

## Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (*Finger Print*) dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMAN 3 Kayuagung

Sani Noviani<sup>1\*</sup>, Maulana<sup>2</sup>, Alamsyah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Tamansiswa (UNITAS) Palembang, Indonesia  
[shafura.zalika@gmail.com](mailto:shafura.zalika@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [maulana@unitaspalembang.ac.id](mailto:maulana@unitaspalembang.ac.id)<sup>2</sup>,  
[alamsyah@unitaspalembang.ac.id](mailto:alamsyah@unitaspalembang.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. Taman Siswa No.500, Kepandean Baru, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114

Korespondensi email: [shafura.zalika@gmail.com](mailto:shafura.zalika@gmail.com)

**Abstract.** Sani Noviani. *This study aims to: 1) determine the effect of the application of fingerprint attendance on the improvement of teacher performance of SMAN 3 Kayuagung, 2) determine the influence of work motivation on the improvement of teacher performance of SMAN 3 Kayuagung, and 3) determine the effect of the application of fingerprint attendance and work motivation on the improvement of teacher performance of SMAN 3 Kayuagung. The research method uses quantitative. This research was conducted in October – December 2020. The research population is 42 teachers taken with a total sampling technique. The data collection instrument uses a questionnaire. The results of the validity test of the variable of the application of fingerprint attendance ranged from 0.371-0.901, the variable of work motivation between 0.324-0.852, and the variable of teacher performance between 0.352-0.867. The reliability of the fingerprint attendance application questionnaire was 0.966, the work motivation questionnaire was 0.958, and the teacher performance questionnaire was 0.963. The analysis technique uses analysis prerequisite tests, regression analysis, t-tests, F tests, and determination coefficient tests. The results of the study were that: (1) there was a positive and significant influence between the variables of fingerprint attendance application and the improvement of teacher performance. This can be seen from the calculated T value (2.346) is greater than the T table (2.023) and the p-value is 0.000. (2) there was a positive but not significant effect between work motivation and teacher performance improvement. This can be seen from the T value of the calculation (1.943) is smaller than the T table (2.023) and the p-value is 0.000. (3) There is a positive and significant influence of the application of fingerprint attendance and work motivation on improving teacher performance. This can be seen from the value of F calculated (23.297) is greater than F table (3.238) and the regression equation obtained  $Y = 32.906 + 0.346X_1 + 0.311X_2 + e$ , that variables  $X_1$  and  $X_2$  contribute by 54.4% to the variable Y. From the results of the determination coefficient of 54.4%. Another factor of 45.6% that affects the improvement of teacher performance was not discussed by the researchers.*

**Keywords:** application of finger prints, work motivation, teacher performance

**Abstrak.** Sani Noviani. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui pengaruh penerapan presensi sidik jari terhadap peningkatan kinerja guru SMAN 3 Kayuagung, 2) mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru SMAN 3 Kayuagung, dan 3) mengetahui pengaruh penerapan presensi sidik jari dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru SMAN 3 Kayuagung. Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di pada bulan Oktober – Desember 2020. Populasi penelitian adalah guru yang berjumlah 42 orang diambil dengan teknik *total sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket. Hasil uji validitas variable penerapan presensi sidik jari berkisar antara 0,371-0,901, variable motivasi kerja antara 0,324-0,852, dan variable kinerja guru antara 0,352-0,867. Reliabilitas angket penerapan presensi sidik jari sebesar 0,966, angket motivasi kerja sebesar 0,958, dan angket kinerja guru sebesar 0,963. Teknik analisis menggunakan uji prasyarat analisis, analisis regresi, uji t, uji F, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel penerapan presensi sidik jari dengan peningkatan kinerja guru kinerja guru. Hal ini dapat diketahui dari nilai T hitung (2,346) lebih besar dari T tabel (2,023) dan p-value sebesar 0,000. (2) terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara motivasi kerja dengan dengan peningkatan kinerja guru. Hal ini dapat diketahui dari nilai T hitung (1,943) lebih kecil dari T tabel (2,023) dan p-value sebesar 0,000. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama penerapan presensi sidik jari dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini dapat diketahui dari nilai F hitung (23,297) lebih besar dari F tabel (3,238) dan persamaan regresi yang diperoleh  $Y = 32,906 + 0,346X_1 + 0,311X_2 + e$ , bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berkontribusi sebesar 54,4% terhadap variabel Y. Dari hasil koefisien determinasi sebesar 54,4%. Faktor lain sebesar 45,6% yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru tidak dibahas oleh peneliti.

**Kata Kunci:** penerapan finger print, motivasi kerja, kinerja guru

Received: Juli 11, 2024; Revised: Agustus 19, 2024; Accepted: September 22, 2024;

Published: September 25, 2024;

## **1. PENDAHULUAN**

Kinerja guru adalah gabungan dari berbagai tugas yang harus dijalankan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas menjadi aspek penting yang berpengaruh pada kinerja dan produktivitas. Meskipun guru memiliki potensi tinggi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerjanya, sering kali potensi tersebut tidak berkembang dengan baik. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kemampuan guru dalam melaksanakan tugas mereka, namun berbagai faktor, seperti kurangnya dukungan, pelatihan, atau sumber daya, dapat menghambat pengembangan potensi tersebut. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung bagi guru agar mereka dapat berinovasi dan berkontribusi secara maksimal dalam pendidikan

Oleh karena itu, penting untuk mempelajari, menelaah, dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru secara mendalam, guna memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang paling berperan dan urgen. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah kedisiplinan, yang dapat diukur melalui penerapan absensi sidik jari. Selain itu, motivasi kerja juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan memahami kedua aspek ini, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan, pada akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut..

Kebijakan penerapan absensi elektronik ini merujuk pada PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana ketentuan Bab VI tentang penilaian kinerja dan disiplin PNS pasal 229 ayat (2) bahwa “Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin”. Penerapan sistem absensi sidik jari (*online*) merupakan salah satu upaya Pemerintah dalam meningkatkan kedisiplinan, citra kerja, dan kinerja pegawai kearah profesionalisme untuk menunjang terciptanya pemerintahan yang baik dan secara otomatis membuat pengawasan kinerja semakin efektif karena seluruh data kehadiran pegawai akan terkoneksi langsung.

Kenyataan di SMAN 3 Kayuagung bahwa pemakaian absensi *finger print* dimulai tanggal 1 Januari 2017. Penerapan sistem absensi berbasis sidik jari di SMAN 3 ini berdasarkan kebijakan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) tentang aturan jam mengajar guru yang merujuk pada UU no 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa semua guru berstatus Pegawai Negeri Sipil wajib bekerja selama 8jam sehari, lima hari dalam seminggu maka Kemendikbud akan menerapkan sistem absensi melalui teknologi *finger print* atau sidik jari

Peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Kayuagung melalui presensi sidik jari juga perlu di dukung dengan motivasi yang tinggi. Akan tetapi, masih ada juga 20 guru SMAN Negeri 3 Kayuagung yang memiliki motivasi rendah seperti belum mau melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, malas mengerjakan administrasi, maupun belum termotivasi dalam mengembangkan IT.

Sebetulnya, melalui motivasi yang muncul dari dalam diri guru maka dapat mendorong atau menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dengan demikian motivasi tentunya dimiliki oleh setiap individu tak terkecuali individu.

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu: (1). Guru sebagai pengajar, (2). Guru sebagai pembimbing dan (3). Guru sebagai administrator kelas. (Danim S, 2002: 56).

Kesetiaan atau loyalitas guru terhadap kinerja dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Di mana rasa tanggung jawab tersebut dapat menciptakan semangat kerja untuk dapat menimbulkan loyalitas guru terhadap sekolah, dengan berdasar uraian di atas maka penulis akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Presensi Sidik jari (*Finger Print*) dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMA Negeri 3 Kayuagung”

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **a. Manajemen Kedisiplinan**

Menurut Soegeng Pridjominto (1993:15), disiplin dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang dihasilkan dari serangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Proses pembentukan disiplin ini menunjukkan bahwa disiplin bukanlah sekadar kepatuhan terhadap aturan yang ada, melainkan merupakan internalisasi nilai-nilai tersebut ke dalam diri individu. Ketika nilai-nilai ini sudah menyatu dengan kepribadian seseorang, perilaku yang dihasilkan tidak lagi dirasakan sebagai beban, melainkan sebagai bagian alami dari kehidupannya. Hal ini berarti bahwa individu yang disiplin akan melakukan kewajibannya dengan tulus dan penuh kesadaran. Sebaliknya, jika individu tidak melaksanakan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut, ia akan merasakan beban yang berat, karena ketidakpatuhan tersebut bertentangan dengan prinsip yang telah tertanam dalam dirinya. Dengan kata lain, disiplin adalah bagian integral dari

karakter individu, yang membentuk cara mereka berinteraksi dengan lingkungan dan menjalankan tanggung jawab mereka sehari-hari.

**b. Presensi Sidik Jari (*Finger Print*)**

Penggunaan fingerprint sebagai metode presensi bagi karyawan merupakan langkah inovatif untuk meningkatkan disiplin dalam suatu organisasi. Presensi, sebagai rutinitas yang dilakukan karyawan untuk membuktikan kehadirannya, berhubungan erat dengan penerapan disiplin yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Heriawanto (2004), metode absensi manual, seperti pengisian buku daftar hadir, dapat menghambat organisasi dalam memantau kedisiplinan karyawan, khususnya dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang. Ketidakakuratan dalam pencatatan kehadiran ini dapat menyebabkan penurunan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan menggunakan sistem fingerprint, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap kehadiran tercatat secara akurat dan real-time, sehingga meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Sistem ini juga mengurangi kemungkinan kecurangan, seperti teman absen, dan memperkuat rasa memiliki karyawan terhadap organisasi.

**c. Motivasi Kerja Guru**

Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi adalah memberikan motivasi kerja kepada pegawai. Motivasi ini berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efektif. Menurut Winardi (2002:1), istilah motivasi berasal dari bahasa Latin "Movere," yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dengan kata lain, motivasi menciptakan kegairahan kerja yang mendorong individu untuk berusaha sebaik mungkin untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (2003:216) menambahkan bahwa motivasi bukan hanya menciptakan kegairahan, tetapi juga mendorong pegawai untuk bekerja sama secara efektif dan terintegrasi. Faqih (2003:19) lebih lanjut menjelaskan bahwa motivasi adalah variabel yang berperan dalam mengelola, mempertahankan, dan menyalurkan tingkah laku individu menuju satu sasaran. Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya penting untuk mendorong individu berprestasi, tetapi juga untuk menciptakan sinergi dalam tim yang dapat mendukung tujuan organisasi secara keseluruhan.

#### **d. Kinerja Guru**

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh individu atau suatu proses dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Proses kinerja ini mencakup tahapan input, proses, output, atau outcomes. Ukuran utama kinerja adalah kualitas, yang mencakup berbagai aspek seperti keefektifan, efisiensi, kecermatan, keawetan, kecocokan, kesan yang mengesankan, dan pemenuhan terhadap standar yang ditetapkan. Menurut Mohamad et al. (2004:71), kinerja mencerminkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Sementara itu, Komisi Nasional Pendidikan (2002:17) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian peran yang sukses oleh individu sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mengacu pada hasil akhir, tetapi juga pada proses yang dilalui untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam konteks organisasi.

#### **e. Hubungan Konseptual**

Keterkaitan antara motivasi dan kinerja pegawai sangat penting dan dapat dijelaskan melalui pandangan Gibson (dalam Warsito, 2008:99), yang menyatakan bahwa kinerja individual pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor utama: motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Di antara ketiga faktor tersebut, motivasi memiliki hubungan langsung dan signifikan dengan kinerja. Motivasi berfungsi sebagai penggerak yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih terarah dan fokus dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, Gibson (dalam Ilyas, 1999) juga mengidentifikasi tiga variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja pegawai, yaitu variabel individu, organisasi, dan variabel psikologis. Ketiga variabel ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap tingkat kinerja pegawai, menunjukkan bahwa motivasi bukanlah satu-satunya faktor, tetapi merupakan komponen krusial yang dapat meningkatkan efektivitas kerja dalam suatu organisasi..

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Metode ini umum dipergunakan oleh peneliti sosial untuk menyusun penelitian ilmiah yang dapat digeneralisasikan lintas batas, tanpa terikat pada etnik atau budaya sosial tertentu. Pendekatan kuantitatif memungkinkan penyederhanaan kompleksitas gejala dengan mereduksinya menjadi ukuran-ukuran yang dapat ditangani dan diukur. Hal ini sesuai dengan penjelasan Purwanto (2006: 72), yang menekankan

bahwa penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran variabel-variabel yang relevan, sehingga menghasilkan data yang dapat dianalisis secara statistik untuk menemukan hubungan antar variabel. Pendekatan ini memberikan landasan yang kuat untuk menarik kesimpulan yang valid dan dapat diterapkan secara lebih luas dalam konteks sosial.

#### **4. HASIL PENELITIAN**

Pengaruh masing-masing variabel independen (presensi sidik jari dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru) dapat dijelaskan berikut :

##### **a. Pengaruh presensi sidik jari (*finger print*) terhadap peningkatan kinerja guru**

H1 = terdapat pengaruh positif dan signifikan antara presensi sidik jari (*finger print*) terhadap peningkatan kinerja guru.

Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi variabel persepsi terhadap peranan presensi sidik jari (*Finger Print*) sebesar 0,346, sehingga pada saat variabel presensi sidik jari meningkat 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,346%. Berdasarkan data yang telah diolah, diperoleh Thitung sebesar 2,346, sementara Ttabel 2,023 sehingga Thitung > Ttabel. Dengan demikian maka H1 dapat diterima. Artinya penerapan presensi sidik jari (*Finger Print*) memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Penelitian ini relevan dengan penelitian Widhyarini (2010).

Dapat diketahui bahwa variabel penerapan presensi sidik jari (*Finger Print*) masing-masing item pertanyaan dijawab dengan setuju dan sangat setuju, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 42 responden yang tercatat sebagai guru di SMAN 3 Kayuagung terbukti menerima H1 "terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penerapan presensi sidik jari (*finger print*) terhadap peningkatan kinerja guru." dan menolak H0 "Variabel presensi sidik jari (*fingerprint*) serta motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Kayuagung."

##### **b. Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru**

H0 = Variabel motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan pada peningkatan kinerja guru.

Hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien regresi variabel persepsi terhadap motivasi kerja sebesar 0,311 sehingga pada saat variabel motivasi kerja meningkat 1% maka kinerja guru akan meningkat sebesar 0,311%. Berdasarkan data yang telah diolah, diperoleh Thitung sebesar 1,943 sementara Ttabel 2,023 sehingga Thitung <

Ttabel. Dengan demikian maka  $H_0$  dapat diterima. Artinya motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif tetapi tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja masing-masing item pertanyaan dijawab dengan setuju dan sangat setuju. Hal ini tidak sejalan dengan hasil hipotesis pada uji T yang menunjukkan  $T_{hitung} < T_{tabel}$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 42 responden yang tercatat sebagai guru di SMAN 3 Kayuagung terbukti menerima  $H_0$  " Variabel motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan pada peningkatan kinerja guru di SMAN 3 Kayuagung dan menolak  $H_2$  " Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Kayuagung."

**c. Pengaruh peranan presensi sidik jari (*Finger Print*) dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru.**

$H_3$  = Terdapat pengaruh positif serta signifikan antara penerapan presensi *finger print* (sidik jari) dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Kayuagung

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 32,906 + 0,346X_1 + 0,311X_2$ . Persamaan tersebut diketahui bahwa nilai koefisien dari variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah positif. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap kinerja guru adalah searah (positif). Pembuktian secara bersama-sama, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (23,297) dan  $F_{tabel}$  (3,238). sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini membuktikan berdasarkan pengujian terhadap 42 responden yang tercatat sebagai guru di SMAN 3 Kayuagung terbukti menerima  $H_3$  " Terdapat pengaruh positif serta signifikan antara penerapan presensi *finger print* (sidik jari) dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Kayuagung dan menolak  $H_0$  " Variabel presensi sidik jari (*fingerprint*) serta motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan pada peningkatan kinerja guru di SMA Negeri 3 Kayuagung.

Kontribusi variabel bebas yaitu penerapan presensi sidik jari dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru, memberikan pengaruh stimulant (bersama-sama) sebesar 54,4%. Artinya peningkatan kinerja guru dipengaruhi sebesar 54,4% oleh penerapan presensi sidik jari dan motivasi kerja. Sementara sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

## **5. KESIMPULAN**

Dari hasil penelitian dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel penerapan presensi *finger print* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 3 Kayuagung. Terlihat dari nilai regresi 0,346 (positif) yang artinya bahwa setiap perubahan sebesar 1% dalam penerapan presensi sidik jari akan diikuti perubahan kinerja guru sebesar 0,346%, dan  $T_{hitung} (2,346) > T_{tabel} (2,023)$ , dengan tingkat signifikansi  $0,023 < 0,05$  (5%) yang berarti penerapan presensi sidik jari mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.
- b. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 3 Kayuagung. Terlihat dari nilai regresi 0,311 (positif) yang artinya bahwa setiap perubahan sebesar 1% dalam motivasi kerja akan diikuti perubahan kinerja guru sebesar 0,311%, dan  $T_{hitung} (1,943) < T_{tabel} (2,023)$ , dengan tingkat signifikansi  $0,059 > 0,05$  (5%) yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.
- c. Dari hasil pengujian simultan yang dilakukan penulis melalui uji F membuktikan secara bersama-sama variabel Penerapan presensi *Finger Print* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Terlihat dari  $F_{hitung} (23,297) > F_{tabel} (3,238)$  dan besarnya kontribusi pengaruh dari Penerapan presensi *Finger Print*, dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru yaitu dengan persentase pengaruh sebesar 54,4%, sedangkan 45,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, 2010. "Sistem Pengenalan Sidik Jari Terintegrasi dengan Embedded System." Skripsi. Tidak dipublikasikan.
- Ahmad Faqih, 2003. *Sekilas tentang Motivasi Berprestasi*. [www.titianbisnis.com](http://www.titianbisnis.com).
- Ahmad, Faisal Ali, 2006. Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor, Bogor – Jawa Barat). Skripsi. Program Sarjana Ekstensi Manajemen Agribisnis Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor. Tidak dipublikasikan.



- Arikunto, Suharsimi, 1993. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta:
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Cahyana, 2005. dalam <http://www.informatika.lipi.go.id>.
- Danim S., 2002. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Daryanto, 2001. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, K. & Newstrom, J.W., 1996. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Davis, K., 1981. *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. New York: McGraw-Hill.
- Dede Hasan, 2002. *Motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Djamarah, S.B. 1994. *Prestasi belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya. Usaha Nasional.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang:NDIP
- Gujarati, 2003. *Ekonomika Dasar*. Edisi Bahasa Indonesia. Alih Bahasa Sumarno Zain. Erlangga: Jakarta.
- Hadad Nawawi, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Press.
- Hamzah B. Uno. 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang*
- Handoko, T. Hani 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, Fadila 1996. <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/05/disiplin-kerja-karyawan.html>.
- Heriawanto. 2004. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Magister Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor. Skripsi Departemen Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi Pertanian. Fakultas Pertanian. IPB. Bogor.
- Imron, 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*, Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya.
- Jasin, 1996. [http://carapedia.com/pengertian\\_definisi\\_disiplin\\_info2133.html](http://carapedia.com/pengertian_definisi_disiplin_info2133.html)
- Kelman, 1996. <http://najasmileforyou.blogspot.com/2013/05/manajemen-sumber-dayamanusia-disilpin.html>. Diakses pada tanggal 4-1-2015
- Kohler, Jerry. W., Anatol, karl W. E dan Applbaum, Ronald L. 1981. *Organizational Communication: Behavioral Perspective*. New York: Holt Rinehart and Winstons.

**PENGARUH PENERAPAN PRESENSI SIDIK JARI (FINGER PRINT) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMAN 3 KAYUAGUNG**

- Malayu S.P Hasibuan, 2006. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Muhammad, A. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Ed. 1, Cet.4 Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhlisin. 2010. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*.(online).<http://digilib.upui.edu/pasca/available/etd-0705106-113932/2010/muhlisin.html> (17 Desember 2014)
- Mulyasa, 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nasanius, Y. 1998. *Kemerosotan Pendidikan Kita: Guru dan Siswa Yang Berperan Besar, Bukan Kurikulum*. Suara Pembaharuan. (Online), <http://www.suarapembaruan.com/News/081998/08Opini>
- New Jersey: Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.
- Pidarta, 1999. *Pemikiran tentang Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Pohan, 2005. "Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Perkebunan Nusantara VIII Gunung Mas, Bogor)" Skripsi. Tidak dipublikasikan.
- PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
- PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
- Purwanto, 2006. *Instrumen Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Purwanto, 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Rahmadi Agus Purnomo, 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Pada SMP RSBI di Kabupaten Klaten Tahun Pelajaran 2011/2012" Tesis, Tidak dipublikasikan
- Rineka Cipta, 2008.
- Robbins, S.P. 1996. *Organization Behavior: Concep-Contraversies Application*.
- Rusmini, 2003. *Kompetensi Guru Menyongsong Kurikulum Berbasis Kompetensi*, <http://www.Indomedia.com/bpost/042003/22 Opini>.
- Sardiman, 2003. *Inetaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soegeng Pridjominto, 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disiplin Kerja Pegawai*. dalam <http://najasmileforyou.blogspot.com/2013/05/manajemen-sumber-daya-manusia-disilpin.html>. Diakses pada tanggal 4-1-2015

Subarkah, Weni, 2004. "Kontribusi Kemampuan Profesional dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajarnya pada SMA Negeri di Kota Cimahi" Tesis. Tidak dipublikasikan.

Sugiyono, 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:

Suharsini Arikunto, 1998. *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Triandes Sinaga, 2012. "Sistem Presensi dengan Metode Sidik Jari Menggunakan Sensor Finger Print dengan Tampilan pada PC." Skripsi. Departemen Fisika Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Sumatera Utara Medan. Tidak dipublikasikan

Undang- undang Republik Indonesia No. 14 Tahun (2005). *tentang Guru dan Dosen*.

Widhyarini, 2010. Analisis dan perancangan sistem presensi karyawan menggunakan sidik jari di aba yipk yogyakarta. Sekolah tinggi menejemen informatika dan komputer amikom yogyakarta. Tidak dipublikasikan.

Zahera Sy, 1997. *Hubungan konsep diri dan kepuasan kerja dengan sikap guru dalam proses belajar mengajar*, Ilmu Pendidikan, jilid 4 Nomor 3 hal. 183-194.