

PENGARUH ABSENSI *FINGER PRINT* DAN REMUNERASI TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI TANJUNGPINANG

Tari¹, Agus Hendrayady² & Okparizan³
arie.basnovat@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

This study discusses the effect of finger print attendance and remuneration on the work quality of employees of the Faculty of Social and Political Sciences, Raja Ali Haji Maritime University, Tanjung Pinang. The aim of this study is to determine the effect of finger print attendance and remuneration on the quality of work of employees of the Faculty of Social and Political Sciences, Raja Ali Haji Maritime University, Tanjungpinang. The type of this study is associate research using a quantitative approach. The techniques used for data collection in this study are questionnaires, observations and documentation studies. Data retrieval is carried out using the Saturated Sampling method with a total sampling of 19 respondents. The data analysis technique used in this study is a multiple correlation technique with hypothesis testing through multiple linear regression processed with the SPSS version 26 program. The results of the calculation of multiple linear regression tests with a significance level of 5%, which the value of Sig. F Change is less than 5% ($0.002 > 0.05$). Based on this value, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. From the results of the Determination Coefficient (R) it was found that the effect between finger print attendance and remuneration on the quality of work of employees was 0.531 or 53.1%. This proves that the effect between finger print attendance and remuneration on the quality of work of employees is in accordance with the coefficient interval 0.60 - 0.799 (strong). The simultaneous contribution of finger print variables and remuneration to employee work quality was 53.1%, while the remaining 46.9% is determined by other variables not included in this study. The results of this study indicate that there is an effect between finger print attendance and remuneration simultaneously on the quality of work of employees at the Faculty of Social and Political Sciences, Raja Ali Haji Maritime University, Tanjungpinang

Keywords: *Effect of Finger Print Attendance, Remuneration, Employee Work Quality*

I. Pendahuluan

Pada umumnya setiap instansi menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Bagaimana mempergunakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien merupakan masalah pokok bagi atasan di setiap instansi. Suatu instansi sangat membutuhkan

sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua instansi harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan instansi. Untuk mewujudkan tujuan Instansi itu hendaknya memiliki sumber daya manusia yang baik yang sesuai dengan kebutuhan, salah satunya adalah mengenai kualitas kerja pegawai. Kualitas kerja di dalam organisasi publik merupakan jawaban berhasil atau tidaknya sebuah Instansi dalam menciptakan dan menumbuhkan perilaku para pegawai untuk melihat apakah tugas, fungsi dan tanggungjawab serta tujuan-tujuan apakah sudah tercapai secara optimal. Seperti yang di kemukakan oleh Hao (2013:3) bahwa kualitas kerja merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah di pahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan.

Kualitas Kerja seorang pegawai sangat mempengaruhi prestasinya di organisasi, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang pegawai mampu menunjukkan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tempat ia bekerja. Kesuksesan suatu instansi terletak pada ketepatan waktu dan integritas yang dimiliki oleh pegawainya. Hanya memantau kerapatan absensi pegawai tiap bulan saja tidaklah cukup, Instansi juga perlu memonitor ketaatan terhadap peraturan serta kultur yang ada di dalam Instansi tersebut. Terlebih lagi sekarang, era dimana produktivitas kerja dan efisiensi menjadi dorongan utama bagi Instansi untuk berkembang lebih baik, mau tak mau membuat Instansi harus terus berinovasi. Salah satu inovasi yang bisa dilakukan adalah memperbaiki sistem manajemen kehadiran pegawai yang fokus untuk meningkatkan produktivitas dan mengembangkan diri mereka dengan lebih efektif, namun tetap efisien. Untuk itu di perlukan sistem manajemen absensi yang canggih yang dapat dan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Salah satunya adalah menggunakan absensi *finger print*. Absensi *finger print* merupakan salah satu mesin absensi jenis biometrik yang menggunakan metode pendeteksian melalui sidik jari pegawai untuk mendata daftar kehadiran pegawai.

Penggunaan *finger print* sangat praktis dan simpel karena pegawai dapat langsung mengabsen atau membuktikan kehadirannya dengan cara menempelkan salah satu jari pekerja pada layar/monitor yang telah tersedia pada mesin absensi (Nugroho, 2009:17). Pendataan absensi menggunakan *finger print* lebih akurat karena media yang digunakan adalah sidik jari pegawai yang tiap-tiap pegawai memiliki sidik jari yang berbeda sehingga dengan sistem absensi *finger print* ini tingkat kecurangan yang sering terjadi seperti manipulasi data dan penitipan absensi akan dapat dikurangi. Universitas Maritim Raja Ali Haji adalah perguruan tinggi negeri di Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau yang merupakan perguruan tinggi negeri pertama di Kepulauan Riau. UMRAH terdiri dari lima Fakultas yaitu Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Teknik, Fakultas Ilmu Kelautan dan Perikanan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, yang sudah menerapkan aplikasi sistem absensi *finger print* di setiap instansinya, dengan harapan dapat meningkatkan disiplin dan kualitas kerja pegawainya.

Setiap harinya pegawai dalam lingkup Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji wajib melakukan absensi. Hasil pemindaian yang terjadi dari absensi yang menggunakan *finger print* kemudian diintegrasikan dengan sistem informasi kepegawaian

sehingga tingkat absensi pegawai dapat dikontrol dan diawasi secara akurat guna memudahkan dalam pemberian sanksi disiplin bagi pegawai yang melanggar aturan maupun dalam menentukan gaji maupun tunjangan kepada pegawainya. Dalam rangka meningkatkan kualitas kerja pegawai selain masalah absensi atau tingkat kehadiran pegawai, masalah pemberian remunerasi kepada para pegawai pun juga perlu di perhatikan. Remunerasi adalah penerimaan pegawai yang telah memberikan sumbangsih tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, meliputi gaji, tunjangan melekat gaji, uang makan, tunjangan jabatan struktural, tambahan gaji, insentif, honorarium, bonus, jaminan kesehatan, kematian dan pensiun. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi organisasinya. Balas jasa disini akan mempengaruhi kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kualitas kerja yang di hasilkan juga akan meningkat.

Kebijakan yang dikeluarkan pemerintah berkaitan dengan pemberian gaji yang adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pegawai negeri adalah dengan membuat program remunerasi. Adanya kebijakan remunerasi pada dasarnya adalah bentuk kepedulian dan komitmen pemerintah untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih. Untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik dan bersih tidak mungkin dapat di laksanakan dengan baik tanpa kesejahteraan yang layak bagi Pegawai sebagai pelaksana tugas pemerintahan. Untuk itu Negara dan Pemerintah wajib mengusahakan dan memberikan gaji yang adil sesuai standar yang layak kepada Pegawai negeri. Program remunerasi bukan program yang berdiri sendiri, akan tetapi merupakan bagian dari program reformasi birokrasi yang disusun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. PER/15/M. PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Program reformasi birokrasi yang disusun oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, terdiri dari sembilan program, meliputi arahan strategi, manajemen perubahan, penataan sistem, penataan organisasi, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan unit organisasi, penyusunan peraturan perundang-undangan dan pengawasan internal. Program remunerasi menjadi bagian dari program penataan sistem dengan kegiatan analisis jabatan, evaluasi jabatan dan sistem remunerasi. Analisis jabatan ditujukan untuk menilai beban kerja dengan evaluasi sebagai monitornya dan sistem remunerasi merupakan kompensasi dari penataan sistem beban kerja. Artinya, tidak ada remunerasi tanpa beban kerja, karena remunerasi diberikan berdasarkan bobot beban kerja yang ditetapkan melalui penentuan nilai dan kelas jabatan (analisis jabatan).

Berdasarkan hasil pra riset peneliti di peroleh hasil *print out* tingkat kehadiran pegawai di Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji, di ketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai di peroleh angka rata-rata kehadiran hingga 92.8%. Namun dengan sistem absensi *finger print* pun masih terdapat adanya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji. Selain itu berdasarkan data di atas ditemukan beberapa pegawai masih kedatangan terlambat saat jam masuk kerja. Karena dalam hal kedisiplinan tingkat kehadiran yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

II. Metode Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Lokasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang dan objek penelitian adalah seluruh Staf Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Dasar penelitian ini dilakukan dikarenakan bahwa lokasi ini merupakan salah satu dari beberapa Fakultas di Universitas Maritim Raja Ali Haji yang juga menggunakan sistem absensi *Finger Print* dan di harapkan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja yang terdapat di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah staf pegawai yang terdapat di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritims Raja Ali Haji, Tanjungpinang yang terdiri dari 19 orang pegawai (Kontrak dan Tetap Non Pns). Karena jumlah populasi yang akan diteliti relatif kecil yaitu terdiri atas 19 orang, maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu dengan mengambil semua anggota dari jumlah populasi objek penelitian (Sugiyono 2016:85). Penelitian ini menggunakan teknik pengukuran dengan skala Likert. Untuk setiap indikator pada variabel yang ada, akan diberi lima alternatif kategori jawaban beserta skor seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Alternatif Kategori Jawaban beserta Skor pada Kuesioner

Kategori	Jawaban	Skor
A	Sangat Setuju	5
B	Setuju	4
C	Kurang setuju	3
D	Tidak Setuju	2
E	Sangat Tidak Setuju	1

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan pengujian hipotesis melalui *SPSS* versi 26. Hasil dari regresi berganda biasa disebut dengan koefisien korelasi ganda (*coefficient of multiple correlation*) dan disimbolkan sebagai *R*. Untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan variabel independen dengan variabel dependen dapat diketahui melalui nilai *R square* (koefisien determinasi) atau biasa disebut *R²*. Adapun pengambilan keputusan dalam uji korelasi ganda ini dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai probabilitas (α) 0,05 dengan nilai probabilitas Sig. F Change dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig. F Change atau ($0,05 < \text{Sig. F Change}$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, dan Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig. F Change atau ($0,05 > \text{Sig. F Change}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Tabel 2. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Variabel absensi *finger print* dan remunerasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja pegawai

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan dari absensi *Finger print* dan pemberian remunerasi terhadap kualitas kerja pegawai

III. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Finger Print*

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.615**	0,433	Valid
2	0.664**	0,433	Valid
3	0.775**	0,433	Valid
4	0.510**	0,433	Valid
5	0.524**	0,433	Valid
6	0.572**	0,433	Valid
7	0.613**	0,433	Valid
8	0.707**	0,433	Valid
9	0.629**	0,433	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Remunerasi

Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.890**	0,433	Valid
2	0.832**	0,433	Valid
3	0.874**	0,433	Valid
4	0.900**	0,433	Valid
5	0.957**	0,433	Valid
6	0.798**	0,433	Valid
7	0.901**	0,433	Valid
8	0.935**	0,433	Valid
9	0.884**	0,433	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kualitas Kerja

Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.794**	0,433	Valid
2	0.815**	0,433	Valid
3	0.802**	0,433	Valid
4	0.782**	0,433	Valid
5	0.839**	0,433	Valid
6	0.828**	0,433	Valid
7	0.727**	0,433	Valid
8	0.744**	0,433	Valid
9	0.728**	0,433	Valid

Berdasarkan tabel 3, tabel 4 dan tabel 5 diatas, nilai r_{tabel} dengan N=19 dan dengan signifikansi 5% pada distribusi nilai r_{tabel} statistik sebesar 0,433. Perbandingan berdasarkan r_{hitung} dengan r_{tabel} menyimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid (r_{hitung} > r_{tabel}). Kemudian perbandingan berdasarkan nilai signifikansi jika nilai signifikansi < 0,05 dikatakan valid, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, dan variabel Y dikatakan valid (nilai signifikansi < 0,05) dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No.	Variabel	Cronbach's Alpha
1.	<i>Finger print</i>	0,784
2.	Remunerasi	0,962
3.	Kualitas kerja	0.918

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesemua variabel dapat dikatakan reliabel atau dipercaya keakuratannya. Hal ini dikarenakan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Residual

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas data
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,97155428

Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,145
	Negative	-,074
Test Statistic		,145
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan data terdistribusi normal, hal ini dikarenakan nilai signifikansi $> 0,05$ ($0,200 > 0,05$).

Uji Heterokedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8,302	4,550		1,825	,087
	FINGER PRINT	-,166	,126	-,334	-1,324	,204
	REMUNERASI	,014	,044	,083	,328	,747

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan adalah $> 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ($0,204 > 0,05$; $0,747 > 0,05$).

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

VARIABEL	TOLERANCE	VIF
FINGER PRINT	0,886	1,128
REMUNERASI	0,886	1,128

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Tolerance* semua variabel independen (X) lebih besar dari 0,10, kemudian nilai VIF semua variabel independen (X) lebih kecil dari 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Pembahasan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang dalam memberikan pelayanan yang berkualitas tidak terlepas dari adanya kualitas kerja pegawai yang juga baik. Hal ini dikarenakan kualitas kerja pegawai memberikan peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan Fakultas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Finger Print* dan Remunerasi Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setelah diuji secara bersama-sama, *Finger print* dan Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,728 ^a	,531	,472	3,152

a. Predictors: (Constant), REMUNERASI, FINGER PRINT

Besarnya pengaruh antara *Finger print* dan Remunerasi (secara simultan) terhadap kualitas kerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi atau R adalah sebesar 0,728, dan hal ini menunjukkan tingkat korelasi yang kuat, sementara kontribusi atau sumbangan (R^2) secara simultan adalah 0,531. Jadi $0,531 \times 100\% = 53,1\%$. Dengan demikian, besarnya kontribusi yang diberikan variabel *Finger Print* dan Remunerasi secara simultan terhadap kualitas kerja pegawai adalah sebesar 53,1%. Dari total keseluruhan kontribusi yakni 100%, maka $100\% - 53,1\% = 46,9\%$, sehingga sisa kontribusi sebesar 46,9% tersebut ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, melainkan dapat diteliti oleh peneliti lain sebagai acuan untuk penelitian lanjutan. Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda yang diuji secara bersama-sama, diperoleh nilai probabilitas *Sig. F Change* sebesar 0,003. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa $0,002 < 0,05$ sehingga keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memiliki arti bahwa setelah diuji secara bersama-sama, *Finger Print* dan Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk mencapai kualitas kerja yang baik terdapat faktor yang turut mempengaruhi, seperti penerapan absensi *finger print* dan pemberian remunerasi.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara *Finger Print* dan Remunerasi terhadap kualitas kerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang yang ditunjukkan dengan besarnya korelasi antara X_1 dan X_2 dengan Y yaitu sebesar 0,728, dan hal ini menunjukkan tingkat korelasi yang kuat Hasil uji signifikansi ditemukan bahwa nilai *Sig. F Change* lebih kecil dari nilai probabilitas α 5% ($0,002 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan absensi *Finger Print* dan disertai dengan pemberian remunerasi mampu meningkatkan kualitas kerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan

Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang dan begitu pula sebaliknya. Adapun kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh variabel X_1 dan X_2 dengan Y adalah sebesar 0,531 atau 53,1%. Dari total keseluruhan kontribusi 53,1%, maka sisa kontribusi sebesar 46,9% ditentukan oleh faktor lain atau variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Dari hasil ini juga didapatkan bahwa jawaban responden penelitian terbanyak mengenai Finger Print dan Remunerasi terhadap kualitas kerja pegawai adalah jawaban pada kategori setuju. Terakhir, Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan untuk keberhasilan Fakultas kedepannya, yaitu bagi pihak Fakultas, hendaknya selalu meninjau, memantau, dan memperbaiki sistem pelaksanaan sistem absensi *Finger Print* yang sudah ada dan meningkatkan pemberian Remunerasi kepada pegawai secara proporsional dalam upaya meningkatkan Kualitas Kerja pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber data untuk penelitian dimasa mendatang dan juga dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor atau variabel lainnya yang berbeda namun tetap berhubungan dengan *Finger Print* dan Remunerasi maupun Kualitas Kerja Pegawai.

V. Daftar Pustaka

- Ahmad, F. A. (2006). Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari(Finger print) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan. Institut Pertanian Bogor.
- Nugroho, Bhuono Agung, Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2005
- Nugroho, E. (2009). Biometrika Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purwanto, Erwan Agus dan Sulistyastuti Dyah Ratih, Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial, Yogyakarta: Gava Media, 2007.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.