapan Absen Sidik Jari (Finger Print) Terhadap PNS Perempuan di Lingkup UIN AR-RaniBanda Aceh". (*Gender Equality : International Journal Of Child and Gender Studies*, 2015), h. 29.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 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<sup>12</sup>.

Menurut Suyadi, sidik jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang tertutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. Fingerprint (sidik jari) mempunyai tingkat akurasi mencapai 90-95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang hayat.

Menurut Heriawanto Pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir), akan menjadikan penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Hal tersebut dikhawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada motivasi dan kinerja pegawai yang semakin menurun<sup>13</sup>.

Menurut Moch. Tofik bahwa "*fingerprint* adalah teknologi yang menunjang untuk keperluan absensi, yang di dalamnya mencakup pemasukan, penyimpanan data jam masuk dan jam

<sup>12</sup> Tofik Moch, "Panduan Praktis Membuat Aplikasi Penggajian dengan *Microsoft Office Excel 2007*". (Jakarta: Media Kita, 2010), h. 7.

<sup>13</sup> Asman, Darmalia. "Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) dan Disiplin Kerja PNS dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, Vol. 1, No. 1, (2021), h. 4.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pulang, serta memproses data tersebut menjadi sebuah laporan yang nantinya dapat dipergunakan untuk pengambilan kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan. Alat ini dilengkapi dengan software untuk melakukan perekaman atas transaksi yang terjadi”<sup>14</sup>.

Menurut Kasmir absensi adalah bukti kehadiran perwakilan saat memasuki jam kerja hingga jam kerja berakhir<sup>15</sup>. Menurut Samiaji metode absensi yang lebih modern adalah dengan menggunakan presensi sidik jari. Pada metode ini pegawai harus memindai jari untuk presensi. Secara otomatis mesin presensi ini memasukan data jam masuk dan pulang ke dalam komputer. Hasilnya catatan jam kerja yang akurat dan siap diolah dengan aplikasi. Presensi seperti operator komputer, analisis sistem pembuatan program, personalia tidak dapat ditiptkan dan memperkecil kemungkinan kesalahan<sup>16</sup>.

#### b. Tujuan Absensi *Fingerprint*

Tujuan dari penggunaan absen sidik jari ( *Fingerprint* ) sebagai mesin absensi, yaitu:

- 1) Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai di tempat kerja.

<sup>14</sup> Tofik Moch, “Panduan Praktis Membuat Aplikasi Penggajian dengan *Microsoft Office Excel 2007*”. (Jakarta: Media Kita, 2010), h. 9.

<sup>15</sup> Kasmir. “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik”. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), h. 204.

<sup>16</sup> Samiaji dan Sarosa. “Sistem Informasi Akuntansi”. (Jakarta: Grasindo, 2008), h. 109.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kepegawaian.
- 3) Meningkatkan sistem *paperless* pada organisasi yang dimulai dengan sistem absensi sidik jari yang dapat mengurangi biaya dalam materi maupun operasional.
- 4) Memberikan informasi yang selengkap-lengkapnyanya kepada pimpinan dan bagian kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan pegawai berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu dari syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai<sup>17</sup>.

#### c. Indikator Absensi *Fingerprint*

Menurut Moch Tofik, adapun indikator yang digunakan dalam variable absensi *fingerprint* adalah sebagai berikut:

- 1) Praktis
  - a) Dengan diterapkannya absensi *fingerprint* dapat melakukan absensi menjadi lebih praktis.
  - b) Dengan diterapkannya absensi *fingerprint* mampu meminimalisir peran manusia dan menghindarkan dari *trial error*.

<sup>17</sup> Maeyasari, "Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak". (Serang: Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan ageng Tirtayasa, 2012), h.26.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Dengan diterapkannya absensi *fingerprint* dapat menjadi lebih mudah dan cepat.
- 2) Akurat
  - a) Saat proses pembacaan dan verifikasi jari, absensi *fingerprint* memiliki ketelitian yang tinggi.
  - b) Sistem pengenalan sidik jari memiliki akurasi yang tinggi dalam merekam data.
- 3) Sekuritas Tinggi
  - a) Sistem sidik jari memiliki resiko paling kecil untuk dimanipulasi.
  - b) Keamanan penggunaan absensi *fingerprint* dari pihak-pihak yang tidak berhak mampu dikendalikan<sup>18</sup>.

## 2. Insentif

### a. Pengertian Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang dibutuhkan atau ditentukan. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan

<sup>18</sup> Tofik Moch, "Panduan Praktis Membuat Aplikasi Penggajian dengan *Microsoft Office Excel 2007*". (Jakarta: Media Kita, 2010), h. 9.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi<sup>19</sup>.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Hasibuan mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi<sup>20</sup>. Insentif menurut Flippo dalam Hasibuan *Incentive is defined as the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*).

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat

<sup>19</sup> Almaududi Said, Syukri Muhammad Dan Astuti Puji Camelia. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi". *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 6, No. 1, (2021), h. 97.

<sup>20</sup> Hasibuan, S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, 2013).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang karyawan. Di mana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi karyawan sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya<sup>21</sup>.

Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, jadi seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh jika didalam dirinya terdapat semangat kerja yang tinggi. Simamora menyatakan bahwa “Insentif (*incentive*) merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas”<sup>22</sup>. Insentif ini adalah alat yang menggunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”. Jadi pemberian insentif merupakan sarana yang dapat menimbulkan semangat kerja dari dalam diri seorang karyawan yang lebih besar dari sebelumnya untuk lebih berprestasi lagi bagi peningkatan

<sup>21</sup> Almaududi Said, Syukri Muhammad Dan Astuti Puji Camelia. “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi”. Jurnal Manajemen dan Sains, Vol. 6, No. 1, (2021), h. 97-98.

<sup>22</sup> Simamora. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerjanya. Insentif terbagi menjadi dua jenis, yaitu insentif materiil dan insentif nonmateriil<sup>23</sup>.

## b. Indikator Insentif

Menurut Hasibuan Indikator-indikator insentif, yaitu :

## 1) Kinerja

sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

## 2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan

<sup>23</sup> Anggriawan, Hamid dan Mukzam. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 28, No. 1, (2015), h. 51.





apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

### 3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

### 4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

#### 5) Keadilan dan Kelayakan Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut. Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

#### 6) Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif<sup>24</sup>.

#### c. Dimensi Insentif

Menurut Sarwoto secara garis besar dimensi insentif adalah:

- 1) Bonus, uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan.
- 2) Komisi, merupakan sejenis komisi yang dibayarkan kepada pihak pekerjaan luar daerah.
- 3) Profit Sharing, salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pula, tetapi biasanya mencakup pembayaran yang disetorkan ke dalam setiap peserta/pegawai.
- 4) Jaminan sosial, insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsur

<sup>24</sup> Almaududi Said, Syukri Muhammad Dan Astuti Puji Camelia. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi". *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 6, No. 1, (2021), h. 98.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kompetitif dan setiap pegawai dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial berupa :

- a) Pemberian rumah dinas.
- b) Pengobatan secara cuma-cuma.
- c) Kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari Koperasi organisasi.
- d) Cuti sakit.
- e) Biaya pindah<sup>25</sup>.

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Kinerja dinyatakan baik dan sukses apabila tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik. Robbins mengatakan bahwa Kinerja pegawai yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi berupa buku daftar hadir.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan<sup>26</sup>.

<sup>25</sup> Rozi Achmad. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kecamatan Citangkil Kota Cilegon". *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, Vol. 1, No. 2, (2019), h.125.

<sup>26</sup> Asman, Darmalia. "Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo". *Jurnal Manajemen Sains* Vol. 1, No. 1, (2021), h. 4.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian kinerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja sangat bermanfaat karena dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja. Dengan demikian data-data ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan suatu organisasi<sup>27</sup>.

Menurut Mangkunegara Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya<sup>28</sup>. Menurut Jufrizen kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam suatu organisasi atau perusahaan.<sup>29</sup>

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Sutrisno, Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

<sup>27</sup> Afrida, Angreni. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Farm & plant Kantor Cabang Medan". *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol 3, No. 2, 2015.

<sup>28</sup> Mangkunegara, Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000), h. 67.

<sup>29</sup> Ananda Vivi Octia. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta farm & Plantation Medan". (Medan : Skripsi Manajemen, 2020), h. 7.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

#### 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

#### 4) Kerja sama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerja sama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerja sama antar pegawai, tetapi kerja sama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

#### 5) Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

#### 6) Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

#### 7) Inisiatif (*Initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan<sup>30</sup>

Sedangkan Menurut Pasolong faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir

<sup>30</sup> Maisarah Siti, Bahri. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 1, No. 1, (2018), h. 73.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
  - e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
  - f. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
  - g. Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya<sup>31</sup>.
- c. Indikator Kinerja

Menurut Robbins indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

#### 1) Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

<sup>31</sup> Maisarah Siti, Bahri. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 1, No. 1, (2018), h. 73.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

#### 3) Ketepatan Waktu (*Punctuality*)

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

#### 4) Efektifitas (*Effectiveness*)

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

#### 5) Komitmen (*Commitment*)

Tingkat dimana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen<sup>32</sup>.

#### 4. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktifitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Menurut ajaran islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan primernya. Dengan kata lain, hendaknya seseorang

<sup>32</sup> Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, dkk. "Kinerja Karyawan". (Bandung: Widiana Bhakti Persada Bandung, 2021), h. 6.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencukupi kebutuhannya sendiri dengan cara berusaha dan bekerja walaupun berat. Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu. Menurut Toto Tasmara dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiasikan dirinya<sup>33</sup>. Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja karena Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam QS At- Taubah: 105.

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَيَسِيرَ لِي اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ

وَسْتُرِدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”<sup>34</sup>.

<sup>33</sup> Tasmara Toto. “Membudayakan Etos Kerja Islami”. (Jakarta: Gema Insani Press, 2002).

<sup>34</sup> Q.S At-Taubah (9) : 105



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ  
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila sholat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”.(Q.S Al-Jumu’ah: 10).

Sebagaimana dalam hadist Ibnu Majah Nomor 2434 menjelaskan juga bagaimana setiap orang yang bekerja tentu harus diberikan upah segera mungkin sebelum keringatnya kering. Islam tentu sangat memperhatikan bagaimana hak dan kewajiban kita dalam memperkerjakan orang, agar orang tersebut lebih merasa adil atas apa yang mereka kerjakan dan hasil atau upah yang mereka dapatkan.

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”.  
(HR. Ibnu Majah, 2434).

## 5. Hubungan Absensi dengan Kinerja

Menurut Heriawanto, pelaksanaan pengisian daftar hadir atau absensi secara manual (hanya berupa buku daftar hadir) akan menjadi penghambat bagi organisasi untuk memantau kedisiplinan pegawai dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari. Menurut Mangkunegara bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Untuk mewujudkan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerja yang baik juga perlu adanya absensi dengan bagaimana memantau kinerja karyawan<sup>35</sup>.

#### 6. Hubungan Insentif dengan Kinerja

Sebuah organisasi atau perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan hasil kerja atau output agar tujuan dari perusahaan tersebut bisa tercapai. Hasil kerja atau kinerja setiap karyawan berbeda-beda dan hal tersebut dipengaruhi beberapa faktor. Salah satu faktor tersebut adalah insentif mampu mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, semakin baik kinerja karyawan maka semakin tinggi pula insentif yang diberikan. Karena hal tersebut karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka agar insentif yang diterima meningkat. Hal ini didukung oleh pendapat Wibowo insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan disamping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang diberikannya terhadap perusahaan<sup>36</sup>.

Menurut Handoko istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas atau kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi atau

<sup>35</sup> Syahputra Yuniar. "Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang)". Skripsi Manajemen, 2018. h. 33-34.

<sup>36</sup> Wibowo. "Manajemen Kinerja". (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009)

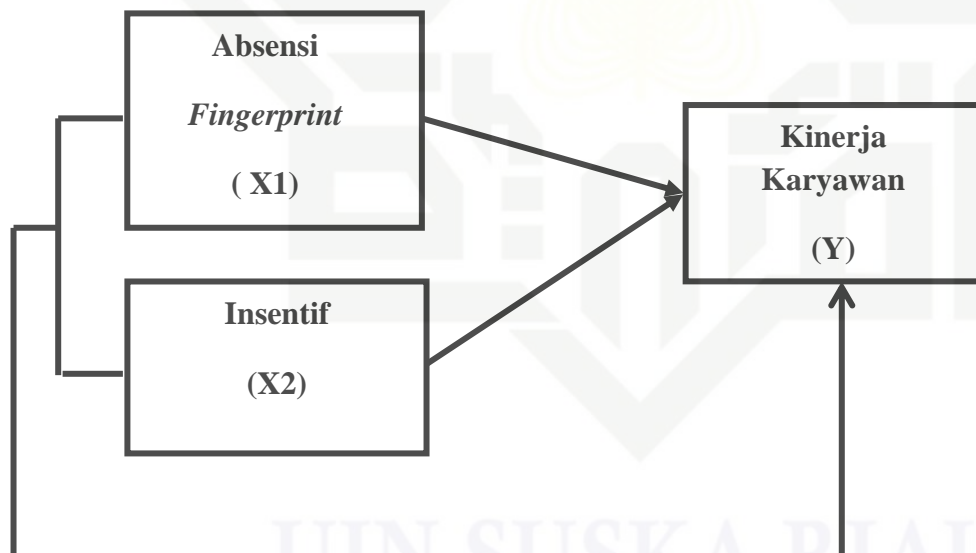
## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kedua kriteria tersebut. Bagi karyawan insentif akan memotivasi atau memicu semangat karyawan supaya memberikan hasil semaksimal mungkin agar insentif yang mereka terima dapat maksimal<sup>37</sup>. Bagi perusahaan atau organisasi insentif berguna untuk menjaga karyawan yang memiliki kualitas baik dalam bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh karena itu pemberian insentif tidak dapat diberikan asal-asalan harus memperhatikan kinerja dari karyawan tersebut<sup>38</sup>.

## 7. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu diatas, model kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



<sup>37</sup> Handoko. “Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia”. (Yogyakarta: BPFE, 2015)

<sup>38</sup> Almaududi Said, Syukri Muhammad Dan Astuti Puji Camelia. “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi”. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 6, No. 1, (2021), h. 99-100.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerangka diatas menunjukkan tentang seberapa besar pengaruh dan tidak berpengaruhnya variabel independent (Absensi *Fingerprint* dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan).

## 8. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan<sup>39</sup>. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah diungkap diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

a. Ho : Absensi *fingerprint* dan insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ha : Absensi *fingerprint* dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

b. Ho : Absensi *fingerprint* dan insentif tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Absensi *fingerprint* dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

<sup>39</sup> Sugiyono, “ Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development”. (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2015), h, 64.



## B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun/Judul Penelitian)	Metode Analisis	Hasil
1	Muhammad Asman dan Novi Darmalia (2021) Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo.	Penelitian ini merupakan jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif. Metode pengumpulan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penerapan Absensi Sidik Jari ( <i>Fingerprint</i> ) mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan sementara variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo.
2	Achmad Rozi (2019), Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Citangkil Kota Colegon.	Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.	Hasil dari penelitian ini pada hipotesis satu adalah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon dengan nilai korelasi sebesar 0,400 artinya nilai insentif semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat. Hipotesis dua terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon dengan nilai korelasi sebesar 0,431 artinya nilai disiplin kerja semakin meningkat maka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun/Judul Penelitian)	Metode Analisis	Hasil
3	Said Almaududi, Muhammad Syukri, Camelia Puji Astuti (2021), Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kuantitatif. Objek penelitian ini adalah karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi. Sumber data dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi yang diambil melalui wawancara dengan menyebarkan kuesioner, data, dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskriptif, untuk menganalisis respon pegawai mengenai insentif terhadap kinerja yang menggunakan skala 5 pilihan.	disiplin kerja akan semakin meningkat. Hipotesis tiga terdapat pengaruh disiplin dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon.  Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Mexsicana Hotel Jambi Kota. Bagi pihak manajemen City of Mexsicana Hotel Jambi diharapkan dapat memperhatikan dan meningkatkan insentif dalam hal kinerja pegawai. Sehingga insentif terhadap kinerja pegawai dapat lebih baik kedepannya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dari variabel yang diteliti.
4	Yasmina Martini Dan Ulil Amri (2021), Pengaruh Insentif Dan Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Pada Store Pasaraya Bandung.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner yang bersifat tertutup. Instrumen data penelitian dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis dengan menggunakan statistik inferensial dengan persamaan regresi linear	Hasil analisis data didapat korelasi (r) antara pemberian insentif dan absensi fingerprint dengan kinerja karyawan sebesar 0,993 atau 99,30% yang berarti hubungan pemberian insentif dan absensi fingerprint dengan kinerja karyawan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Peneliti (Tahun/Judul Penelitian)	Metode Analisis	Hasil
		berganda, kemudian dilakukan koefisien regresi, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Uji hipotesis melalui Uji-F dan Uji-t baik untuk melihat pengaruh secara simultan maupun secara parsial. Taraf signifikansi sebesar 5%, Media pengolahan data melalui program SPSS versi 20.	memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan, dan R <sup>2</sup> sebesar 0,985 atau sebesar 98,50% artinya variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh pemberian insentif dan absensi fingerprint sisanya sebesar (100% - 98,50 % = 1,50% ) dijelaskan oleh faktor-faktor lain seperti seperti, motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja dan iklim kerja .
5	Koko Happy Anggriawan, Djahmur Hamid Dan M. Djudi Mukzam (2015), Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur.	Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian <i>explanatory</i> , dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data penelitian serta mencatat data seperti adanya, menganalisis dan menjelaskan data tersebut. Penelitian berlangsung di CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu dengan mengambil populasi pada karyawan secara menyeluruh.	Secara keseluruhan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara bersamaan dan secara parsial. Dari sini dapat diketahui bahwa diantara dua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan adalah Insentif karena memiliki nilai t hitung dan koefisien beta paling besar.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif meliputi deskripsi responden. Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder atau berupa kuesioner/pertanyaan-pertanyaan tentang apa yang terjadi mengenai penerapan absensi *fingerprint* dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation.

#### B. Subjek dan Objek Penelitian

##### 1. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation.

##### 2. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah absensi *fingerprint*, insentif dan kinerja karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation dalam perspektif ekonomi syariah.

#### C. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset. Dalam hal ini, dibedakan dua macam populasi yaitu populasi target dan populasi contoh.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Populasi target merupakan sumber informasi representatif yang diinginkan. Sedangkan populasi contoh merupakan suatu contoh yang benar-benar diambil sebagaimana ditentukan oleh kerangka contoh (*sampling frame*). Kerangka contoh adalah suatu daftar dari unit-unit contoh (*sampling units*) yang merupakan representatif suatu populasi<sup>40</sup>.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation yang berkantor yang berjumlah 150 karyawan.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif, maka dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin yaitu sebagai berikut<sup>41</sup>:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Presisi atau batas toleransi kesalahan

Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh. Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang di

<sup>40</sup> Sumarsono, "Metode Riset Sumber Daya Manusia". (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004), h. 49.

<sup>41</sup> Supriyanto, Sani, Vivin Maharani, "Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia": Teori Kuesioner dan analisis data. (Malang: UIN Maliki PRESS, cetakan II, 2013), h. 35-38.



isi oleh karyawan, Sedangkan data sekunder diperoleh oleh Kantor PT. Herfinta Farm and Plantation.

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2} = 60$$

Jadi, Sampel minimum yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk menjaring atau mendapatkan informasi kuantitatif dari responden sesuai dengan lingkup penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *Random accidental Sampling*. Dimana penentuan sampel dengan mengambil responden yang kebetulan ada atau tersedia di suatu tempat sesuai dengan konteks penelitian. Berikut ini ada beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti:

##### 1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Teknik pengamatan memiliki dua cara yaitu pengamatan terstruktur dan tidak terstruktur.

Pengamatan dengan cara terstruktur menggunakan pedoman tujuan pengamatan. Semakin jelas struktur pedoman pengamatannya semakin tinggi pula derajat realibilitas datanya. Data yang diamati akan terbatas pada pokok masalah saja sehingga fokus perhatian lebih tajam pada data yang lebih relevan. Sedangkan pengamatan dengan cara tidak terstruktur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bukan berarti tidak direncanakan. Cara ini lebih fleksibel dan terbuka, di mana peneliti melihat kejadian secara langsung pada tujuannya. Suplemen data dapat digunakan untuk tambahan analisis<sup>42</sup>.

## 2. Angket

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data, instrumennya disebut sesuai dengan nama meodenya. Bentuk lembaran angket dapat berupa pernyataan tertulis, tujuannya untuk memperoleh informasi dari responden tentang yang diketahuinya<sup>43</sup>.

Bentuk kuesioner beragam ada kuesioner terbuka yaitu responden bebas menjawab dengan kalimatnya sendiri, bentuknya sama dengan kuesioner isian dan ada juga kuesioner tertutup yaitu responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan bentuknya sama dengan kuesioner pilihan ganda<sup>44</sup>. Dalam penelitian ini penulis memilih kuesioner tertutup dengan model skala likert.

Kuesioner dalam penelitian ini disebar seluruhnya secara langsung kepada 60 responden karyawan yang bekerja di PT. Herfinta Farm and Plantation. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner pilihan ganda yang dimana setiap item soal disediakan 5 (lima)

<sup>42</sup> Muhammad. "Metodologi Penelitian Ekonomi Islam". (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 150.

<sup>43</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik. "Dasar Metodologi Penelitian". (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 79.

<sup>44</sup> Sandu Siyoto dan Ali Sodik. "Dasar Metodologi Penelitian". (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), h. 79.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang di berikan oleh responden kemudian di beri skor dengan menggunakan skala *Likert* dalam bentuk *checklist*.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap *instrument* yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat *negative*, yang dapat berupa kata-kata lain:

Jawaban setiap *item* instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut <sup>45</sup>:

**Tabel 3.1 Skala *Likert***

STS : Sangat Tidak Setuju
TS: Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Sumber : Sugiyono, 2015 : 93

Dalam hal ini peneliti akan menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation sesuai sampel yang telah ditentukan. Teknik ini sangat efektif digunakan dan lebih baik jika pertanyaan-pertanyaan terarah dengan baik dan efektif. Teknik ini

<sup>45</sup> Supriyanto dan Maharani, “*Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*”: Teori Kuesioner dan analisis data. (Malang: UIN Maliki PRESS Cetakan II, 2013), h.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berbentuk pengisian kuesioner dan juga merupakan bentuk alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan sesuai dengan tujuan<sup>46</sup>.

## 3. Wawancara

Wawancara adalah teknik yang digunakan atau dilakukan dengan cara tanya jawab secara lisan dan bertatap muka langsung antara seorang atau beberapa orang diwawancarai.

## 4. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini diperoleh dari catatan-catatan yang dimiliki oleh perusahaan, teknik ini dilaksanakan dengan membuat *copy* atau pencatatan dari arsip resmi atau asli perusahaan. Dokumen yang diperlukan berupa Arsip program perencanaan perusahaan, laporan pertanggungjawaban perusahaan, penerimaan dan pengeluaran dari bendahara perusahaan. Selama penelitian, peneliti mengambil foto atau video yang berkaitan dengan kegiatan tersebut.

Adapun metode yang digunakan dalam mengumpulkan data ini adalah sebagai berikut:

<sup>46</sup>Prihandono Pratama Putra Aditya. "Analisis Pengaruh Pengetahuan, Religiusitas Dan Motif Rasional Terhadap Proses Keputusan Dosen menggunakan Bank Syariah (Studi Kasus Dosen UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)". (Jakarta: Skripsi Manajemen, 2017), h.38-39.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Lim Riau

### 1. Data Primer

Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab<sup>47</sup>.

### 2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu sumber yang tidak langsung memberikan data kepada kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Yang termasuk data sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang memiliki relevansi dengan objek yang diteliti. Untuk data sekunder, peneliti mengumpulkannya dengan studi kepustakaan, literatur pada berbagai perpustakaan di dalam dan di luar kampus maupun pada internet.<sup>48</sup>

## E. Metode Analisis Data

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

<sup>47</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian & Pengembangan Research and development". (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2015), h. 137-142.

<sup>48</sup> Prihandono Pratama Putra Aditya. "Analisis Pengaruh Pengetahuan,Religiusitas Dan Motiv Rasional Terhadap Proses Keputusan Dosen menggunakan Bank Syariah (Studi Kasus Dosen UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)". (Jakarta: Skripsi Manajemen, 2017), h.37-38.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan<sup>49</sup>.

Sebelum di analisis lebih lanjut, data primer yang diperoleh dari pengumpulan data disimpan dalam sebuah file *Microsoft Excel 2010*. Selain digunakan untuk mengelola data, *Microsoft Excel 2010* juga digunakan untuk mengelola data karakteristik responden. Setelah data primer dimasukkan kedalam file *Microsoft Excel 2010*, data tersebut kemudian di analisis dengan menggunakan software SPSS (*Statistical Package for Social*) 25.0 dan di interpretasikan.

SPSS yaitu *software* yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan *statistic* baik untuk *statistic parametrik* maupun non-parametrik dengan basis windows. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah bukti bahwa device, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu object pertanyaan atau kuesioner. Tinggi

<sup>49</sup> Sugiyono, "*Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*". (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2015), h. 31-82.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana information yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud<sup>50</sup>.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dua arah (*sig 2-Tailed*). Jika, signifikansi dua arah (*sig 2-Tailed*) < 0,05 maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi jika signifikansi dua arah (*sig 2-Tailed*) > 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid<sup>51</sup>.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. *Software* SPSS 25.0 memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70<sup>52</sup>.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut model yang baik jika model tersebut memenuhi dan terbebas dari asumsi klasik statistic, baik itu multikolonieritas, heteroskedastisitas dan normalitas<sup>53</sup>.

<sup>50</sup> Arikunto, "Prosedur Penelitian".(Jakarta: Bumi Aksara, 2009). h. 145.

<sup>51</sup> Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), h. 52-53.

<sup>52</sup> *Ibid.*, h. 48.

<sup>53</sup> Riduwan dan Kuncoro, "Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis".(Bandung: Alfabeta, 2013).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma, seperti diketahui bahwa uji t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini di langgar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara tepat untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

##### 1) Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal<sup>54</sup>. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan diagram histogram dan grafik p-p plot untuk memprediksi apakah data berdistribusi normal atau tidak.

##### 2) Analisi Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan disamping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih

<sup>54</sup> Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS".(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), h. 154.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

besar dari 0,05 berarti data normal, jika tidak maka data tidak berdistribusi normal<sup>55</sup>.

## b. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (*independent*). Jika variabel bebas (*independent*) saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas (*independent*) yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas (*independent*) sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas (*independent*) banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (*dependent*).
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas (*independent*). Jika antara variabel bebas (*independent*) ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolonieritas.
- 3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, h. 158-159.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menunjukkan setiap variabel bebas (*independent*) manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas (*independent*) lainnya<sup>56</sup>.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent*) yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID<sup>57</sup>.

### 3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependent/terikat dengan satu atau lebih variabel independent/bebas, dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependent berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui. Regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independent. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependent dengan suatu persamaan. Koefisien regresi dihitung dengan dua tujuan sekaligus: Pertama, meminimalkan penyimpangan antara

<sup>56</sup> Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS".(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), h. 103.

<sup>57</sup> *Ibid.*, 134.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nilai actual dan nilai estimasi variabel dependent berdasarkan data yang ada<sup>58</sup>.

Analisis data terhadap data yang diperoleh dari pengamatan yang berbentuk angka yang dapat diukur dan diperoleh dari daftar pertanyaan,

Rumus :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e.$$

Dimana:

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Absensi *fingerprint*

X2 = Insentif

B<sub>1,2,3</sub> = Koefisien Regresi

E = error

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji dengan dua cara yaitu uji F dan uji t sebagai berikut:

##### a. Uji F (Simultan)

Uji statistik F bertujuan menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Uji F menguji *joint* hipotesis bahwa  $b_1$  dan  $b_2$  secara simulatan sama dengan nol atau:

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0,$$

<sup>58</sup> Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS".(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), h. 93.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$$

Uji hipotesis ini dinamakan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang di observasi maupun estimasi, apakah Y berhubungan linear terhadap X1, dan X2. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) *Quick look* : bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka  $H_0$  dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%, dengan kata lain menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel bebas (*independent*) secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel terikat (*dependent*).
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari pada nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak menerima  $H_a$ <sup>59</sup>.

## b. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas/penjelas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (*dependent*). Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_i$ ) sama dengan nol, atau:

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel bebas (*independent*) bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*). Hipotesis

<sup>59</sup> Ghozali, "Aplikasi Analisis Mutlivariate dengan Program SPSS".(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), h. 96.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

alternatifnya ( $H_a$ ) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- 1) *Quick Look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $b_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain penulis menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, penulis menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel bebas (*independent*) secara individual mempengaruhi variabel terikat (*dependent*)<sup>60</sup>.

## 5. Uji Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti

<sup>60</sup> Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS".(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,2016), h. 97.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bi terhadap jumlah variabel independent yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independent, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjust  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model<sup>61</sup>.

## F. Operasional Variabel Penelitian

Tipe-tipe variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi beberapa jenis, yaitu variabel independent dan variabel dependent. Seluruh variabel dalam penelitian ini akan diukur dengan dimensi atau indikator-indikator tertentu yang kemudian akan dijabarkan dalam bentuk pernyataan-pernyataan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *Likert*. Berikut ini adalah operasional variabel yang akan diteliti, yaitu:

### 1. Variabel Terikat/*Dependent* (Y)

Variabel terikat (*dependent*) disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang

<sup>61</sup> Ghozali, "Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS".(Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), h. 95.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

## 2. Variabel Bebas/*independent* (X)

Variabel bebas (*independent*) ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau *dependent*<sup>62</sup>. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *eksogen* adalah:

### a. Absen *Fingerprint*

Absen *Fingerprint* adalah sebuah alat yang digunakan untuk memudahkan pimpinan dalam mengelola kehadiran melalui sidik jari.

### b. Insentif

Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang dibutuhkan atau ditentukan.

<sup>62</sup> Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), h. 39.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3. 2**  
**Dimensi dan Indikator Variabel Absensi *Fingerprint*, Insentif dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<b>Absensi <i>Fingerprint</i></b>	Absensi <i>Fingerprint</i> adalah sistem informasi manajemen yang mengandung elemen-elemen fisik seperti yang diungkapkan oleh Davis mengenai sistem informasi manajemen.	1. Praktis 2. Akurat 3. Sekuritas tinggi	Skala <i>Likert</i>
<b>Insentif</b>	Insentif adalah imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang dibutuhkan atau ditentukan.	1. Kinerja 2. Lama Kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan dan Kelayakan 5. Keadilan dan Keadilan 6. Evaluasi Jabatan	Skala <i>Likert</i>
<b>Kinerja Karyawan</b>	Kinerja adalah ( <i>performance</i> ) dalam organiasai diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil “ <i>the degree of accomplishment</i> ”	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. komitmen	Skala <i>Likert</i>

### G. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Herfinta Farm And Plantation yang bergerak di bidang Perkebunan dan Pengolahan Kelapa Sawit. Perusahaan tersebut adalah milik seorang mantan Bupati Labuhanbatu dan juga pensiunan dari angkatan bersenjata RI yaitu Bapak DR. H. Djalaludin Pane, S.H. Perkebunan PT. Herfinta Farm and Plantation berdomisili di Desa Aek Batu, Kecamatan Torgamba, Kabupaten Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. Secara adiministratif perkebunan ini terletak di sebelah utara berbatasan

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan Desa Bulu Serit (Kebun PT Asam Jawa) sebelah selatan berbatasan dengan kebun PT Sungai Pinang, sebelah barat berbatasan dengan Desa Pondok Kampung Kristen (Kebun PT Taisan) dan sebelah timur berbatasan dengan Desa Sumber Rejo.

Tujuan utama Pabrik Minyak Kelapa Sawit adalah untuk menghasilkan produk-produk dengan kualitas yang baik pada tingkat efisiensi yang maksimum tetapi dengan biaya yang minimum. Luas areal PT. Herfinta Farm and Plantation adalah 3.964,18 Ha. Lokasi perkebunan dan pemanfaatan lahan perkebunan dapat dirinci pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2**
**Lokasi Perkebunan PT. Herfinta Farm and Plantation**

No	Lokasi Perkebunan	Luas (Ha)	Presentase
1	Tanjung Medan	3.263,38	82,32
2	Cikampak	164,10	4,14
3	Aek Batu	357,19	9,01
4	Teluk Panji	179,51	4,53
Total		3.964,18	100

Sumber: Kantor ADM PT. Herfinta Farm and Plantation Medan Tahun 2015

**Tabel 3.3**
**Pemanfaatan Lahan Perkebunan**

No	Jenis Penggunaan Lahan	Luas (Ha)	Presentase (%)
1	Lahan Kebun Kelapa Sawit	2.326,09	8,68
2	Bibitan	4,50	0,11
3	Kantor Pabrik	0,25	0,01
4	Perumahan	0,75	0,02
5	Lain-lain	1.632,59	41,18
Total		3.964,18	100

Sumber: Kantor ADM PT. Herfinta Farm and Plantation Medan Tahun 2015

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1. Visi dan Misi PT. Herfinta Farm and Plantation

## a. Visi PT. Herfinta Farm and Plantation

“Tumbuh dan unggul sebagai perusahaan pertanian dan perkebunan yang berkelanjutan dengan komitmen dan keterlibatan semua karyawan sebagai kolaborator”.

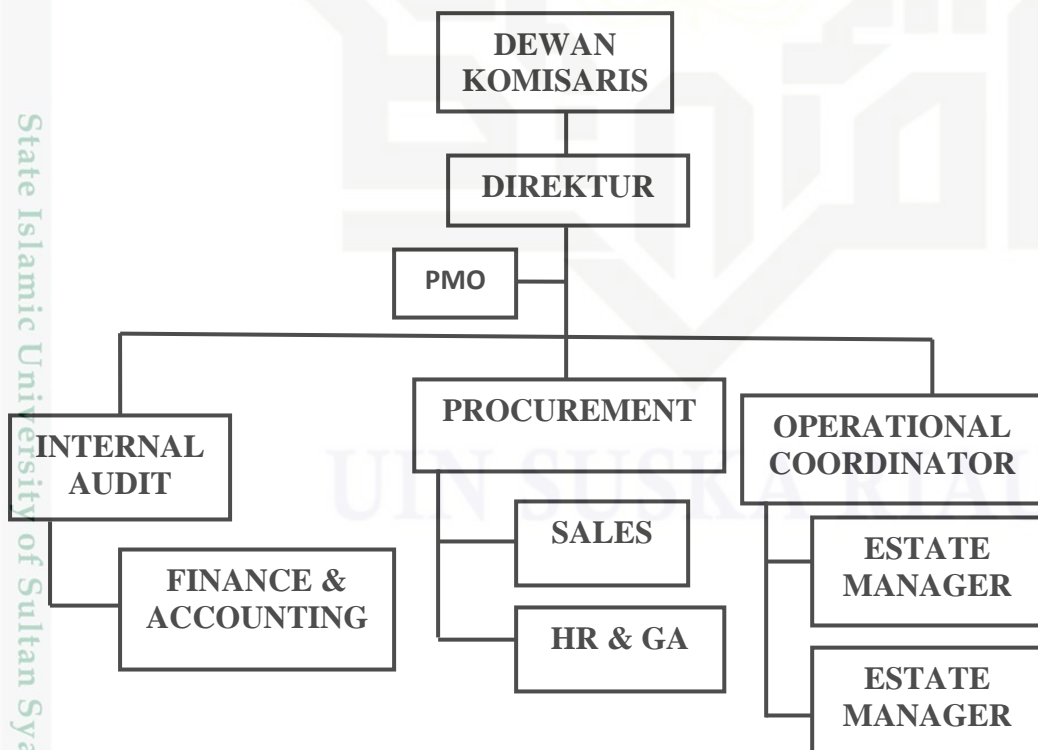
## b. Misi PT. Herfinta Farm and Plantation

“Menghasilkan produk yang berkualitas tinggi secara konsisten dengan tetap menjaga efisiensi biaya dan menciptakan lingkungan kerja yang professional untuk pertumbuhan yang berkelanjutan dengan komitmen terhadap nilai-nilai sosial dan lingkungan”.<sup>63</sup>

## 2. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 3. 1

## Struktur Organisasi PT. Herfinta Farm and Plantation



<sup>63</sup> Zulkifli, Personalia PT. Herfinta Farm and Plantation, Wawancara, Medan, 15 Februari



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Deskripsi Struktur Organisasi PT. Herfinta Farm and Plantation

Bentuk struktur organisasi dapat dilihat pada lampiran Susunan organisasi PT. Herfinta Farm and Plantation Medan terdiri dari:

#### a. Dewan Komisaris Dewan Komisaris

Tidak aktif mengawasi perusahaan, tetapi tetap memiliki tugas, wewenang, dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Mengawasi pekerjaan Direktur Utama
- 2) Wajib mengurus perusahaan jika Direktur Utama tidak dapat menjalankan tugasnya
- 3) Menyelenggarakan rapat umum luar biasa pemegang saham jika diperlukan.

#### b. Direktur Utama

- 1) Merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur distribusi pekerjaan, mengarahkan serta mengendalikan semua sumber daya untuk mencapai sasaran jangka pendek dan jangka panjang perusahaan sesuai dengan ketentuan- ketentuan yang berlaku.
- 2) Mengelola seluruh asset perusahaan dan memanfaatkan bagi kemajuan perusahaan.
- 3) Menetapkan kebijakan dalam kepemimpinannya leadership maupun dalam pengelolaan management.
- 4) Memutuskan dan memilih sumber-sumber modal yang paling optimal dalam rangka pencapaian sasaran perusahaan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Menghentikan penggunaan sumber modal yang dianggap tidak menguntungkan perusahaan.
- c. Sekretaris Direksi
    - 1) Membantu Direktur Utama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan.
    - 2) Bertanggung jawab atas seluruh inventaris serta arsip-arsip penting perusahaan.
    - 3) Mengatur jadwal rapat Direktur Utama baik rapat intern maupun ektern perusahaan.
  - d. Kepala kantor
    - 1) Bertanggung jawab penuh terhadap perusahaan terutama kantor pusat mewakili Direktur Utama baik keluar maupun ke dalam perusahaan.
    - 2) Memimpin, mendidik, mengarahkan, membina kerja sama dan memberikan motivasi serta mengawasi para karyawan.
    - 3) Menyampaikan laporan-laporan tertulis atas kebijaksanaan yang telah diambil oleh Kepala Kantor.
    - 4) Mengawasi penggunaan dana dan keuangan perusahaan.
  - e. Bagian Personalia
    - 1) Mengurus perekrutan karyawan baik untuk kantor pusat maupun untuk PMKS.
    - 2) Membuat, mengumpulkan, dan melaporkan kepada Direktur Utama personal record dari seluruh karyawan pada setiap bulannya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Melaksanakan kebijakan dalam pengolahan bidang personalia yang meliputi perencanaan, pembinaan social, hubungan perburuhan serta keamanan dan ketertiban.
  - 4) Memperingati, menegur para karyawan bila melanggar peraturan-peraturan guna menjaga nama baik perusahaan.
  - 5) Membuat daftar gaji karyawan setiap bulannya.
- f. Kasir
- 1) Bertanggung jawab atas setiap pengeluaran-pengeluaran yang terjadi didalam perusahaan.
  - 2) Mencatat transaksi pengeluaran-pengeluaran berdasarkan sistem dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
  - 3) Menbayar seluruh kewajiban dan biaya operasional perusahaan.
- g. Bagian Pembelian Purchasing
- 1) Bertanggung jawab atas segala kebutuhan-kebutuhan baik kebutuhan peralatan maupun perlengkapan kantor.
  - 2) Membeli segala kebutuhan dengan kualitas tinggi dengan harga yang standar dengan melakukan survey ke beberapa penjual toko.
- h. Bagian Penjualan
- 1) Menawarkan produk yang dihasilkan kepada para pembeli.
  - 2) Melakukan tender penjualan.
  - 3) Membuat kontrak penjualan.
  - 4) Membuat laporan hasil penjualan per bulan pada Direktur Utama.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- i. Internal Auditor
  - 1) Memeriksa seluruh laporan yang berkaitan dengan keuangan perusahaan.
  - 2) Memeriksa surat pembelian barang sebelum diajukan ke Direktur Utama.
  - 3) Memeriksa keadaan fisik keuangan perusahaan.
  - 4) Mengatur pengolahan data akuntansi perusahaan.
- j. Bagian Akuntansi dan Keuangan
  - 1) Bertanggung jawab atas keuangan perusahaan baik yang masuk maupun yang keluar.
  - 2) Membuat Rapat Anggaran Biaya Bulanan RABB perusahaan setiap bulan.
  - 3) Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan perusahaan baik setiap bulan maupun setiap tahun.
  - 4) Mengurus keuangan perusahaan baik kantor pusat maupun PMKS.
  - 5) Membuat laporan keuangan tahunan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat dikatakan kesimpulan jawaban dari perumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi linear berganda diperoleh persamaan  $Y = 22,922 + 0,117x_1 + 0,193x_2 + e$ , hasil pengujian variabel absensi *fingerprint* mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial hanya pada  $t_{tabel}$  5% terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $t_{hitung}$   $2,288 > 2,001$ ,  $df = n-2$  atau  $60-2 = 58$ . Dan variabel insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$   $1,875 < t_{tabel}$  2,001.
2. Hasil pengujian hipotesis absensi *fingerprint* dan insentif secara simultan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $r_{hitung}$   $5,909 > r_{tabel}$  3,301. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai kontribusi dengan nilai R adalah 0,414. Artinya kontribusi variabel absensi *fingerprint* dan insentif sebesar 41,4%, sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Dalam tinjauan ekonomi islam absensi *fingerprint* dan insentif serta kinerja karyawan sudah sesuai karena konsep absensi *fingerprint* bisa dipandang sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi islam yaitu yang menerapkan sistem keadilan, ketelitian serta kerahasiaan. Serta mencerminkan nilai-nilai seperti kejujuran, keuletan, tanggung jawab dan



dedikasi dalam melakukan pekerjaan. Dalam konteks karyawan, hal ini Allah menghargai orang-orang yang berkinerja baik dalam pekerjaan mereka.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait di atas hasil penelitian ini.

Saran yang bias di sampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggali variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menambah subjek penelitian dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.
2. Bagi responden yaitu karyawan PT. Herfinta Farm and Plantation agar semakin baik dan meningkatkan kinerjanya.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Adamy Marbawi. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Ljokseumawe: Unimal Press, 2016.
- Arikunto, Suharsimi dkk. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009
- Ghozali, Imam. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hani, Handoko. “Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: BPFE, 2015.
- Kasmir. “Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik”. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Muhammad. “Metodologi Penelitian Ekonomi Islam”. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Riduwan, Engkos dan Achmad Kuncoro. “Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis”. Bandung: alfabeta, 2013.
- Simamora. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Siyoto Sandu dan Ali Sodik. “Dasar Metodologi Penelitian”. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sutabri Tata. “Sistem Informasi Manajemen”. Yogyakarta: Andi Offset, 2016
- Sugiyono. “*Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*”. Bandung. Penerbit Alfabeta, 2015.
- Sumarsono, Sonny. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha ilmu, 2004.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN PRESS, 2010.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, kuesioner, dan analisis data*. Cetakan II. Malang: UIN Maliki PRESS, 2013.

Tofik, M. "Panduan Praktis Membuat Aplikasi Penggajian Microsoft Excel 2007". Jakarta: Media Kita, 2010.

Toto Tasmara. "Membudayakan Etos Kerja Islami". Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

Wibowo. "Manajemen Kinerja". Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.

## B. Jurnal

Achmad Rozi. "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada kecamatan Citangkil Kota Cilegon". *Business Innovation & Entrepreneurship Journal*, Vol. 1, No. 2, (2019).

Aditya Putra Pratama Prihandono. "Analisis Pengaruh Pengetahuan, Religiusitas Dan Motif Rasional Terhadap Proses Keputusan Dosen menggunakan Bank Syariah (Studi Kasus Dosen UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)". Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017.

Afrida Hayati Ritonga dan Angreni Atmei Lubis. "Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Herfinta Farm & plant Kantor Cabang Medan". *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, Vol 3, No. 2, (Desember 2015).

Erna Maeyasari. 2012. "Pengaruh Penerapan Absensi Fingerperint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak". Skripsi: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2012.

Henny Pratiwi, Syah Abadi Mendrofaz, Yamolala Zega, Ahmad Prayudi dan Fahmi Sulaiman. "Budaya Organisasi Dan Stress Kerja: Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm And Plantation". *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, Vol. 4, No. 2, (November 2022).

Inayatillah. "Dampak Penerapan Absen Sidik Jari (Finger Print) Terhadap PNS Perempuan di Lingkup UIN AR-Raniry Banda Aceh". *Gender Equality: Internasional Journal Of Child and Gender Studies*, Vol. 1, No. 2 (September 2015).

Koko Happy Anggriawan, Djamhur Hamid dan M. Djudi Mukzam. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

## Sta Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 28, No. 1 (November 2015).

Muhammad Asman dan Novi Darmalia. 2021. “Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo”. *Jurnal Manajemen Sains* Vol. 1, No. 1 (Januari 2021).

Octia Vivi Ananda. “Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta farm & Plantation Medan”. Medan : Skripsi Manajemen, 2020.

Said Almaududi, Muhammad Syukri Dan Camelia Puji Astuti. 2021. “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi”. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 6, No. 1 (April 2021).

Setiawan D.R., dan Yulianti. “ Pengaruh Absensi *FingerprintI* Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor”. *Jurnal Majalah Ilmiah Instituti STIAMI*. Vol.14, No. 01, (Maret 2017).

Siti Maisarah Hasibuan , Syaiful Bahri. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja”. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 1, No. 1 (September 2018).

Taufik Ahmad Harahap. “ Analisis Tingkat Absensi dan Kedisiplinan Terhadap Produktifitas Kerja Pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan”. *Jurnal Bisnis Corporate* Vol. 5, No. 1 (Juni 2020).

Yasmina Martini Dan Ulil Amri. “Pengaruh Insentif Dan Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Masawan Putera Sejahtera Pada Store Pasaraya Bandung”. *Jurnal Kompetitif*, Vol. 10, No. 1, (Januari 2021).

Yuniar Syahputra C. “Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Sekolah Menengah Atas Laboratorium Malang)”. Skripsi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2018.

## DOKUMENTASI



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KUESIONER PENELITIAN

Assalammu'alaikum Warohmatullah Wabarokatuh

### A. Pendahuluan

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) Strata Satu (S1) Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan Judul “Pengaruh Absensi *Fingerprint* dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta Farm And Plantation Dalam Perspektif Ekonomi Syariah” maka dengan ini peneliti:

Nama : Sintia Dwi Pratiwi  
NIM : 12020521138  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Syariah dan Hukum

Melalui angket ini, peneliti mohon bantuan bapak/ibu/saudara/i untuk mengisi angket penelitian ini sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman. Jawaban yang bapak/ibu/saudara/i berikan dijamin kerahasiaan dan tidak akan memengaruhi aktivitas bapak/ibu/saudara/i.

Atas bantuan bapak/ibu/saudara/i dalam pengisian angket ini peneliti ucapkan terima kasih:

	Mengetahui	
Penulis	Pembimbing I	Pembimbing II

Sintia Dwi Pratiwi    Dr. Amrul Muzan, M.Ag    Ahmad Adri Riva'i, M.Ag  
NIM: 12020521138    NIP. 197702272003121002    NIP. 197302231998031004

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### D. Item Pertanyaan

Berilah tanda (√) untuk mengisi jawaban yang anda inginkan pada kolom dibawah ini:

#### Pernyataan yang berkaitan dengan Absensi *Fingerprint* (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Praktis</b>						
1	Penerapan absensi <i>fingerprint</i> melakukan absensi menjadi lebih praktis kepada seluruh karyawan					
2	Penerapan absensi <i>fingerprint</i> sudah memudahkan karyawan					
3	Pengecekan oleh atasan tentang kehadiran pegawai lebih praktis					
4	Perhitungan absensi perbulan lebih praktis					
5	Cepat menggunakan waktu dalam mengisi absensi					
6	Praktis dalam menggunakan ruang					
7	Diterapkannya absensi <i>fingerprint</i> mampu menghindari <i>trial error</i> (kecurangan)					
<b>Akurat</b>						
8	Absensi <i>fingerprint</i> memiliki akurasi yang tinggi dalam merekam data					
9	Absensi <i>fingerprint</i> memiliki ketelitian yang paling tinggi					
10	Absensi <i>fingerprint</i> akurat dalam mencatat data jam datang dan jam pulang karyawan					
11	Kehadiran langsung tercatat akurat dalam database					
12	Absensi <i>fingerprint</i> akurat dalam mengidentifikasi sidik jari setiap karyawan					
13	Absensi <i>fingerprint</i> akurat dalam <i>scanning</i> identitas karyawan					
<b>Sekuritas Tinggi</b>						
14	Absensi <i>fingerprint</i> memiliki resiko paling kecil untuk dimanipulasi					
15	Kemampuan penggunaan absensi					

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	<i>fingerprint</i> dari pihak-pihak yang tidak berhak mampu dikendalikan					
16	Absensi <i>fingerprint</i> dapat menghindari manipulasi “titip absen antar karyawan”					
17	Absensi <i>fingerprint</i> dapat menghindari manipulasi jam masuk kerja dan jam pulang kerja setiap karyawan					
18	Absensi <i>fingerprint</i> dapat menghindari manipulasi tanggal kehadiran					

**Pernyataan yang berkaitan dengan Insentif (X2)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kinerja</b>						
1	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kinerja karyawan					
2	Kinerja anda selama ini sudah cukup baik serta mempengaruhi insentif yang diterima					
<b>Lama Kerja</b>						
3	Lama kerja karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
4	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama kerja karyawan					
<b>Senioritas</b>						
5	Senioritas karyawan mempengaruhi insentif yang diberikan					
6	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan senioritas karyawan					
<b>Kebutuhan</b>						
7	Insentif yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan anda sehari-hari					
8	Anda akan bekerja lebih giat lagi untuk mendapatkan tambahan insentif sehingga segala kebutuhan anda terpenuhi					
<b>Keadilan dan Kelayakan</b>						
9	Karyawan merasa adil terhadap insentif yang diberikan perusahaan					
10	Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak					
<b>Evaluasi Jabatan</b>						
11	Evaluasi jabatan karyawan					



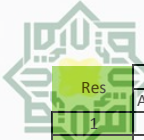
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	mempengaruhi insentif yang diberikan					
12	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan evaluasi jabatan karyawan					

**Pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
2	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan					
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
4	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat					
<b>Efektifitas</b>						
7	Saya mampu memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan					
8	Saya dapat berprestasi dalam pekerjaan saya					
<b>Komitmen</b>						
9	Saya akan menjaga kerahasiaan perusahaan					
10	Saya rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan					



2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun 1  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Res	ABSENSI FINGERPRINT(X1)																	TOTAL	INSENTIF (X2)												TOTAL	KINERJA KARYAWAN (Y)										TOTAL	
	AF1	AF2	AF3	AF4	AF5	AF6	AF7	AF8	AF9	AF10	AF11	AF12	AF13	AF14	AF15	AF16	AF17		AF8	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	IN7	IN8	IN9	IN10	IN11		IN12	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9		KK10
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	43	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	1	3	4	2	3	35	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	46	4	5	3	3	4	5	5	5	5	42	
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	71	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	46	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	43	
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	5	5	2	1	2	1	5	5	5	5	5	46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
6	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	1	2	1	1	5	70	5	5	3	3	1	1	5	5	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40	
7	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	65	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	32	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	39	
9	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3	4	4	70	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	40	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
10	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	73	5	5	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	42	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	40
11	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	69	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	42	4	4	4	3	4	3	4	4	5	3	38	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	45	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	38
13	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	67	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	41	
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	67	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	42	4	4	3	3	5	3	4	4	5	3	38	
15	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	74	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	40	4	4	3	3	5	4	4	4	5	3	39
16	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	68	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	41	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	40	
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	68	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	40	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	41	
18	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	4	4	5	5	2	2	4	4	5	4	4	47	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	85	4	5	5	4	2	1	5	5	4	4	3	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	53	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	44
21	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	64	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	5	4	4	3	5	4	4	4	5	3	41	
22	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	74	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	40	5	4	4	3	5	3	4	4	5	3	40	
23	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	74	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	39	
24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	39	
25	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	64	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	42	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	38	
26	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	68	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	42	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	38	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	68	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	42	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	
32	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	67	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	42	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37	
33	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	66	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38	
34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	69	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40		
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
38	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	68	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	5	5	4	3	5	3	4	4	4	3	40	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	44	5	5	4	3	5	3	4	4	5	3	41	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	67	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	40	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	39	
43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	67	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	41	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	3	5	3	4	4	5	3	39	
45																																											



ABSENSI FINGERPRINT (X<sub>1</sub>)

Correlations

	AF1	AF2	AF3	AF4	AF5	AF6	AF7	AF8	AF9	AF10	AF11	AF12	AF13	AF14	AF15	AF16	AF17	AF18	TOTAL_AF	
AF1	1	1.000**	.921**	.892**	.947**	.919**	.466**	.385**	.361**	.394**	.490**	.509**	.187	.252	.096	.007	.357**	.604**	.779**	
Pearson Correlation																				
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.005	.002	.000	.000	.153	.052	.466	.955	.005	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
AF2	1.000**	1	.921**	.892**	.947**	.919**	.466**	.385**	.361**	.394**	.490**	.509**	.187	.252	.096	.007	.357**	.604**	.779**	
Pearson Correlation																				
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.005	.002	.000	.000	.153	.052	.466	.955	.005	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
AF3	.921**	.921**	1	.895**	.921**	.931**	.386**	.380**	.350**	.351**	.436**	.514**	.139	.179	.085	.010	.296*	.588**	.736**	
Pearson Correlation																				
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.003	.006	.006	.000	.000	.290	.171	.520	.940	.022	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
AF4	.892**	.892**	.895**	1	.892**	.965**	.316*	.224	.187	.257*	.343**	.432**	.035	.121	.000	.007	.285*	.600**	.648**	
Pearson Correlation																				
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.014	.085	.153	.047	.007	.001	.790	.359	1.000	.960	.027	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi UIN Suska Riau State Islamic U

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa menyebutkan dan menyertakan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Sig. (2-tailed)	.002	.002	.006	.047	.008	.012	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.938	.174	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Pearson Correlation	.490**	.490**	.436**	.343**	.427**	.413**	.531**	.634**	.599**	.809**	1	.691**	.665**	.389**	.342**	-.073	.169	.624**	.727**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.008	.580	.198	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Pearson Correlation	.509**	.509**	.514**	.432**	.436**	.504**	.392**	.497**	.455**	.653**	.691**	1	.507**	.215	.330*	.000	.150	.567**	.660**	
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.100	.010	1.000	.252	.000	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Pearson Correlation	.187	.187	.139	.035	.113	.125	.570**	.403**	.469**	.535**	.665**	.507**	1	.558**	.468**	.306*	.436**	.297*	.579**	
Sig. (2-tailed)	.153	.153	.290	.790	.390	.342	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000	.021	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Pearson Correlation	.252	.252	.179	.121	.213	.182	.540**	.483**	.606**	.476**	.389**	.215	.558**	1	.778**	.517**	.736**	.261*	.683**	
Sig. (2-tailed)	.052	.052	.171	.359	.102	.165	.000	.000	.000	.000	.002	.100	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.000	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Pearson Correlation	.096	.096	.085	.000	.048	.083	.431**	.564**	.637**	.503**	.342**	.330*	.468**	.778**	1	.481**	.545**	.234	.598**	
Sig. (2-tailed)	.466	.466	.520	1.000	.716	.528	.001	.000	.000	.000	.008	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.073	.000	



	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
AF16	Pearson Correlation	.007	.007	.010	.007	.007	.072	.246	-.104	-.020	-.010	-.073	.000	.306*	.517**	.481**	1	.803**	.002	.281*
	Sig. (2-tailed)	.955	.955	.940	.960	.955	.585	.058	.430	.877	.938	.580	1.000	.017	.000	.000		.000	.989	.030
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
AF17	Pearson Correlation	.357**	.357**	.296*	.285*	.357**	.345**	.569**	.133	.262*	.178	.169	.150	.436**	.736**	.545**	.803**	1	.220	.610**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.022	.027	.005	.007	.000	.313	.043	.174	.198	.252	.000	.000	.000	.000		.091	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
AF18	Pearson Correlation	.604**	.604**	.588**	.600**	.604**	.700**	.380**	.504**	.440**	.533**	.624**	.567**	.297*	.261*	.234	.002	.220	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.044	.073	.989	.091		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_AF	Pearson Correlation	.779**	.779**	.736**	.648**	.734**	.726**	.723**	.714**	.737**	.705**	.727**	.660**	.579**	.683**	.598**	.281*	.610**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.030	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

INSENTIF(X<sub>2</sub>)

Correlations

	IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	IN6	IN7	IN8	IN9	IN10	IN11	IN12	TOTAL_IN
IN1	1	.890**	.086	.042	-.132	-.168	.303	.323	.262	.187	.439	.546	.453
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)		.000	.515	.747	.314	.200	.018	.012	.044	.153	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
IN2	.890**	1	.125	.037	-.218	-.292	.527**	.504**	.371**	.302	.346**	.340**	.454**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.000		.341	.776	.094	.024	.000	.000	.004	.019	.007	.008	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
IN3	.086	.125	1	.975**	.517**	.435**	-.049	.009	.005	-.152	-.173	-.065	.708**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.515	.341		.000	.000	.001	.707	.946	.968	.246	.186	.620	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
IN4	.042	.037	.975**	1	.553**	.516**	-.171	-.089	-.057	-.219	-.176	-.065	.678**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.747	.776	.000		.000	.000	.191	.501	.665	.092	.178	.623	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
IN5	-.132	-.218	.517**	.553**	1	.927**	-.327	-.261	-.075	-.037	.036	.067	.615**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.314	.094	.000	.000		.000	.011	.044	.567	.782	.784	.609	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
IN6	-.168	-.292	.435**	.516**	.927**	1	-.434**	-.346**	-.143	-.115	.026	.064	.530**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.200	.024	.001	.000	.000		.001	.007	.275	.381	.845	.627	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
IN7	.303	.527**	-.049	-.171	-.327	-.434**	1	.912**	.481**	.514**	.306	.154	.262
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.018	.000	.707	.191	.011	.001		.000	.000	.000	.018	.239	.043
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
IN8	.323	.504**	.009	-.089	-.261	-.346**	.912**	1	.482**	.515**	.491**	.370**	.375**
Pearson Correlation													
Sig. (2-tailed)	.012	.000	.946	.501	.044	.007	.000		.000	.000	.000	.004	.003
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau pengolahan informasi;
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

IN9	Pearson Correlation	.262*	.371**	.005	-.057	-.075	-.143	.481**	.482**	1	.832**	.375**	.266*	.414**
	Sig. (2-tailed)	.044	.004	.968	.665	.567	.275	.000	.000		.000	.003	.040	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
IN10	Pearson Correlation	.187	.302*	-.152	-.219	-.037	-.115	.514**	.515**	.832**	1	.397**	.285*	.341**
	Sig. (2-tailed)	.153	.019	.246	.092	.782	.381	.000	.000	.000		.002	.027	.008
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
IN11	Pearson Correlation	.439**	.346**	-.173	-.176	.036	.026	.306*	.491**	.375**	.397**	1	.838**	.406**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.186	.178	.784	.845	.018	.000	.003	.002		.000	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
IN12	Pearson Correlation	.546**	.340**	-.065	-.065	.067	.064	.154	.370**	.266*	.285*	.838**	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.620	.623	.609	.627	.239	.004	.040	.027	.000		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL_IN	Pearson Correlation	.453**	.454**	.708**	.678**	.615**	.530**	.262*	.375**	.414**	.341**	.406**	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.043	.003	.001	.008	.001	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## KINERJA KARYAWAN(Y)

### Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	TOTAL_KK
KK1	Pearson Correlation	1	.438**	.125	.148	.566**	.071	.321*	.430**	.160	.259*	.600**
	Sig. (2-tailed)		.000	.340	.259	.000	.589	.012	.001	.222	.046	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK2	Pearson Correlation	.438**	1	.203	.264*	.432**	.335**	.563**	.395**	.245	.349**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000		.120	.042	.001	.009	.000	.002	.060	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK3	Pearson Correlation	.125	.203	1	.347**	.008	.022	.191	.453**	-.190	-.069	.300*
	Sig. (2-tailed)	.340	.120		.007	.950	.869	.144	.000	.146	.600	.020
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK4	Pearson Correlation	.148	.264*	.347**	1	.053	.533**	.412**	.473**	.113	.168	.609**
	Sig. (2-tailed)	.259	.042	.007		.690	.000	.001	.000	.389	.201	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK5	Pearson Correlation	.566**	.432**	.008	.053	1	.053	.380**	.413**	.375**	.114	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.950	.690		.685	.003	.001	.003	.384	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK6	Pearson Correlation	.071	.335**	.022	.533**	.053	1	.570**	.327*	.085	.274*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.589	.009	.869	.000	.685		.000	.011	.516	.034	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK7	Pearson Correlation	.321*	.563**	.191	.412**	.380**	.570**	1	.549**	.201	.461**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.144	.001	.003	.000		.000	.124	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK8	Pearson Correlation	.430**	.395**	.453**	.473**	.413**	.327*	.549**	1	.085	.231	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.001	.011	.000		.519	.075	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK9	Pearson Correlation	.160	.245	-.190	.113	.375**	.085	.201	.085	1	.213	.410**
	Sig. (2-tailed)	.222	.060	.146	.389	.003	.516	.124	.519		.103	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KK10	Pearson Correlation	.259*	.349**	-.069	.168	.114	.274*	.461**	.231	.213	1	.570**
	Sig. (2-tailed)	.046	.006	.600	.201	.384	.034	.000	.075	.103		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

UIN Suska Riau

State Islamic U

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

TOTAL_KK	Pearson Correlation	.600**	.709**	.300*	.609**	.566**	.586**	.777**	.696**	.410**	.570**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
1.	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - b. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t





**UJI STATISTIK DESKRIPTIF**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ABSENSI_FINGERPRINT	60	35	90	70.40	6.675
INSENTIF	60	34	53	43.53	3.301
KINERJA_KARYAWAN	60	32	49	39.53	2.721
Valid N (listwise)	60				

**UJI REALIBILITAS**

Variabel Absensi *Fingerprint* ( $X_1$ )

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.930	18

Variabel Insentif

**Reliability Statistics**

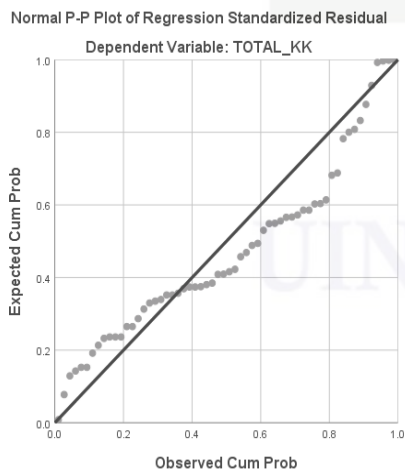
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.700	.750	12

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

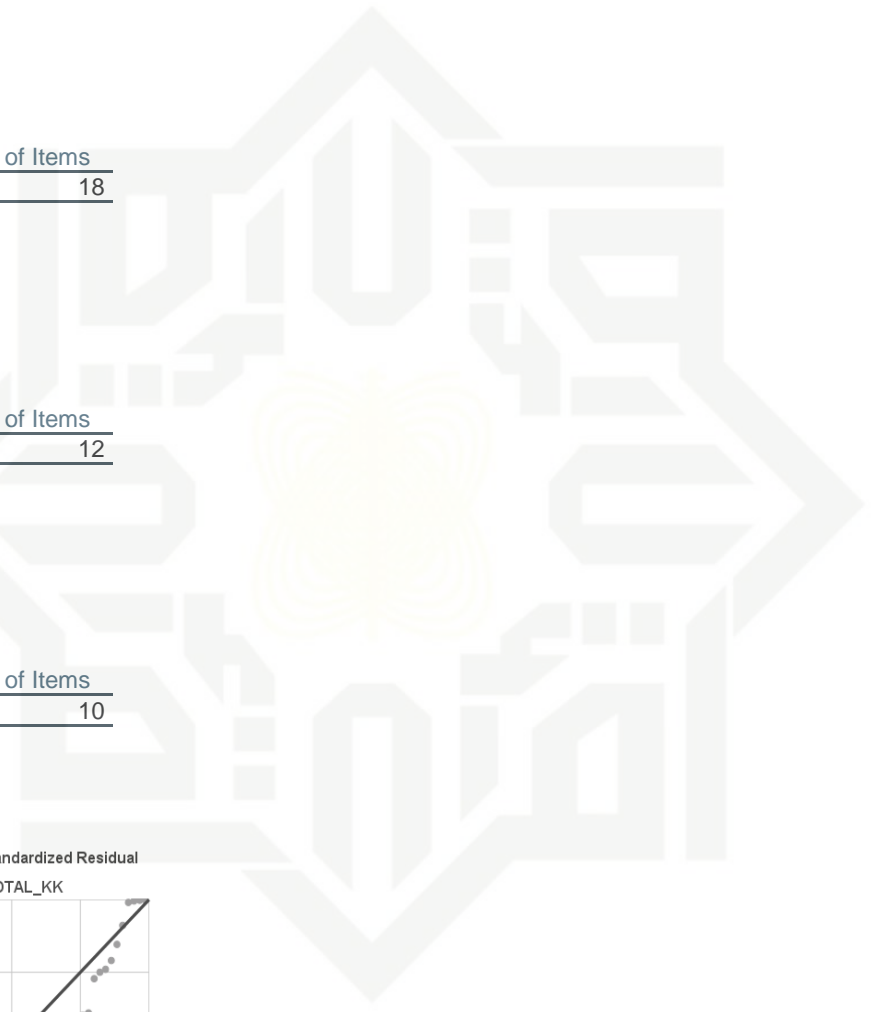
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.787	10

**Uji Normalitas**



Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

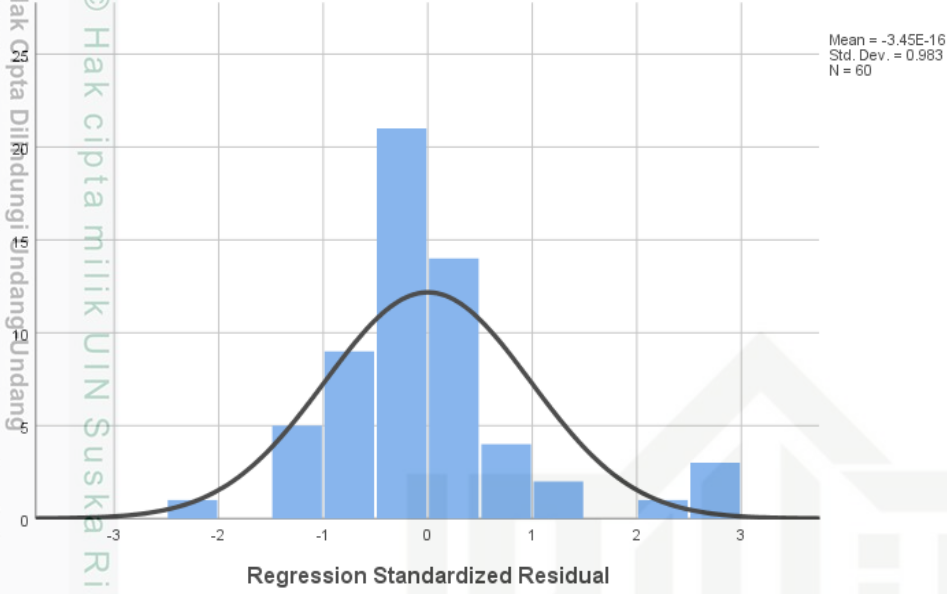
© Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



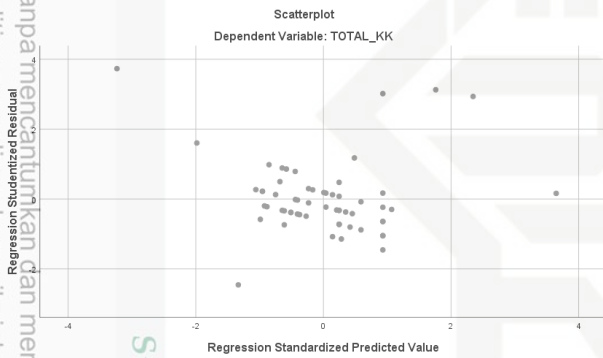


- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Histogram  
Dependent Variable: TOTALKK



Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolonieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL_AF	.931	1.074
	TOTAL_IN	.931	1.074

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Uji Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	22.922	4.962		4.619	.000
	TOTAL_AF	.117	.051	.286	2.288	.026
	TOTAL_IN	.193	.103	.234	1.875	.066

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK





Uji T (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.922	4.962		4.619	.000
	TOTAL_AF	.117	.051	.286	2.288	.026
	TOTAL_IN	.193	.103	.234	1.875	.066

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.036	2	37.518	5.909	.005 <sup>b</sup>
	Residual	361.898	57	6.349		
	Total	436.933	59			

a. Dependent Variable: TOTAL\_KK

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_IN, TOTAL\_AF

Uji R<sup>2</sup> (R Square)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 <sup>a</sup>	.172	.143	2.520

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_IN, TOTAL\_AF

b. Dependent Variable: TOTAL\_KK

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PENGESAHAN PERBAIKAN SKRIPSI

Skrripsi dengan judul : **PENGARUH ABSENSI *FINGERPRINT* DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION PERPEKTIF EKONOMI SYARIAH**, yang ditulis oleh:

Nama : **Sintia Dwi Pratiwi**

Nim : **12020521138**

Program Studi : **Ekonomi Syariah**

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

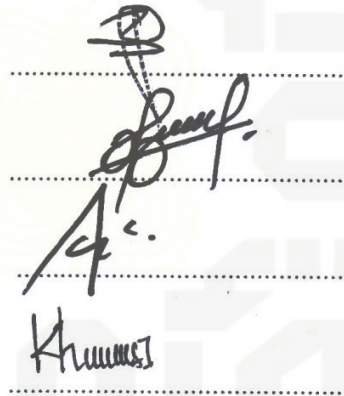
**Pekanbaru, 22 April 2024**  
**TIM PENGUJI MUNAQASYAH**

Ketua  
Muhammad Nurwahid, S.Ag, M.Ag

Sekretaris  
Haniah Lubis, S.E., ME.Sy

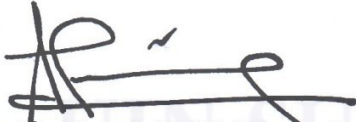
Penguji I  
Dr. Amrul Muzan, M.Ag

Penguji II  
Madona Khairunisa, S.E.I., M.E.Sy



.....  
.....  
.....  
.....

Mengetahui  
Wakil Dekan I  
Fakultas Syariah dan Hukum



**Dr. H. Akmal Abdul Munir, Lc., MA**  
NIP. 197110062002121003

1. Skripsi yang diajukan untuk dipertimbangkan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SHARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004 Telp/Fax. 0761-562052  
 Web. www.fasih.uin-suska.ac.id, Email: fasih@uin-suska.ac.id

Pekanbaru, 26 Februari 2024

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/2583/2024  
 Sifat : Biasa  
 Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
 Hal : Mohon Izin Riset

Kepada Yth.  
 Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP  
 Provinsi Riau

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : SINTIA DWI PRATIWI  
 NIM : 12020521138  
 Jurusan : Ekonomi Syariah S1  
 Semester : VIII (Delapan)  
 Lokasi : PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul :  
 Pengaruh Absensi Fingerprint Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Herfinta farm  
 And Plantation Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.



Li, M. Ag  
 NAB.19741006 200501 1 005

Tembusan :  
 Rektor UIN Suska Riau

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Penguatan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
 Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/63265  
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.IPP.00.0/2583/2024 Tanggal 26 Februari 2024**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

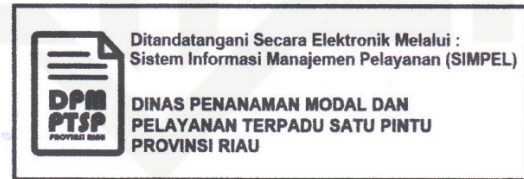
- |                      |   |  |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama              | : | <b>SINTIA DWI PRATIWI</b>  |
| 2. NIM / KTP         | : | 12020521138  |
| 3. Program Studi     | : | EKONOMI SYARIAH  |
| 4. Jenjang           | : | S1   |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU  |
| 6. Judul Penelitian  | : | <b>PENGARUH ABSENSI FINGERPRINT DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION   |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
- Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
- Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 28 Februari 2024



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

- Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
- Gubernur Sumatera Utara  
Up. Kaban Kesbangpol Provinsi Sumatera Utara di Medan
- Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
- Yang Bersangkutan

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Penguipaan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan disertasi atau publikasi ilmiah yang berkaitan dengan tugas akademik di lingkungan UIN Suska Riau.  
 b. Penguipaan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 Cipta Dilindungi Undang-undang  
 Dilarang mengutip atau menyalin dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.  
 State Islamic University  
 UIN Suska Riau

Kepada Yth : Bapak/ Ibu  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**  
Fakultas Syariah dan Hukum  
Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuan Madani  
Pekan Baru - 28298

No : 010/S.Keluar/HF-MDN/HR/III/2023  
Perihal : **Pemberian Izin Riset**

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat yang kami terima dari **UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU** Dengan Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/2583/2024 Beserta Lampiran dari Surat Rekomendasi **DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU** Dengan Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/63265 Dengan perihal tersebut diatas guna memenuhi persyaratan yaitu adanya **RISET** bagi Mahasiswa, maka dengan ini kami beritahukan bahwa permohonan tersebut disetujui dengan data sebagai berikut :


Nama Mahasiswa : **SINTIA DWI PRATIWI**  
NIM : 12020521138  
Program Studi : **Ekonomi Syariah**  
Judul Penelitian : Pengaruh Absensi Fingerprint dan insentif terhadap kinerja karyawan PT.HERFINTA FARM AND PLANTATION dalam perspektif ekonomi syariah

Kami menerima mahasiswa dari **UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU** Fakultas Syariah dan Hukum untuk **RISET** di **PT. HERFINTA FARM AND PLANTATION HO** kandir Medan terhitung mulai tanggal **04 Maret 2024 s/d 30 April 2024**.

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian kami ucapkan terima kasih.

Medan, 04 Maret 2024

Hormat kami



**Geri Wahyudi Karim**  
HR & GA Manager