



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI *FINGERPRINT* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. NUSAPALA GROUP**

SKRIPSI
Abel Pratama
1602025053

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TINGKAT ABSENSI *FINGERPRINT* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. NUSAPALA GROUP**

SKRIPSI
Abel Pratama
1602025053

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul "PENGARUH TINGKAT *ABSENSI FINGERPRINT* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NUSAPALA GROUP" merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 14 Oktober 2020
Yang Menyatakan,



(Abel Pratama)
NIM: 1602025053

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH TINGKAT ABSENSI *FINGERPRINT* DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

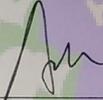
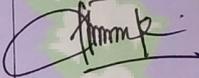
NAMA : **ABEL PRATAMA**

NIM : **1602025053**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019/2020**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.	
Pembimbing II	Dicky Chandra, S.E., M.M.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul :
**PENGARUH TINGKAT ABSENSI *FINGERPRINT* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
NUSAPALA GROUP**

Yang disusun oleh :
Abel Pratama
1602025053

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 19 Desember 2020

Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :

(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :

(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Anggota :

(Drs. Bambang Sumaryanto, M.M)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

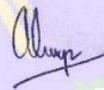
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abel Pratama
NIM : 1602025053
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **"PENGARUH TINGKAT ABSENSI FINGERPRINT DAN PENGEMBANGAN KARIR"** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 14 September 2020
Yang menyatakan



(Abel Pratama)

ABSTRAK

Abel Pratama (1602025053)

“PENGARUH TINGKAT ABSENSI *FINGERPRINT* DANPENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NUSAPALA GROUP”

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci : Absensi *Fingerprint*, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Absensi *Fingerprint*, dan Pengembangan Karir, Terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan di PT Nusapala Group. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan diantaranya, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Absensi *Fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan kedua variabel bebas, yaitu Absensi *Fingerprint* dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abel Pratama (1602025053)

“THE EFFECT OF FINGERPRINT ATTENTION LEVEL AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT NUSAPALA GROUP”

The Thesis of Bachelor Degree Program Management Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Keywords: Fingerprint Attendance, Career Development, Employee Performance

This study aims to determine the effect of Fingerprint Attendance Rate, and Career Development, on Employee Performance.

This study used a survey method. This research was conducted on employees at PT Nusapala Group. The data collection technique was carried out by distributing questionnaires. Data processing and analysis techniques used include descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classical assumption test, correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, and hypothesis testing.

The results showed that partially Fingerprint Attendance had a positive and significant effect on Employee Performance and partially Career Development had a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously the two independent variables, namely Fingerprint Attendance and Career Development together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH TINGKAT ABSENSI FINGERPRINT DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSAPALA GROUP”** serta salam dan shawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono S.E., M.M., Selaku Dekan Periode Sebelumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
3. Bapak Dr. Zulpahmi S.E., M.Si., Selaku Dekan Periode Selanjutnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
4. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen dan sebagai dosen pembimbing I saya yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dicky Chandra S.E., M.M, sebagai dosen pembimbing II saya yang telah membimbing dan memberi arahan dan motivasi kepada saya dalam pengerjaan skripsi selama ini,

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
7. Kedua orang tua tercinta yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu, senantiasa selalu hadir untuk memberikan bantuan dan memberikan semangat baik itu pada saat dalam penyelesaian skripsi ini kepada penulis.
9. Julham H. Iskandar selaku HR Training PT. Nusapala Group yang telah membantu dalam proses pengumpulan data untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Dinda Larasati Nur Sabrina yang sudah membantu saya selama ini dan selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

Jakarta, 18 November 2020

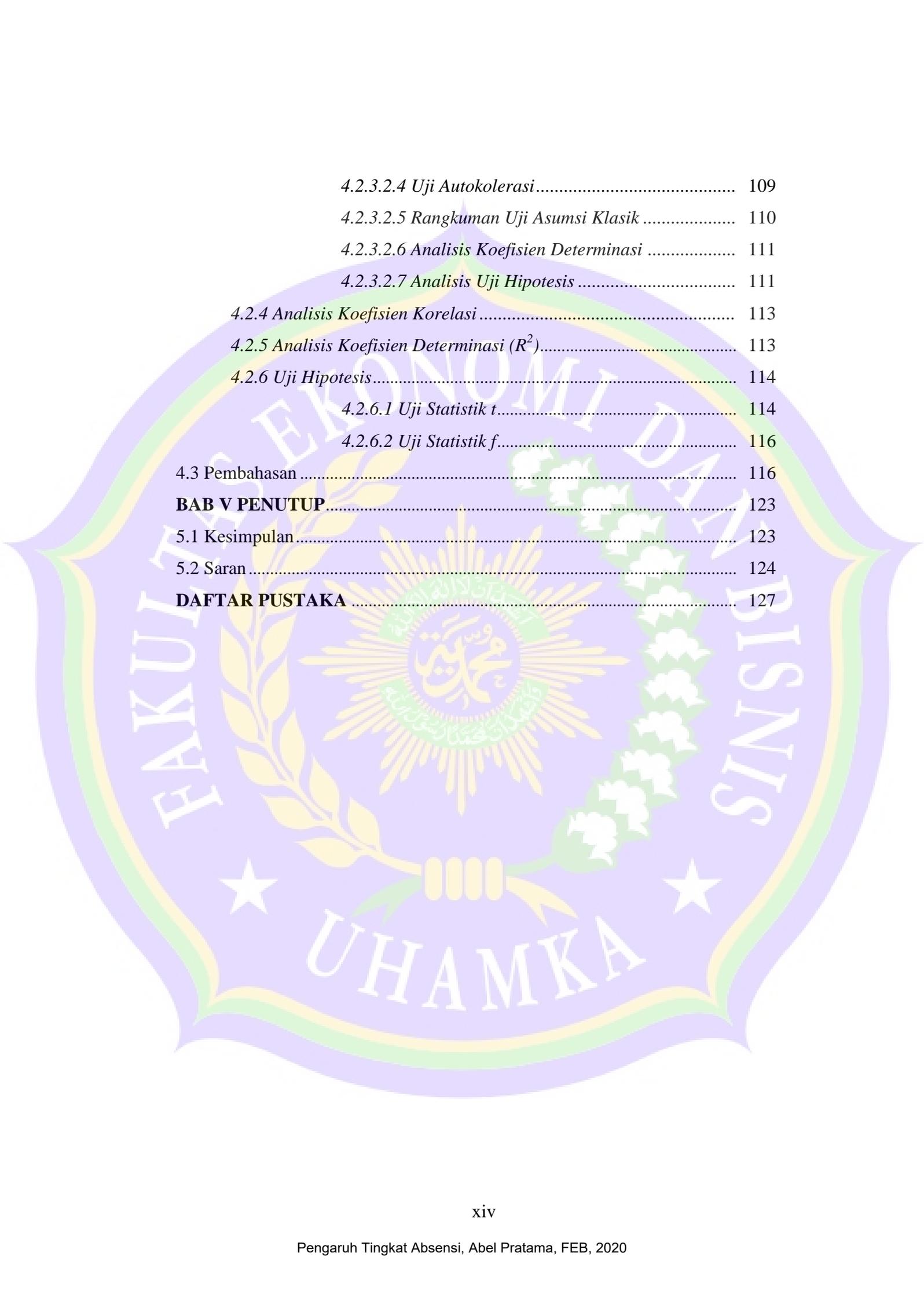
(Abel Pratama)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah	9
1.2.3 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka	23
2.2.1 Kinerja Karyawan	23
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.2.1.2 Faktor yang Kinerja Karyawan.....	24
2.2.1.3 Kriteria Kinerja Karyawan	26

2.2.1.4	<i>Dimensi Kinerja Karyawan</i>	27
2.2.1.5	<i>Indikator Kinerja Karyawan</i>	27
2.2.2	<i>Absensi Fingerprint</i>	28
2.2.2.1	<i>Pengertian Absensi Fingerprint</i>	28
2.2.2.2	<i>Keunggulan Absensi Fingerprint</i>	31
2.2.2.3	<i>Kelemahan Absensi Fingerprint</i>	32
2.2.2.4	<i>Tujuan Penggunaan Fingerprint</i>	32
2.2.2.5	<i>Dimensi dan Indikator Absensi Fingerprint</i>	33
2.2.3	<i>Pengembangan Karir</i>	34
2.2.3.1	<i>Pengertian Pengembangan Karir</i>	34
2.2.3.2	<i>Kegiatan Pengembangan Karir</i>	36
2.2.3.3	<i>Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir</i>	37
2.2.3.4	<i>Bentuk Pengembangan Karir</i>	39
2.2.3.5	<i>Dimensi Dan Indikator Pengembangan Karir</i>	40
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	43
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	45
	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	42
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	43
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	46
3.3.1	<i>Populasi</i>	46
3.3.2	<i>Sampel</i>	47
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	48
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	48
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	48
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	49
3.5.1	<i>Teknik Pengolahan Data</i>	49
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	51
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	52
3.5.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	53
3.5.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	56

3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	56
3.5.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	58
3.5.6 Pengujian Data (Uji F).....	59
3.5.7 Pengujian Secara Parsial (Uji T).....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	62
4.1.1 Sejarah PT. Nusapala Group.....	62
4.1.2 Nilai Perusahaan	63
4.1.3 Visi Perusahaan	64
4.1.4 Misi Perusahaan	64
4.1.5 Motto Perusahaan	64
4.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan	66
4.1.7 Job Description dari masing-masing entitas	67
4.1.8 Gambaran Umum Karyawan PT. Nusapala Group.....	72
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	74
4.2.1 Uji Kualitas Data	74
4.2.1.1 Uji Validitas Instrumen	74
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	76
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	77
4.2.2.1 Persepsi Responden terhadap Variabel Absensi Fingerprint (X_1).....	79
4.2.2.2 Persepsi Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	86
4.2.2.3 Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	96
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	104
4.2.3.1 Model Regresi Linear Berganda	104
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	106
4.2.3.2.1 Uji Normalitas	106
4.2.3.2.2 Uji Multikolonieritas	108
4.2.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	108



4.2.3.2.4 Uji Autokolerasi.....	109
4.2.3.2.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	110
4.2.3.2.6 Analisis Koefisien Determinasi	111
4.2.3.2.7 Analisis Uji Hipotesis	111
4.2.4 Analisis Koefisien Korelasi	113
4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	113
4.2.6 Uji Hipotesis.....	114
4.2.6.1 Uji Statistik t	114
4.2.6.2 Uji Statistik f	116
4.3 Pembahasan	116
BAB V PENUTUP	123
5.1 Kesimpulan.....	123
5.2 Saran	124
DAFTAR PUSTAKA	127

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nusapala Group Periode 2017-2019.....	6
2	Penelitian Terdahulu	16
3	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	44
4	Sampel Dari Penelitian	47
5	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	49
6	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	53
7	Koefisien Korelasi.....	57
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
11	Uji Validitas Absensi <i>Fingerprint</i> (X1)	75
12	Uji Validitas Pengembangan Karir (X2).....	75
13	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	76
14	Uji Reliabilitas Absensi <i>Fingerprint</i> , Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan.....	77
15	Nilai Rata-rata Dan Standar Deviasi Masing-masing Variabel.....	78
16	Dengan diterapkannya <i>fingerprint</i> , absensi dapat berjalan lebih praktis	79
17	Penggunaan <i>fingerprint</i> membuat absensi berjalan lebih cepat	79
18	Dengan penerapan <i>fingerprint</i> , mampu meminimalisir peran manusia.....	80
19	<i>Fingerprint</i> memiliki ketelitian yang tinggi	81
20	Identifikasi sidik jari saat melakukan absensi hanya memakan waktu beberapa detik.....	81
21	<i>Fingerprint</i> memiliki akurasi yang tinggi dalam merekam data	82
22	Sistem sidik jari memiliki resiko paling kecil untuk dimanipulasi .	83

23	Keamanan penggunaan <i>fingerprint</i> dari pihak-pihak yang tidak berhak (bukan karyawan) mampu dikendalikan	83
24	<i>Fingerprint</i> dapat mencegah kecurangan karyawan yang melakukan titip absen	84
25	Skor dan Rata-Rata Indikator Absensi <i>Fingerprint</i> (X1).....	85
26	Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir di PT. Nusapala Group	86
27	Latar belakang pendidikan yang saya miliki sudah sesuai dengan posisi pekerjaan saya saat ini.....	87
28	Pengetahuan seseorang mempunyai peran penting dalam suatu jabatan	88
29	Saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan saya saat ini.....	88
30	Perusahaan selalu memberikan pelatihan rutin kepada karyawan ..	89
31	Pelatihan yang diberikan perusahaan membantu saya untuk mengembangkan kemampuan pekerjaan saya kedepan	90
32	Dengan adanya pelatihan kerja yang diberikan saya mendapat keahlian tertentu yang dapat membantu dalam bekerja	91
33	Keahlian tertentu yang saya miliki dapat membantu perusahaan untuk mencapai targetnya.....	92
34	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaan saya	92
35	Semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan.....	92
36	Dengan keterampilan yang dimiliki saya dapat menawarkan solusi sebuah masalah yang bisa saja terjadi dalam perusahaan	93
37	Saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja dan meningkatkan daya saing	94
38	Skor dan Rata-rata Indikator Pengembangan Karir (X2).....	94
39	Kualitas pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan	97

40	Saya selalu berusaha maksimal memberikan hasil kerja yang terbaik pada tugas dan tanggung jawab yang diberikan.....	97
41	Saya memiliki kecepatan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya.....	97
42	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja	98
43	Saya bisa mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan waktu yang diterapkan oleh perusahaan	99
44	Saya tidak pernah mengerjakan mendekati batas waktu / deadline	99
45	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan dan menjadi tanggung jawab saya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada ..	100
46	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini dan menikmati setiap pekerjaan yang saya kerjakan	101
47	Saya memiliki loyalitas yang tinggi kepada PT. Nusapala Group ..	101
48	Saya merasa setuju terhadap segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan	102
49	Skor dan Rata-rata Indikator Kinerja Karyawan	103
50	Hasil Regresi Linier Berganda	105
51	Hasil Uji Normalitas.....	106
52	Hasil Uji Autokorelasi (<i>Durbin-Watson</i>)	110
53	Uji T(Parsial)	112
54	Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	113
55	Koefisien Korelasi Parsial Absensi <i>Fingerprint</i> dan Kinerja Karyawan	114
56	Koefisien Korelasi Parsial Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan	115

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nusapala Group Periode 2017-2019	6
2	Kerangka Pikir Pengaruh Absensi <i>Fingerprint</i> dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	44
3	Struktur Organisasi PT. Nusapala Group	66
4	Grafik Normalitas P-P Plot	107
5	Grafik <i>Scatterplot</i>	109

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1	Kuesioner	1/33
2	Data Kuesioner	733
3	Output Data SPSS	15/33
4	Tabel r	25/33
5	Tabel t	27/33
6	Tabel f	28/33
7	Tabel Durbin Watson	29/33
8	Surat Tugas Pembimbing Skripsi	30/33
9	Lembar Konsultasi Dosen Pembimbing I	31/33
10	Lembar Konsultasi Dosen Pembimbing II	32/33
11	Daftar Riwayat Hidup	33/33

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini di era globalisasi dan teknologi yang semakin maju, persaingan semakin sengit yang menuntut semua perusahaan untuk lebih mengembangkan kualitas yang ada saat ini. Perusahaan harus menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas serta mampu bersaing, agar visi dan misi perusahaan itu sendiri dapat tercapai. Karena aset yang paling berharga yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusianya. Keberlangsungan perusahaan sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia itu sendiri. Jika sumber daya manusia tersebut tidak didukung oleh kinerja yang tinggi, maka perusahaan akan mengalami ketertinggalan dan tergilas arus kompetisi yang semakin keras.

Pada era globalisasi ini juga ilmu pengetahuan semakin berkembang dan berdampak pada sumber daya manusianya yang dihadapi oleh setiap-setiap perusahaan. Oleh karena itu pendidikan merupakan hal yang penting untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan apa yang diperlukan perusahaan darinya. Bukan hanya pengetahuan, tetapi teknologi yang maju juga merupakan salah satu alat pendukung keberlangsungan perusahaan. Kegiatan perusahaan dapat menjadi lebih efektif dan tenaga tidak banyak terbuang apabila memiliki teknologi yang canggih.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dari lingkungan kerja, budaya kerja, visi dan misi, serta pengembangan diri. Faktor kinerja karyawan juga bisa dinilai dari waktu kerja atau dari absensi. Absensi

adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi (Erna, 2012). Titip absen dan memalsukan tanda tangan merupakan kecurangan yang masih sering kali terjadi pada perusahaan di Indonesia yang masih menggunakan sistem absensi manual dengan tanda tangan di kertas. Kelemahan yang terdapat pada sistem manual tersebut dapat mempermudah kecurangan para karyawannya dalam melakukan aksinya.

Untuk mencegah kecurangan tersebut maka sebagian besar perusahaan di Indonesia sudah banyak yang beralih ke sistem absensi *fingerprint*. Menurut Suryadi (dalam Muslikhun, 2016), sistem absensi sidik jari atau *fingerprint* merupakan salah satu dari teknologi biometrik. Mesin absensi sidik jari (*fingerprint*) adalah mesin absensi yang menggunakan sidik jari, dimana sidik jari tiap orang memiliki bentuk yang berbeda-beda oleh mesin tersebut otomatis tidak dapat dimanipulasi. Sistem ini digunakan untuk mengidentifikasi seseorang. Sistem sidik jari ini bahkan terbilang cukup handal, canggih, akurat, aman serta nyaman untuk di pakai sebagai identifikasi. Dengan adanya sistem ini dapat mengatasi atau mengurangi kecurangan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan. Dengan demikian juga sistem ini akan menghindari terjadinya korupsi waktu yang sering dilakukan karyawan dengan cara menitip absennya pada orang lain. Hal ini juga bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang bertanggung jawab dan memiliki kualitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan juga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Absensi berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi. Salah satu penerapan teknologi guna mencapai tujuan dalam meningkatkan disiplin pegawai adalah dengan menerapkan absensi *fingerprint* pada sebuah instansi (Tofik, 2010).

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Hertiyana (2016) di PT. Deltacomsel Indonesia membuktikan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian juga dilakukan oleh Firdaus (2019) di Dinas pekerjaan umum bina marga dan tata ruang Provinsi Sumatera Selatan membuktikan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dilakukan oleh Nainggolan (2017) di SMK Taman Siswa Medan membuktikan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Sumarningsih (2019) di Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun membuktikan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir menjadi salah satu aspek penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Pengembangan karir sangat dibutuhkan di instansi pemerintah maupun swasta, karena pengembangan karir berkenaan langsung dengan tantangan bisnis pada masa yang akan datang dalam menghadapi para pesaing. Perusahaan harus melakukan pembinaan karir pada pekerjanya yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan pada setiap tahunnya.

Pengembangan karir bukan hanya tentang hubungan dengan karakteristik organisasi, tapi juga berhubungan dengan karakteristik individu dan disiplin kerja.

Dalam upaya mengembangkan karir, pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Ruky (dalam Megita, 2014), karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan, dan interpretasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja.

Perubahan dalam lingkungan ekonomi, teknologi, dan bisnis selama dua dekade terakhir, tidak adanya dukungan dari perusahaan atau adanya kendala kontekstual yang menghambat kemajuan karir karyawan, kepribadian karyawan yang tidak proaktif di perusahaan, minimnya kesempatan pelatihan dan pengembangan karyawan kemungkinan bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan (Barnett, 2017). Pekerja yang lebih tua kemungkinan usahanya terbatas dalam melakukan pekerjaannya, dan juga dalam berpartisipasi di perusahaan, ini kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan tersebut (Veldhoven, 2016).

Banyaknya keluhan dari karyawan mengenai minimnya perhatian perusahaan terhadap perjalanan karir mereka mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir di perusahaan (Bianca, 2014). Peluang promosi yang terbatas, perubahan dalam demografi tenaga kerja, seperti angkatan kerja yang menua, kemerosotan ekonomi dan persaingan global. Lingkungan kerja yang penuh tekanan menyebabkan tekanan emosional dan sering membuat karyawan memikirkan kembali keputusan karir mereka, karena jika karyawan percaya bahwa mereka tidak dapat mengatasi tekanan tersebut, mereka akan lebih memilih

keluar dari pekerjaan mereka. Hal ini mengindikasikan kemungkinan adanya masalah dalam pengembangan karir karyawan di perusahaan tersebut (Lee, 2016). kemampuan dan pendidikan karyawan yang rendah kemungkinan juga bisa menjadi penyebab masalah dalam pengembangan karir karyawan (Bocciardi, 2016).

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Made (2014) di PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Novitri (2016) di PT. PLN (Persero) wilayah Kalimantan Utara sektor pembangkit mahakam Samarinda membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian dilakukan oleh Kaengke (2018) di PT. Air Manado membuktikan bahwa pengembangan karir secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Massie (2015) di Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Nusapala Group yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *Security*, *Outsourcing*, dan *Parking*. Perusahaan ini sudah berdiri sejak tahun 2007 yang dimulai pertama kali di bidang *Outsourcing Security* dengan dukungan staff profesional yang berpengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta ketenagakerjaan dan mempunyai kerja yang baik dengan Disnaker dan pihak dunia usaha di Indonesia. PT. Nusapala

Group memiliki masalah pada menurunnya kualitas kinerja yang dapat dilihat dari penilaian kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis di PT. Nusapala Group teridentifikasi masalah yang sering terjadi yaitu penurunan kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir (2017-2019) di PT Nusapala Group. Penurunan ini berdampak langsung oleh pekerjaan atau tugas-tugas karyawan dan target-target yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Tabel 1
Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nusapala Group
Periode 2017-2019

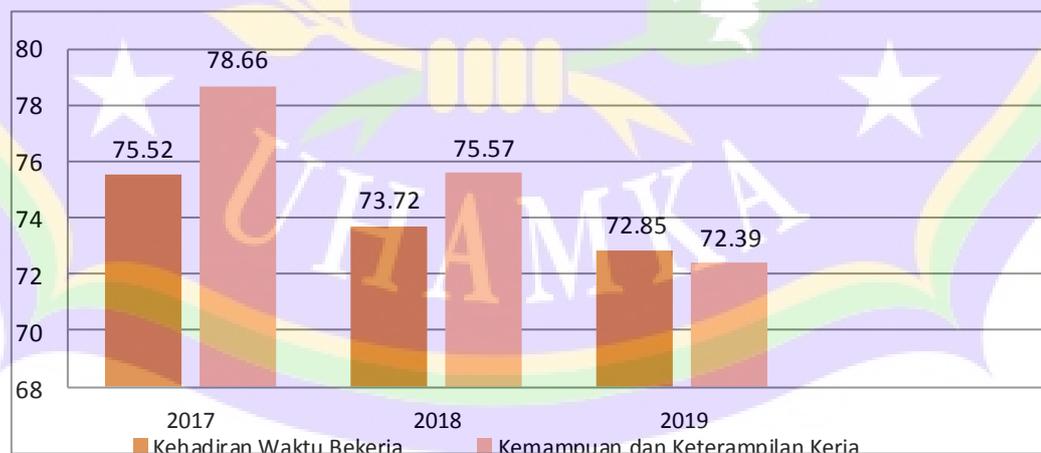
No	Faktor yang di Evaluasi	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)
1	Kehadiran Waktu Bekerja	75,52	73,72	72,85
2	Kemampuan dan Keterampilan Pekerjaan	78,66	75,57	72,39

Sumber: PT. Nusapala Group

Untuk lebih jelasnya maka tabel tersebut diatas disajikan dengan bentuk grafik sebagai berikut

Gambar 1

Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Nusapala Group periode 2017-2019



Sumber: Pengumpulan dan Pengolahan data oleh Penulis

Dari tabel dan grafik yang tertera di atas penulis dapat menjelaskan bahwa:

1. Pada tahun 2017 - 2018 nilai evaluasi tentang kehadiran waktu bekerja mengalami penurunan dari 75,52 menjadi 73,72%. Pada tahun 2019 kembali mengalami penurunan menjadi 72,85%.
2. Pada tahun 2017 - 2018 nilai evaluasi tentang kemampuan dan keterampilan kerja juga mengalami penurunan dari 78,66 menjadi 75,57. Kemudian kembali menurun pada tahun 2019 menjadi 72,39%.

Dari penjelasan yang diterangkan di atas oleh penulis dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan PT. Nusapala Group mengalami penurunan setiap tahunnya baik dari kehadiran waktu bekerja maupun kemampuan dan keterampilan kerja dan persentase terendah berada pada angka 72,39.

Berdasarkan data yang dijelaskan diatas, PT. Nusapala Group mengalami penurunan kinerja karyawan. Penyebab yang membuat kinerja perusahaan tersebut menurun ada pada masalah absensi. Pada PT. Nusapala Group sendiri memiliki beberapa bidang seperti *security*, *outsourcing* dan *parking* yang pola kerjanya adalah kunjungan kerja dari lokasi ke lokasi para *client*, salah satunya yang terbesar adalah Rumah Sakit Hermina yang mengelola parkir.

Kunjungan kerja yang dilakukan menjadi kewajiban para karyawannya salah satunya di departemen operasional yang dilakukan hampir setiap hari. Ada karyawan yang masuk pada pukul 08.00 wib, kemudian pukul 09.00 wib melakukan kunjungan kerja yang durasinya bisa sampai sore hari atau jam pulang kerja. Adapun beberapa yang melakukan kunjungan kerja keluar pulau hingga sehari-hari sampai harus mengambil cuti sehari atau dua hari, karena harus

beristirahat setelah lelahnya melakukan kunjungan kerja, yang hal tersebut membuat penurunan absensi karyawan.

Pada tiga tahun terakhir juga PT. Nusapala Group mengalami penurunan pada penilaian kemampuan dan keterampilan kerja. Pergantian karyawan yang lumayan banyak menjadi penyebab hal tersebut menurun. Karena karyawan baru, harus masih bersosialisasi dengan pekerjaan yang baru dan harus dimulai dari awal lagi. Dengan demikian maka kinerja karyawan di PT Nusapala Group masih terbilang rendah dan tidak stabil, maka harus ditingkatkan kembali.

Berdasarkan paparan data dan grafik di atas dan mengingat pentingnya tingkat absensi *fingerprint* dan pengembangan karir sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Tingkat Absensi *Fingerprint* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusapala Group”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Diduga terdapat pengaruh tingkat absensi *fingerprint* di PT. Nusapala Group
2. Diduga terdapat pengembangan karir di PT. Nusapala Group
3. Diduga terdapat pengaruh tingkat absensi *fingerprint* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Nusapala Group
4. Terdapat pengaruh yang disebabkan oleh tingkat absensi *fingerprint* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Nusapala Group
5. Terdapat indikasi menurunnya kinerja karyawan PT Nusapala Group yang disebabkan oleh tingkat absensi *fingerprint* dan pengembangan karir

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian ini hanya membahas masalah pada 2 variabel bebas dan variabel terikat yaitu: Pengaruh Tingkat Absensi *Fingerprint* sebagai variabel bebas (X_1), Pengembangan Karir sebagai variabel bebas (X_2), dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y).

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah. Maka penulis merumuskan permasalahan sesuai dengan judul yakni “Bagaimanakah Pengaruh Tingkat Absensi *fingerprint* Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusapala Group?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat absensi *fingerprint* pada PT. Nusapala Group.
2. Untuk mengetahui pengembangan karir pada PT. Nusapala Group.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Nusapala Group.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial tingkat absensi *fingerprint* terhadap kinerja karyawan di PT. Nusapala Group.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Nusapala Group.

6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh tingkat absensi *fingerprint* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Nusapala Group.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah tingkat absensi *fingerprint*, pengembangan karir dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhe Aziz. (2018). Pengaruh Tingkat Absensi dan Peran Insentif Pada Kinerja Karyawan Pada PT. Trio Utama.
- Alex S. Nitisemito (2016). Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Asad dan Mahfod. (2015). *International Review of Management and Business Research* Vol. 4, No. 3, *Training and Development and its Impact on the Employee's Performance*.
- Barnett. (2017). *The Impact Of Organizational Support For Career Development On Career Satisfaction*. Jurnal Emerald Insight Career Development Intenational, Volume 12, Nomer 7, Hal: 617-636. 2017.
- Bianca. (2016). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode *Structural Equation Modeling*. Jurnal Teknik Industry, Volume 1, Nomer 4, Hal: 334-340. 2016.
- Bocciardi. (2016). *Career Addaptibility as a Strategic Competence for Career Development*. Jurnal Emerald Insight European Journal of Training and Development, Jurnal 41, Nomer 1, Hal: 67-82. 2016.
- Erlina. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten. Skripsi Universitas Serang Raya Banten.
- Faisal Ali Ahmad. (2015). Hubungan Penerapan Absensi *Fingerprint* Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan di Fakultas Matematika IPB Jawa Barat. Skripsi Institut Pertanian Bogor.
- Febriani. (2016). Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (*Fingerprint*) Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T. H. (2015). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Indra Wardhana dan Agus Dwi Sasono. (2015). Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. E-Journal Ilmu Manajemen Magistra Vol. 1 No. 2.

- Jessica Lee. (2016). *Quality Of Work Life And Career Development*. Journal Emerald Insight.
- Lecturer. (2015). *Effect Of Training And Career Development on Employee Performance: a Case Of KCB Branches*. International Journal of Advanced Research in Management Social And Sciences Vol. 4 No. 5.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :Reflika Diatama
- Mangkunegara Prabu Anwar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Mangkunegara, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Misbach, Ifa. (2015). *Dahsyatnya Sidik Jari : Menguak Bakat dan Potensi Untuk Merancang Masa Depan Melalui Fingerprint Analisis* : Trasnmedia, Jakarta.
- Ngantung, K.A. et al. (2014). *Desain dan Implementasi Sistem Absensi Fingerprint di Jaringan Kampus dan Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Terpadu UNSRAT*.
- Novitri. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda*. Skripsi Universitas Mulawarman.
- Rivai, Veithzal. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bum Aksara.
- Suyadi. (2015). *Rahasia Sidik Jari : Flash Book*, Jakarta.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. (2016). *Manajemen Jilid 2*. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga.

- Veldhoven. (2016). *Age Proactivity and Career Development*. Journal Emerald Insight Career Development Intenational, Volume 13, Nomer 2, Hal: 112-131.
- Wahyu Tri Gunadi. (2016). Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, ingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Yhuen Garment Boyolali. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Widodo Eko Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber DayaManusia. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

