

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dikerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

(Sinambela, 2012) kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap karyawan di perusahaan manapun karena kinerja merupakan gambaran tentang hasil pekerjaan karyawan yang telah dilakukan dengan baik dan produktif. Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai dalam suatu institusi menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya disiplin kerja yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit organisasi institusi secara terpadu.

Efektifitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operasional Pada suatu organisasi, pada dasarnya efektifitas adalah tingkat pencapaian tugas sasaran organisasi yang di tetapkan. Efektifitas juga dilihat

seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat diartikan, apabila suatu pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan yang sudah direncanakan.

Siagian (2001;24) yang berpendapat Efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektifitasnya.

Suyadi (2010;47) Sidik Jari adalah kulit pada telapak tangan atau kaki yang menutupi garis timbul kecil yang disebut rabung gesekan. *Finger Print* (sidik jari) mempunyai tingkat akurasi mencapai 90-95% dan tidak dipengaruhi oleh kondisi apapun bahkan tidak berubah sepanjang waktu.

Finger print merupakan salah satu contoh penerapan manajemen strategi berbasis teknologi untuk meningkatkan kinerja. Perkembangan teknologi yang sangat pesat sekarang ini menuntut untuk pegawai mampu menghadapi tingkat persaingan yang tinggi tersebut dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Penggunaan teknologi untuk instansi sebagai acuan efektivitas kinerja adalah adanya pengadaan sistem komputerisasi dalam aktivitas kerja salah satunya adalah sistem absensi pegawai menggunakan sistem komputerisasi yang baik yaitu Sistem Biometriks dengan sistem ini pegawai akan lebih cepat karena tidak harus antri terlalu lama dan membuang waktu dan kertas. Hal ini bisa menghemat waktu dan uang ketika sistem komputerisasi dijalankan menggunakan *biometrics* karena tidak perlu ada kartu

atau kertas guna mendukung sistem absensi sehingga bagian sumber daya manusia atau penggajian hanya perlu melihat laporan hasil absensi tanpa harus memantau sistem absensi pegawai.

Pada alat pencatatan absensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi kepegawaian, maupun kejujuran pegawai. Hal ini memungkinkan adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan secara intensif. Dengan sistem absensi berbasis *finger print* (sidik jari) proses pengambilan informasi kehadiran dan kedisiplinan pegawai menjadi hampir 100% akurat karena didasarkan pada sidik jari masing-masing pegawai, serta proses pencatatan dan pelaporannya menjadi otomatis oleh *software* khusus.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin pegawai dapat lebih produktif sehingga kinerja semakin baik. Tujuan disiplin kerja adalah untuk memotivasi pegawai untuk menidisciplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik individu maupun kelompok dan mampu untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada perusahaan. (Setiawan, 2013) menyatakan disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Kemajuan ilmu dan teknologi informasi telah banyak mengubah cara pandang, dalam menjalankan aktivitas dan kegiatannya, keberadaan dan peranan teknologi informasi dalam sistem pendidikan telah membawa era baru perkembangan dunia pendidikan. Peningkatan kinerja pendidikan di masa

mendatang diperlukan sistem informasi dan teknologi informasi yang tidak hanya berfungsi sebagai sarana pendukung, tetapi lebih sebagai senjata utama untuk mendukung keberhasilan dunia pendidikan sehingga mampu bersaing di pasar global. Teknologi Informasi (TI), perlu dibangun pola pikir agar dapat mengikuti perkembangan TI yang sangat cepat. Pengertian informasi sering disamakan dengan pengertian data. Data adalah sesuatu yang belum diolah dan belum dapat digunakan sebagai dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan.

Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk menjelaskan tujuan organisasi bagi *trainee*, bawahan, atau yang dipimpinya. penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia, salah satunya adalah pengakuan tingkat kecepatan dan kecepatan *trainee* dalam bentuk penghargaan (*reward*). Dengan adanya sistem ini hasil kerja yang diperoleh para *trainee* menjadi lebih ternilai.

Program penghargaan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi yang mempertahankan SDM sebagai komponen utama dan merupakan komponen biaya yang paling penting. Disamping pertimbangan tersebut penghargaan juga merupakan salah satu aspek yang berarti karena bagi individu atau *trainee* besarnya penghargaan mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para *trainee* itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Sulistiyani & Rosidah, 2003).

Di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, perkembangan teknologi sudah mengikuti perkembangan zaman dimana yang awalnya masih

manual, dan pengolahan data yang masih dilakukan secara manual kini sudah mulai ditinggalkan dan sudah beralih ke teknologi yang lebih moderen.

Tabel 1.1

**Rekapan Penilaian Kinerja Pegawai
Universitas Katolik Widya Mandira Kupang**

Rentangan Penilaian Kinerja Pegawai Universitas Katolik Widya Mandira Kupang Tahun 2020				
NO	Nama	Rentangan Penilaian	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai
1	KETIDAKSESUAIAN MAYOR	0-60	0 Pegawai	69 Pegawai
2	KETIDAKSESUAIAN MINOR	61-75	24 Pegawai	69 Pegawai
3	OBSERVASI	76-85	30 Pegawai	69 Pegawai
4	SESUAI	86-100	15 Pegawai	69 Pegawai

Sumber Universitas Katolik Widya Mandira Kupang,2022

Pada tabel 1.1 menunjukkan bagaimana penilaian kinerja pegawai Universitas Katolik Widya Mandira Kupang pada tahun 2020, dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja pegawai masih belum mencapai target yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari kriteria penilaian pegawai Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dimana kriteria KTS MINOR masih terdapat 24 pegawai dengan nilai 61-75, OBSERVASI terdapat 30 pegawai dengan nilai 76-85 dan yang sudah mencapai kriteria SESUAI hanya 15 pegawai yang sudah mencapai target penilaian kinerja pegawai. Ketidaksesuaian Besar (MAYOR) itu sebuah temuan audit dikatakan mayor, apabila tidak sesuai dengan persyaratan sistem manajemen yang harus dijalankan dan harus dilakukan perbaikan segera, sedangkan Ketidaksesuaian Kecil (MINOR) suatu kegagalan untuk memenuhi salah satu persyaratan dari subklausul sistem manajemen atau

ketidaksesuaian dalam implementasi suatu persyaratan dari prosedur sistem manajemen mutu yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala LPM (Lembaga Permusawaratan Manusia) Unwira Hironimus Tangi, S.Pd.,M.Pd menyampaikan bahwa masih kurangnya pelatihan dalam pengembangan diri pegawai dan efek dari pandemi Covid-19 yang menyebabkan pegawai bekerja dari rumah sehingga mempengaruhi penilaian kinerja pegawai.

Selain itu wawancara yang dilakukan dengan 3 orang pegawai Efektivitas menjadi dasar penggunaan sistem identifikasi *finger print* (sidik jari) di instansi, alat ini mendorong instansi untuk menghemat waktu, tenaga, sekaligus menjamin keamanan. Dengan demikian, bukti kehadiran pegawai bisa didapat melalui *finger print*. Tentu saja hal ini sangat membantu divisi sumber daya manusia untuk mengevaluasi kinerja dan disiplin kerja pegawai para pegawai. Selain itu juga dari hasil wawancara dengan 5 orang pegawai yang berkaitan dengan *reward* parah pegawai mengatakan bahwa Upah, Gaji, Insentif, dan Penghargaan Interpersonal, parah pegawai merasa sudah sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Sedangkan untuk Tunjangan dan Promosi pegawai akan mendapatkan namun untuk parah pegawai yang sudah mengabdikan lama dan merasa mampu maka akan di berikan jabatan dan mendapatkan tunjangan tersebut, dan untuk pegawai yang berprestasi akan diberi promosi jabatan. Berikut ini adalah daftar absensi dan keterlambatan pegawai UNWIRA.

Tabel 1.2

**Tingkat Absensi Dan Keterlambatan pegawai UNWIRA
Bulan Maret 2021-Februari 2022**

Bulan	Absensi	Pegawai	Keterlambatan
Maret	2.132 kali	41 pegawai	90 kali
April	1.224 kali	37 pegawai	171 kali
Mei	1.470 kali	35 pegawai	161 kali
Juni	1.850 kali	37 pegawai	161 kali
Juli	1.560 kali	30 pegawai	77 kali
Agustus	1.936 kali	44 pegawai	95 kali
September	2.236 kali	43 pegawai	97 kali
Oktober	1.564 kali	34 pegawai	88 kali
November	1.768 kali	34 pegawai	79 kali
Desember	2.028 kali	39 pegawai	89 kali
Januari	5.950 kali	38 pegawai	79 kali
Februari	1.760 kali	40 pegawai	113 kali

Sumber Universitas Katolik Widya Mandira Kupang,2022

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa penerapan sistem absensi *finger print* sudah benar namun masih ada beberapa kendala misalnya mesin *finger print*, eror/macet, tidak menerima scan, jam dan tanggal tidak sesuai, dan listrik padam, sehingga menyebabkan tingkat absensi dan keterlambatan cukup tinggi. Dalam 13 bulan terakhir saja tingkat absensi kerja pegawai Universitas Katolik Widya Mandira Kupang sebanyak 2.132 kali pada bulan maret 2021 lalu mengalami penurunan tingkat absensi pada bulan April yaitu 1.224 kali, dan tingkat keterlambatan pada bulan maret 2021 mencapai 90 kali lalu mengalami peningkatan pada bulan Januari 2022 yaitu 5.950 kali.

Selain fenomena masalah di atas, penelitian ini dilakukan karena adanya *gab* antara penelitian-penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang diteliti oleh Azwar *et al.*, pada tahun 2015 yang meneliti tentang pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai yang dilakukan pada Karyawan Hotel grand Inna

Muara Padang, yang menunjukkan bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian Yuniar Syah Putra pada tahun 2018 yang meneliti tentang pengaruh absensi finger print terhadap kinerja melalui disiplin kerja (Studi pada sekolah menengah atas laboratorium malam) yang menunjukkan bahwa absensi *finger print* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian Muhamad Asman pada tahun 2021, yang meneliti tentang pengaruh penerapan absensi sidik jari (*finger print*) dan disiplin kerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Bungo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel absensi sidik jari (*finger print*) mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan, sementara variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Bungo.

Berdasarkan data penelitian diatas peneliti menyimpulkan bahwa adanya masalah didalam kinerja pada Universitas Katolik Widya Mandira Kupang yang dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel. maka berdasarkan uraian diatas peneliti mencoba melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi *Fingerr Print*, Disiplin Kerja dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Katolik Widya Mandira Kupang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektifitas penerapan absensi *finger print*, disiplin kerja, dan *Reward* terhadap kinerja pegawai di Univesitas Katolik Widya Mandira Kupang?
2. Apakah efektifitas penerapan absensi *finger print*, disiplin kerja dan *Reward* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?
3. Apakah efektifitas penerapan Absensi *finger print*, disiplin kerja, dan *Reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Katolik Widya Mandira Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran efektifitas penerapan absensi *finger print*, disiplin kerja, *Reward* dan kinerja pegawai di Universitas Katolik Widya MandiraKupang
2. Untuk mengetahui signifikansi efektifitas penerapan absensi *finger print*, disiplin kerja, dan *Reward* secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Katolik Widya MandiraKupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh efektifitas penerapan absensi *finger print*, disiplin kerja, dan *Reward* secara simultan terhadap kinerja pegawai Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

Menjadi bahan evaluasi tentang determinasi pengaruh efektivitas penerapan absensi *finger print* disiplin kerja, dan *Reward* terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti lain

Sebagai bahan masukan atau referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama dimasa yang akan datang.