



**ANALISIS *SCHEDULE* DAN *FINGERPRINT* PADA KINERJA  
KARYAWAN INDUSTRI TAMBANG DI PT. DUTA TAMBANG  
REKAYASA**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

**AVID STYAGUNG**

21801081078



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**MALANG**

**2021**

## ABSTRAK

Banyak instansi dan lembaga baik pemerintah maupun swasta menggunakan presensi sidik jari. Sistem presensi sidik jari terbukti mampu mengurangi kecurangan dan manipulasi data dalam merekam kehadiran pegawai. Hal ini dikarenakan data langsung terekam secara otomatis di mesin sidik jari dan hanya dapat dibuka oleh seorang operator yg ditunjuk. Artinya bahwa hanya orang tertentu (yang ditugasi) saja yang berhak membuka database presensi tersebut. Dengan demikian tidak semua orang dapat memanipulasi data presensi tersebut. Sejak diberlakukannya sistem informasi presensi sidik jari secara online belum pernah dikaji bagaimana korelasi antara implementasi sistem informasi presensi sidik jari dan kedisiplinan pegawai terhadap perubahan perilaku kerja pegawai. Sistem ini menggantikan sistem presensi lama yang masih menggunakan presensi tanda tangan sebagai bukti kehadiran kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi sistem informasi presensi sidik jari online mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini terbukti dari 40 pegawai yang dijadikan sampel, menyatakan sejak adanya Sistem Presensi Sidik Jari (Fingerprint) online, terdapat 90% pegawai yang selalu datang tepat waktu saat jam masuk kerja dan terdapat 87 % pegawai yang takut datang terlambat sejak adanya fingerprint dengan alasan akan terlihat langsung jam kedatangannya. Fakta ini menjadi menarik untuk dijadikan sebagai bahan penelitian selanjutnya. Dari hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa implementasi presensi sidik jari online di Universitas Jember sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, sehingga mengakibatkan perubahan perilaku kerja pegawai. Adapun perilaku yang berubah adalah adanya semangat disiplin kerja yang lebih baik pasca diterapkannya presensi sidik jari online daripada saat presensi dengan tanda tangan atau sebelum diterapkannya presensi online tersebut.

**Kata Kunci:** implementasi, presensi sidik jari, kedisiplinan, perilaku kerja

## ABSTRACK

*Many agencies and institutions both government and private use fingerprint presence. Presence fingerprint system is proven to reduce fraud and manipulation of data in recording employee attendance. This is because the live data is automatically recorded in the fingerprint machine and can only be opened by an operator who is appointed. This means that only certain people (assigned) are entitled to open the database. Thus not everyone can manipulate the presence of data. Since the enactment of the fingerprint information system online presence has never been studied how the correlation between the implementation of information systems fingerprint and employee discipline to change employee behavior. This system replaces the old system that still uses the Presence signature as proof of employee attendance. The result showed that implementation of fingerprint information system online affect employee discipline. It is evident from the 40 employees sampled, said since the system Fingerprint online, there is a 90% of employees are always on time when the hour came to work and there are 87% of employees are afraid to come too late since their fingerprint on the grounds will looks straight hours of his arrival. This fact becomes interesting to be used as material for further research. From the results of data analysis we concluded that the implementation of fingerprints presence online at Jember University greatly affect the level of employee discipline, resulting in changes in employee behavior. The behavior has changed is the enthusiasm of a better work discipline after the application of fingerprint online than when presence with a signature or prior to the implementation of the online presence.*

**Keywords:** *implementation, fingerprints, discipline, work behavior*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kemajuan ilmu pengetahuan dan inovasi data di era globalisasi saat ini sangat pesat. Dalam pergantian peristiwa ini, tidak hanya dalam periode data dunia, tetapi dapat melahirkan data dan media telekomunikasi tanpa batas.

Di era globalisasi, SDM masih menjadi pusat perhatian bagi organisasi untuk bertahan. Dalam setiap pergerakan organisasi, SDM memegang peranan penting. Dengan cara ini, cenderung dijunjung tinggi oleh kantor dan yayasan besar serta sumber aset, tanpa bantuan SDM, latihan organisasi tidak akan selesai seperti yang diharapkan dan memberikan hasil yang ideal. Salah satu variabel yang menunjukkan keunggulan suatu organisasi adalah SDM dan bagaimana hal itu dilakukan (Mangkunegara, 2000). Hal ini menunjukkan bahwa SDM merupakan super key yang harus diperhatikan dalam setiap kebutuhannya. SDM harus diawasi serta diharapkan mendapatkan hasil eksekusi yang ideal. Dengan tujuan agar hal tersebut dapat sangat dirasakan oleh HR dalam menyelesaikan kewajibannya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Simamora (2006) menyatakan bahwa aset manusia eksekutif adalah penggunaan, peningkatan, penilaian, pengaturan kompensasi, dan dewan individu individu dari perkumpulan atau perkumpulan pekerja.

Dampak zaman globalisasi dapat dirasakan jelas dalam bidang keuangan dan papan yang sangat cepat, terutama dalam hal inovasi, khususnya perkembangan

perangkat keras mekanis yang disempurnakan yang dapat mempermudah masyarakat untuk membangun inspirasi dan efisiensi yang dapat bersaing di antara organisasi dan perusahaan yang berbeda. . (SDM) sangat penting dalam SDM Organisasi dewan yang menangani tingkat pekerja, perwakilan, kepala, dan spesialis lain yang dapat mendukung pelaksanaan dan tujuan yang ditentukan. Bagian yang menangani HR di kantor HR atau biasa disebut Human Asset Division (HRD). Dengan asumsi SDM pengurus di divisi HRD tidak diawasi dengan baik maka sebuah organisasi mengalami musibah dan hal-hal buruk terjadi pada sebuah organisasi dan jika SDM para eksekutif dilakukan dengan tepat maka kebebasan dan komitmen antara organisasi dan angkatan kerja dapat puas. Ada kemajuan yang berbeda. Peningkatan inovatif ini tidak hanya menghasilkan waktu data di seluruh dunia, tetapi juga menghadirkan media data dan telekomunikasi yang tidak mengenal batas realitas. Dampak di seluruh dunia juga terasa di bidang keuangan dan papan yang terkait erat dengan inovasi, khususnya dengan pengembangan perangkat keras mekanis modern yang bekerja dengan upaya manusia dalam memperluas inspirasi dan inspirasi.

efisiensi untuk menghadapi persaingan antara organisasi atau perusahaan. Kemajuan aset manusia adalah siklus yang harus terjadi secara konsisten. Hal ini terjadi karena asosiasi atau yayasan harus menciptakan perubahan di luar asosiasi dan memiliki pilihan untuk menghadapi tingkat persaingan yang tak terbantahkan dengan menggunakan aset yang tersedia, Nawawi (2008).

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi terlaksananya suatu perkumpulan, oleh karena itu disiplin kerja ini perlu diuji penerapannya. Disiplin adalah suatu usaha untuk menanamkan nilai-nilai atau mata pelajaran

yang dapat tunduk pada suatu standar. Menurut Simamora (2004) disiplin adalah jenis ketenangan pekerja dan jenis eksekusi normal untuk menunjukkan tingkat realitas kelompok kerja dalam suatu asosiasi. Pendekatan disiplin dalam berserikat dapat memberikan kebebasan yang besar kepada suatu perkumpulan, dengan cara ini membantu perwakilan dan organisasi.

Pekerja adalah sumber daya vital dan kunci dalam sebuah yayasan, melakukan seperti halnya mengendalikan semua jenis gerakan dalam suatu organisasi. Hasibuan (2008:84), ketidakhadiran representatif merupakan salah satu tolok ukur teknik peningkatan pekerja, dengan asumsi ketidakhadiran pekerja setelah mengikuti perbaikan berkurang, maka, pada saat itu, strategi peningkatan yang diselesaikan sangat baik, di luar dugaan jika perwakilan ketidakhadiran menyiratkan bahwa peningkatan yang diterapkan tidak bagus. Ketidakhadiran pekerja adalah

Salah satu tolok ukur untuk teknik peningkatan pekerja, dengan asumsi partisipasi perwakilan setelah kemajuan berikutnya berkurang, maka, pada saat itu, strategi peningkatan yang dilakukan bagus, sekali lagi dengan asumsi bahwa ketidakhadiran perwakilan menyiratkan bahwa kemajuan yang diterapkan tidak bagus. Semangat dapat diperkirakan melalui partisipasi / kehadiran yang representatif di tempat kerja, kewajiban dalam bekerja, disiplin kerja, kerjasama dengan pionir atau rekanan dalam pergaulan dan derajat pelaksanaannya. Apalagi dibuatnya suatu tujuan dalam berserikat, yaitu secara khusus mengamati disiplin kerja yang representatif melalui partisipasi.

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam otorisasi disiplin adalah masalah keterwakilan (partisipasi). Nugroho (2009) menyatakan bahwa partisipasi

adalah ikhtisar partisipasi pekerja yang memuat periode kemunculan dan waktu terbang yang lama sebagai alasan atau data partisipasi, dalam pandangan daerah ada aib negatif yang berpendapat bahwa perwakilan hanya datang dan hilang dalam perilaku kerjanya sehari-hari. Ini telah berubah menjadi kecenderungan negatif untuk sebagian dari ketidakhadiran mereka untuk dibagikan dengan pekerja yang berbeda. Masalah titipan kepesertaan merupakan hal yang sudah mapan, harus diselesaikan dengan otorisasi

disiplin organisasi. Nantinya, dipercaya bahwa dengan adanya sidik jari, tidak akan ada lagi yang meninggalkan ketidakhadirannya.

Partisipasi adalah suatu kerangka kerja dalam organisasi digunakan untuk mencatat rundown partisipasi setiap individu dari jabatannya. Kerangka partisipasi mencatat kepribadian pekerja dan waktu melalui individu yang representatif. Kerangka partisipasi juga dapat memberikan laporan yang tepat kepada pelopor atau direktur. Dengan cara ini, sebagian besar organisasi menggunakan catatan partisipasi pekerja untuk memutuskan kekuatan motivasi atau keuntungan bagi perwakilan mereka. Arnolds dan Venter (2007:21) menyatakan bahwa kekuatan motivasi pada dasarnya juga merupakan penggerak yang menunjukkan dan mengarahkan pekerjaan pekerja ke arah yang diinginkan oleh organisasi. Dengan pengaturan dorongan, dipercaya bahwa perwakilan akan bekerja lebih banyak dan sebanyak yang diharapkan, tingkat ketidakhadiran pekerja dapat dikontrol dan diamati secara tepat untuk bekerja dengan pengaturan persetujuan disiplin bagi perwakilan yang tidak melaksanakan. atau untuk melihat tingkat kedisiplinan perwakilan mereka.

Dalam lingkup HR para eksekutif, itu terdiri dari beberapa bagian, seperti pembolosan, tunjangan, pelaksanaan pekerjaan, cuti, pindah, kredit dan lain-lain yang berakhir di keuangan. Menurut Handoko (2000: 252) salah satu penanda dampak eksekusi pekerja adalah dengan

memeriksa tingkat partisipasi. Kewajaran sirkulasi motivasi juga didasarkan pada ketidakhadiran yang representatif dan adil. Kerangka Pemeriksaan Kerja (SPK) telah dimekanisasi untuk membantu penyelesaian masalah tersebut sehingga data dapat diperoleh dengan cepat dan tepat.

PT. DUTA TAMBANG Designing yang bergerak di bidang pertambangan dengan lokasi di Site Sebakis, Semunad, Tulin Onsoi, Nunukan Rule, Kalimantan Utara 7748. Dalam menangani informasi yang merinci jadwal dan finger impression di PT. Perwakilan PERANCANGAN TAMBANG telah dimekanisasi. Kerangka waktu itu sendiri telah diatur dalam kerangka kerja PC di mana setiap pekerja bekerja shift 8 jam selama 45 hari dan cuti 14 hari dan perwakilan juga dapat mengambil cuti tahunan secara konsisten. Kesan jari adalah alat yang digunakan untuk partisipasi representatif yang melibatkan kerangka kerja Nitgen merek unik untuk aplikasi default menggunakan Remote Access Administrator, dengan aplikasi ini hanya ada penanganan kantor kesan jari pekerja yang dapat diubah ke Microsoft Dominate.

Partisipasi tanda unik adalah mesin partisipasi tipe biometrik yang memanfaatkan strategi penemuan melalui sidik jari pekerja untuk merekam catatan partisipasi yang representatif. Pemanfaatan sidik jari sangat

membumi dan lugas karena perwakilan dapat langsung merekam diri atau menunjukkan esensi mereka dengan meletakkan salah satu jari pekerja di

layar/layar yang dapat diakses di mesin partisipasi. Berbagai macam informasi kehadiran menggunakan sidik jari lebih tepat karena media yang digunakan adalah sidik jari yang representatif, setiap pekerja memiliki alternatif sidik jari yang unik sehingga tidak ada lagi kontrol informasi partisipasi atau sarana menipiskan partisipasi. Dinas Umum dan Fakultas menyampaikan bahwa masih banyak perwakilan yang membutuhkan kedisiplinan, khususnya datang terlambat, tidak melakukan finger print, banyaknya perwakilan yang hilang tanpa data (alpa), izin keluar pada waktu yang tersedia, izin untuk tidak datang untuk bekerja, dan banyak perwakilan muncul setelah waktu yang diharapkan setelah waktu istirahat.

Oleh sebab itu penelitian dengan judul **ANALISIS *SCHEDULE* DAN *FINGERPRINT* PADA KINERJA KARYAWAN INDUSTRI TAMBANG DI PT. DUTA TAMBANG REKAYSA.**

### 1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana jadwal dan kesan jari yang unik selama ini mempengaruhi presentasi perwakilan industri pertambangan?
2. Bagaimana pengaruh jadwal terhadap presentasi pekerja industri pertambangan?
3. Bagaimana sebenarnya pengaruh unique finger impression terhadap presentasi perwakilan industri pertambangan?

### 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pengaruh timetable dan unique mark sekaligus pada presentasi perwakilan industri pertambangan.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji apa yang dimaksud dengan jadwal pameran pekerja industri pertambangan.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pengaruh sidik jari terhadap pameran para pekerja industri pertambangan.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Untuk semua maksud dan tujuan
  - a.1) Untuk kelompok Cendekia  
Memberikan informasi untuk menentukan jadwal dan ujian nilai unik bagi mahasiswa.
  - a.2) Untuk Organisasi  
Berikan penyelidikan dampak jadwal dan kesan jari untuk lebih mengembangkan eksekusi representatif
  - a.3) Untuk Spesialis  
Berikan referensi ke spesialis untuk memimpin pemeriksaan lebih lanjut
2. Secara hipotetis  
Hasil eksplorasi ini diharapkan dapat menjadi acuan atau sumbangsih bagi kemajuan ilmu pengetahuan, khususnya SDM, khususnya yang berkaitan dengan kemajuan angkatan kerja.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### Simpulan

1. Simpulan Deskriptif
  - a. Schedule pada PT. Duta Tambang Rekayasa direfleksikan oleh indikator Rata-rata yang waktu yang di butuhkan untuk menyelesaikan job dengan pernyataan rata-rata waktu singkat yang dapat menyelesaikan tiap job diperoleh mean tertinggi.
  - b. Absensi Fingerprint pada PT. Duta Tambang Rekayasa direfleksikan oleh indikator akurat mesin dengan pernyataan memiliki keakuratan tinggi dalam proses pencatatan waktu dan mendata absensi karyawan PT. Duta Tambang Rekayasa cenderung sangat setuju bahwa akurat mesin dapat mendata absensi tiap karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Schedule dan Fingerprint berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Tambang Rekayasa Schedule berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Schedule berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan.
4. Fingerprint berpengaruh positif signifikansi terhadap kinerja karyawan.

### Keterbatasan

1. untuk menyebarkan kuesioner secara langsung, dan responden masih mengisi asal-asalan biasanya tanggapan responden yang diberikan tidak sesuai dengan keadansesungguhnya.
2. Sampel melibatkan semua karyawan.
3. Responden dari 400 yakni hanya 105 responden.

### Saran

#### a. BagiPerusahaan

Dari variabel Kinerja Karyawan untuk dapat memperhatikan kepemimpinan antar karyawan untuk dapat memberikandorongan kepada.

1. Schedule masih ditemukan sistem kerja shift masih belum sesuai dengan schedule. schedule karyawan dapat terorganisir dan sesuai jadwal schedule yang sudah terkomputerisasi.
2. Dari variabel Fingerprint sudah berjalan dengan kepada karyawan untuk tidak memanipulasi saat absensi agar informasi di terima akurat oleh sistem data absensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- A. Wiedilaksono and ..., "Perencanaan Jadwal Produksi Dan Kebutuhan Peralatan Serta Biaya Pada Proses Produksi Tablet Tablet Salut Dan Kapsul (Ttsk) ...," ... Eng. Online J., 2019, [Online]. *Jurnal Inovasi Informatika Vol 5 No 1*, E-ISSN : 2686-1615.
- Ciriello, R.F., Schwabe, G., dan Richter, A. (2018). *Digital Innovation*. ResearchGate. DOI: 10.1007/s12599-018-0559-8.
- Davis, Gordon B. 2006. *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen*, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa : Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- DESTRIANA, R., et al. A Research to Design, Develop and Implementation of Android Application System for Waste Bank Sharia Community at Kampung Hijau Kemuning. In: *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. IOP Publishing, 2021. p. 012042.
- DESTRIANA, R., et al. Security system development for vehicle using the method of "mail notification" at villa Rizki Ilhami Tangerang residential. In: *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*. IOP Publishing, 2019. p. 012124.
- Destriana, Rachmat. "Analisis dan perancangan e-bisnis dalam budidaya dan penjualan ikan cupang menggunakan metodologi overview." *JIKA (Jurnal Informatika)* 3.1 (2019).
- Eriksson, H. (2012). A Case Study on Quality Management and Digital Innovation: Relationship and Learning Aspects. *International Journal of Quality and Service Sciences*. DOI: 10.1108/17566691211288386.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta : RinekaCipta.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro,
- Handoko, Hani T. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuhbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rangkuti, Freddy. (2009). *Strategi Promosi yang Kreatif dan Analisis Kasus Integrated Marketing Communication*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- R. Taufiq and I. S. Mustofa, "Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Kejurusan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW) Di Sma Negeri 15 Tangerang," *TI Atma Luhur*, vol. IV, no. 1, pp. 103-114, 2017

