BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. *Software* / Perangkat Lunak

Nama lain dari *software* disebut juga dengan perangkat lunak. Seperti nama lainnya itu, yaitu perangkat lunak, sifatnya pun berbeda dengan *hardware* atau perangkat keras, jika perangkat keras adalah komponen yang nyata yang dapat dilihat dan disentuh oleh manusia, maka *software* atau perangkat lunak tidak dapat disentuh dan dilihat secara fisik, perangkat lunak memang tidak tampak secara fisik dan tidak berwujud benda tapi kita bisa mengoperasikannya.

Menurut Roger Pressman (2002:10) *Software* atau perangkat lunak merupakan perintah (program komputer) yang bila dieksekusi memberikan fungsi dan unjuk kerja yang diinginkan. Perangkat lunak ini merupakan catatan bagi mesin untuk menyimpan perintah, maupun dokumen serta arsip lainnya. Keberadaan *software* atau perangkat lunak dalam sistem komputer merupakan hal yang penting. Perangkat lunak ini merupakan perintah-perintah yang disusun oleh programmer untuk dapat memberdayakan sumber daya yang dimiliki oleh komputer tersebut. Dalam kegunaannya perangkat lunak berguna untuk menerjemahkan bahasa yang digunakan manusia untuk dimengerti oleh bahasa mesin komputer yaitu *true* atau *false*. Dapat disimpulkan bahwa perangkat keras

atau *hardware* tidak dapat digunakan jika sistem perangkat lunak tidak ada di dalam sistem komputer.

Menurut Jogiyanto (2005:358) mengatakan bahwa perangkat lunak (*software*) adalah:

"Teknologi yang canggih dari perangkat keras akan berfungsi apabila instruksi-instruksi tertentu telah di berikan kepada perangkat keras tersebut. Instruksi-instruksi tersebut disebut dengan perangkat lunak (*software*)."

Perangkat lunak (PL) atau *software* adalah sebuah perangkat yang terdiri dari item-item / objek-objek yang merupakan konfigurasi dari :

1) **Program** : perintah (program komputer) yang bila dieksekusi memberikan fungsi dan unjuk kerja seperti yang diinginkan
2) **Dokumen** : menggambarkan operasi dan kegunaan program
3) **Data** : struktur data yang memungkinkan program memanipulasi informasi secara proporsional

2.1.1.1. Karakteristik Perangkat Lunak

Adapun karakteristik dari karakteristik Perangkat Lunak ini yaitu diantaranya:

1) Perangkat Lunak (*software*) merupakan suatu produk, sekaligus sarana untuk membangun suatu produk
2) Perangkat Lunak (*software*) dibangun dan dikembangkan (*engineered, not manufactures*). Berbeda dengan perangkat keras (*hardware*), Perangkat Lunak (*software)* dibuat dengan suatu perancangan yang kemudian setelah jadi dapat

dikembangkan lebih lanjut. Biaya untuk Perangkat Lunak (*software*) dikonsentrasikan pada pengembangan.

3) Perangkat Lunak (*software*) tidak pernah usang (*wear out*) namun memburuk (*deteriorate*). Perangkat Lunak (*software*) tidak pernah usang karena adanya perawatan memungkinkan pengembangan Perangkat Lunak (*software*) untuk menyesuaikan dengan kebutuhan baru. Namun sekali Perangkat Lunak (*software*) rusak, maka tidak dapat diganti dengan Perangkat Lunak (*software*) lain, namun harus dilakukan pembuatan ulang karena tidak ada suku cadang dalam Perangkat Lunak (*software*) (berbeda dengan *hardware*).
4) Sampai saat ini kebanyakan Perangkat Lunak (*software*) masih dibuat menurut pesanan (*custom built*)

2.1.1.2. Klasifikasi Perangkat Lunak

Perangkat lunak secara umum dapat di bagi 2 yaitu perangkat lunak sistem dan perangkat lunak aplikasi.

1. Perangkat Lunak Aplikasi / *Application Software*

Perangkat lunak aplikasi adalah suatu subkelas perangkat lunak komputer yang memanfaatkan kemampuan komputer langsung untuk melakukan suatu tugas yang diinginkan pengguna. Biasanya dibandingkan dengan perangkat lunak sistem yang mengintegrasikan berbagai kemampuan komputer, tapi tidak secara langsung menerapkan kemampuan tersebut untuk mengerjakan suatu tugas yang menguntungkan pengguna. Contoh utama perangkat lunak aplikasi adalah pengolah kata, lembar kerja, dan pemutar media. Beberapa contoh dari perangkat

lunak aplikasi yaitu *Open Office, Google Chrome web browser, GIMP*. (sumber : *id.wikipedia.org*).

2. Sistem Operasi

Sistem operasi adalah perangkat lunak sistem yang bertugas untuk melakukan kontrol dan manajemen perangkat keras serta operasi-operasi dasar sistem, termasuk menjalankan perangkat lunak aplikasi seperti program-program pengolah kata dan *web browser*. Secara umum sistem operasi menempati urutan pertama pada memori komputer pada saat komputer mulai di hidupkan, setelah itu baru perangkat lunak - perangkat lunak lainnya mulai di jalankan. Contoh dari sistem operasi adalah *Microsoft Windows, Linux, Solaris, Macintosh*. (sumber : *id.wikipedia.org*)

2.1.1.3. Kualitas Perangkat Lunak

Menurut Roger Pressman (2002:10) Kualitas perangkat lunak adalah gabungan yang komplek dari berbagai faktor yang akan bervariasi pada aplikasi dan pelanggan yang berbeda yang membutuhkannya.

American Heritage Dictionary mendefinisikan kata kualitas sebagai "sebuah karakteristik atau atribut dari sesuatu". Sebagai atribut dari sesuatu, kualitas mengacu pada karakteristik yang dapat diukur-sesuatu yang dapat dibandingkan dengan standar yang sudah diketahui.

Perangkat Lunak dikatakan baik apabila dapat secara utuh dan "sempurna" memenuhi kriteria spesifik dari organisasi perusahaan yang membutuhkan. Hal ini sering di istilahkan sebagai pemenuhan terhadap "*User requirement*" atau

kebutuhan pengguna. Faktor yang mempengaruhi kualitas perangkat lunak dapat dikategorikan ke dalam dua kelompok besar, yaitu:

1. Faktor yang dapat secara langsung diukur.

2. Faktor yang tidak dapat secara langsung diukur.

Pada tahun 2002, beberapa daftar karakteristik Kualitas perangkat lunak ditampilkan, seperti James McCall dan Barry Boehm. Mengetahui kesulitan pada definisi kualitas perangkat lunak yang baik dengan cara, misalnya menjadikan kesenangan kepada kesalahan perangkat lunak yang dapat ditolerir dan diperbaiki. Untuk beberapa 'ketahanan'(*robustness*) yang berarti toleransi kesalahan input pada perangkat lunak, dengan kemampuan untuk merubah kode program tanpa menampilkan kesalahan. Standard ISO 9126 pertama kali diperkenalkan pada tahun 1991 melalui pertanyaan tentang definisi Kualitas perangkat lunak. Dokumen halaman-13 yang asli didesain sebagai fondasi lebih jauh, lebih detail, dan memiliki standard yang dapat diolah. Dokumen standard ISO 9126 sangat panjang. Hal ini dikarenakan orang memiliki motivasi berbeda yang memungkinkan untuk tertarik pada kualitas perangkat lunak :

a. *Acquirer* adalah orang yang memperoleh perangkat lunak dari supplier eksternal.
b. *Developer* adalah orang yang membangun produk perangkat lunak.
c. *Evaluator independent* adalah orang yang menetapkan kualitas produk perangkat lunak – tidak untuk dirinya sendiri tetapi untuk komunitas user –

misalnya melalui jenis tool tertentu dari sebuah perangkat lunak sebagai bagian dari aktifitas profesional.

ISO 9126 telah membagi dokumen menjadi tiga bagian kebutuhan. Disamping ukuran bagian dokumentasi, ISO 9126 tidak hanya mendefinisikan atribut kualitas perangkat lunak. Standard ISO 14598 memisahkan prosedur yang seharusnya dibawa saat menaksir derajat produk perangkat lunak untuk menyesuaikan diri pada karakteristik kualitas ISO 9126 yang dipilih. Hal ini mungkin saja tidak diperlukan, tetapi disetujuinya ISO 14598 dapat digunakan untuk menyelesaikan penilaian dalam membedakan bagian karakteristik kualitas pada ISO 9126 yang dibutuhkan.

User pada konteks ini adalah orang yang tidak hanya bekerja secara nyata pada sistem perangkat lunak yang akan dibuat, tetapi juga orang yang akan merawat dan meningkatkan perangkat lunak. Ide kualitas dalam penggunaan *underlines* adalah Bagaimana mempersiapkan kualitas perangkat lunak sebagai atribut yang tidak hanya berlaku pada perangkat lunak tetapi juga pada konteks penggunaan. Mengambil skenario IOE sebagai contoh, misalnya variasi prosedur *invoicing* yang akan dipertimbangkan, tergantung pada tipe produk yang akan disajikan. Hal ini mungkin saja terdapat perbedaan input yang dibutuhkan pada situasi yang berbeda untuk perhitungan jumlah *klien*. Katakan *invoices* 95% yang digunakan dimiliki tipe produk A dan sisanya 5% ke produk B. Jika perangkat lunak ditulis secara khusus untuk aplikasi ini, maka di samping pengujian yang baik, beberapa kesalahan yang mungkin akan ditemukan, terdapat pada cara sistem operasional. Selagi dilaporkan dan diperbaiki, perangkat lunak mungkin

saja dapat menjadi lebih ‘dewasa’ sehingga kesalahan perangkat lunak menjadi jarang. Hal ini terjadi jika ada kecepatan menukar antara produk B lebih mudah mengeluarkan faktur dari pada peningkatan jumlah transaksi produk B. Oleh karena itu, perubahan penggunaan perangkat lunak harus melibatkan perubahan kebutuhan perangkat lunak, apa yang dapat diterima ke satu *user* mungkin tidak diterima oleh *user* lain.

Dalam *Software Quality Journal, 11:3, July 2003, ISO 9126* mengidentifikasi bahwa indikator yang mempengaruhi kualitas perangkat lunak *(software)* yaitu :

1. *Functionality* : *Suitability, Accuracy, Compliance, Security.*
2. *Reliability* : *Maturity, Fault Tolerance, recovrability*
3. *Usability* : *Understandability, Learnability, Operability.*
4. *Efficiency* : *Time Behavior, Resource behavior.*
5. *Maintainbility* : *Analyzability, Changeability, Stability, Testability.*

2.1.2. Perangkat Lunak Absensi Sidik Jari

Perangkat lunak absensi adalah aplikasi yang dibuat oleh *Datascrip Business Sollutions* dan diterapkan di PT. Kagum Karya Husada Bandung untuk memenuhi kebutuhan karyawannya dalam melakukan pekerjaan dalam hal kehadiran terutama pada pendokumentasian dan memonitoring jam masuk dan jam keluar kerja.

Definisi perangkat lunak absensi menurut (Vedy :2011)

"Sebuah perangkat lunak administrasi absensi yang dikembangkan untuk mempermudah dalam proses pencatatan data absen masuk dan keluar, serta memproses data tersebut yang dapat digunakan untuk sistem penggajian dan sistem yang lainnya".

Tujuan dari penggunaan perangkat lunak ini adalah :

1. Melakukan evaluasi dan monitoring kehadiran para pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan kata lain adalah untuk melihat tingkat disiplin agar menunjang suatu prestasi kerja para karyawan.
2. Kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada karyawan dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kekaryawanan.
3. Memberikan informasi yang selengkap-lengkapnya kepada pimpinan dan bagian kekaryawanan yang berhubungan dengan kedisiplinan karyawan yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian karyawan dalam menunjang prestasi kerja karyawan.

2.1.3. Disiplin Kerja

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya

dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2001 : 291).

Disiplin kerja dapat pula dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. (Hasibuan, 2002 : 193) Berdasrkan dua pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap pada pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja.

Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemahdan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin mengacu pada pola tingkah laku, dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa saja telah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang terkendali
3. Adanya ketaatan.

Dengan demikian disiplin kerja dapat dilihat dari :

1. Kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawabnya pada pekerjaan.
2. Bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.
3. Memelihara perlengkapan kerja dengan baik.

Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh para karyawan, bekerja sesuai dengan prosedur, dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efesien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Oleh karena itu bila karyawan tidak menggunakan aturan-aturan yang ditetapkan dalam perusahaan, maka tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang bisa diambil terhadap seorang pegawai yang performansi kerjanya dibawah standar. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran *(reprimands*), penskoran (*suspension*), penurunan pangkat atau gaji (*reductions in rank or pay*) dan pemecatan (*firing*).

Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh pengurangan anggaran atau kurangnya kerja. Tindakan-tindakan disipliner ini disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi (Gomes, 2000 : 232).

Pelaksanaan disiplin berangkat dari asumsi bahwa sejumlah permasalahan lainnya sudah diatasi, seperti mengenai rancangan pekerjaan (*job design*), seleksi, orientasi, penilaian, performansi, pelatihan dan kompensasi.

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya (Soejono, 2000) :

1. Ketepatan waktu
2. Mampu memanfatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik
3. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

2.1.3.1. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2008 : 208), disiplin kerja dapat dibedakan menjadi 3 yaitu :

1. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secar sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan " *Self Dicipline*" pada setiap karyawan tanpa kecuali. Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standart yang ditentukan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

3. Disiplin Progresif

Disiplin ini berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Disiplin dapat dibedakan berdasarkan tingkatannya, yaitu (Prijodarminto, 2004 : 25) :

1. Disiplin Pribadi

   Disiplin pribadi sebagai perwujudan disiplin yang lahir dari kepatuhan atas aturan-aturan yang mengatur perilaku individu.

2. Disiplin Kelompok

   Disiplin kelompok sebagai perwujudan yang lahir dari sikap taat, patuh terhadap aturan-aturan (hukum) dan norma-norma yang berlaku pada kelompok atau bidang-bidang kehidupan manusia.

3. Disiplin Nasional

   Disiplin nasional yakni wujud disiplin yang lahir dari sikap patuh yang ditunjukkan oleh seluruh lapisan masyarakat terhadap aturan-aturan, nilai yang belaku secara nasional.

Dalam setiap oragnisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin reventif yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu mengatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar dan hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan, karena hak-hak karyawan seringkali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin karyawan. Demikian juga dalam penelitian ini jenis-jenis disiplin kerja yang dikaji adalah disiplin preventif yang dilaksanakan untuk mendorong pegawai agar mengikuti aturan yang telah ditetapkan.

2.1.3.2. Pendekatan Dalam Disiplin

Sistem disiplin karyawan dapat dipandang suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena sebagian beasr orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Adapun pendekatan-pendekatan dalam disiplin kerja karyawan (Mathis dkk, 2002: 314) adalah :

1. Pendekatan Disiplin Positif

Pendekatan disiplin positif dibangun berdasarkan filosofi bahwa pelanggaran merupakan tindakan yang biasanya dapat dikoreksi secara konstruktif

tanpa perlu hukuman. Dalam pendekatan ini fokusnya adalah pada penemuan fakta dan bimbingan untuk mendorong perilaku yang diharapkan, dan bukannya menggunakan hukuman (penalti) untuk mencegah perilaku yang tidak diharapkan. Kekuatan pendekatan positif ini dalam disiplin adalah fokusnya

Pada pemecahan masalah. Juga, karena karyawan merupakan partisipan aktif selama proses tersebut, maka perusahaan yang menggunakan pendekatan ini cenderung memenangkan tuntutan hukum jika karyawan mengajukan tuntutan. Kesulitan utama dengan pendekatan positif terhadap disiplin adalah jumlah waktu yang sangat lama untuk melatih para supervisor dan manajer yang diperlukan.

2. Pendekatan Disiplin Progresif

Disiplin progresif melembagakan sejumlah langkah dalam membentuk perilaku karyawan. Kebanyakan prosedur disiplin progresif menggunakan peringatan lisan dan tulisan sebelum berlanjut ke PHK. Dengan demikian, disiplin progresif menekankan bahwa tindakantindakan dalam memodifikasi perilaku akan bertambah berat secara progresif (bertahap) jika karyawan tetap menunujukkan perilaku yang tidak layak.

2.1.3.3. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2001:293) tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi pegawai yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sansi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya sebagai pegangan menajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis

sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

1. Sanksi Disiplin Berat

   Sanksi disiplin berat misalnya :

   a. Tingkat jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan / pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
   b. Pembebasab dari jabatan / pekerjaan untuk dijadikan sebagai pegawai biasa bagi yang memegang jabatan.
   c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri pegawai yang bersangkutan.
   d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai pegawai di perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang

   Sanksi Disiplin Sedang misalnya :

   a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana pegawai lainnya.
   b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
   c. Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3. Sanksi Disiplin Ringan

   Sanksi Disiplin Ringan misalnya :

a. Teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan
b. Teguran Tertulis
c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2.1.4 Prestasi Kerja

Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal. Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada prestasi kerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Bagi kebanyakan orang, menerima upah dan gaji merupakan alat yang memungkinkannya memuaskan berbagai kebutuhannya dengan lebih baik. Akan tetapi, pertimbangan demikian bukan merupakan pertimbangan utama bagi yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Baginya uang memang tetap penting, tetapi maknanya bukan sekadar alat pemuas kebutuhan, melainkan sebagai umpan balik atas penilaian atasannya terhadap prestasi kerja. Apabila dikaitkan dengan pelanggan/konsumen dan organisasi, prestasi kerja sangat penting diperhatikan. Prestasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan akan bermuara pada kepuasan pelanggan. Selain itu, prestasi kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2002) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

2.1.4.1 Faktor Pengaruh Penting Prestasi Kerja

Menurut Martoyo (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau produktivitas kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, system kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek- aspek teknis, perilaku lainnya. Menurut Hasibuan (2002), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Blumberg & Pringle (dalam Jewell & Siegall, 1990) juga menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, yaitu kesempatan, kapasitas, dan kemauan untuk melakukan prestasi. Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Sedangkan kesempatan meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan

rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji. Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (*personality trait*), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Diantara berbagai faktor organisasional, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (*supervision quality*), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya. Prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal Zeitz (dalam Baron & Byrne, 1994). Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja.

2.1.4.2 Penilaian Prestasi Kerja

Menilai prestasi kerja merupakan pekerjaan sulit terutama dalam menetapkan kriteria pekerjaan, Menurut Flippo (2004), pengukuran prestasi

kerja dapat dilakukan melalui penilaian antara lain

1. Kualitas kerja, yakni berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan.
3. Ketangguhan, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
4. sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta memberi tugas kepada bawahannya.

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Jika bawahan sudah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, maka hal ini yang diharapkan pimpinan.

2.1.5 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.1.5.1 Keterkaitan antar Variabel Kualitas Perangkat Lunak Absensi Terhadap Variabel Disiplin Kerja Karyawan.

Kualitas perangkat lunak (*software)* sangatlah penting dalam suatu perusahaan atau instansi, karena kedisiplinan karyawan merupakan hal yang utama dalam meningkatkan kemajuan perusahaan atau instansi. Perkembangan perusahaan atau instansi ini bergantung dari karyawan agar tujuan dari perusahaan atau instansi ini terpenuhi dengan baik dan benar.

Sedangkan disiplin merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secar sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan " *Self Dicipline*" pada setiap karyawan tanpa kecuali.

Keterkaitan kualitas perangkat lunak *(software)* dengan disiplin kerja terdapat dalam *At Issue in the American Workplace (posted on 2006 by Richard L. Swansbro)*, mengatakan bahwa :

"The lack optimalization of existing absenteeism record system is the factor which causing the hardness in getting reliable information to be applied to employee's discipline. So, in order to discipline the workers, an adequate information technology is needed to achieve a well-form report".

Dalam bahasa Indonesia artinya :

"Kurangnya optimalisasi sistem pencatatan ketidakhadiran yang ada adalah faktor yang menyebabkan kekerasan dalam mendapatkan informasi yang dapat dipercaya saat diterapkan untuk mendisiplinkan karyawan. Jadi, untuk disiplin para pekerja, teknologi informasi yang memadai diperlukan untuk mencapai berupa sebuah laporan baik".

"A system such fingerprint system can also help a company to solve discipline problem such workers absenteeism".

Dalam bahasa Indonesia artinya :

"Sebuah sistem sidik jari tersebut juga dapat membantu perusahaan untuk memecahkan masalah seperti disiplin absensi pekerja".

2.1.5.2 Keterkaitan antar Variabel Disiplin Kerja karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan.

Telah disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, maka dari itu prestasi kerja dapat dinilai dari segi kedisiplinan seorang karyawan.

Keterkaitan disiplin kerja dengan prestasi kerja dalam JURNAL ILMU ADMINISTRASI VOLUME 3, NOMOR 1, APRIL 2007, mengatakan bahwa :

"pengukuran prestasi kerja dilakukan dengan menggunakan intensitas kehadiran karyawan, kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, kejujuran dan ketelitian, kerja sama, jiwa kepemimpinan, dan perytanggungjawaban hasil kerja. sehubungan dengan itu, keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, sebab bila berada dalam suasana disiplin kerja perusahaan akan dapat melaksanakan program- program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditentuakan".

2.1.5.3 Keterkaitan antar Variabel Kualitas Perangkat Lunak Absensi Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan.

Suatu perangkat lunak sangat berpengaruh bagi sebuah instansi atau perusahaan, karena perangkat lunak digunakan sebagi jalur untuk mendapatkan

komunikasi penting sebagai dasar informasi dalam pengambilan keputusan oleh atasan terhadap kerja para karyawannya.

perangkat lunak absensi sidik jari yang dipakai pada PT. Kagum Karya Husada Bandung bertujuan memberikan jawaban untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kinerja para karyawannya sehingga kinerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.

Keterkaitan antara variabel kualitas perangkat lunak absensi sidik jari (X) dengan variabel prestasi kerja karyawan (Y) Mengacu pada : Jurnal Teknik Informatika Vol. 4, No 7 Juni 2006 yang mengatakan bahwa:

"kemanfaatan *(usefulness)* sebagai suatu tingkatan dimana seseorang percaya bahwa penggunaan suatu subyek tertentu akan dapat meningkatkan prestasi kerja orang tersebut. Berdasarkan definisi tersebut dapat diartikan bahwa kemanfaatan dari penggunaan komputer dapat meningkatkan kinerja, prestasi kerja orang yang menggunakannya".

2.2 Kerangka Pemikiran

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat yang disertai dengan berbagai jenis bentuk dan manfaatnya pada saat ini sangat menggembirakan. Banyak hal yang dapat diambil serta dimanfaatkan oleh manusia untuk menunjang kehidupan agar lebih baik. Salah satu contoh teknologi informasi yang mengalami perkembangan pesat ialah teknologi komputer.

Berbagai informasi yang memerlukan kecepatan dan akurasi tinggi, telah dapat dipenuhi dengan bantuan perangkat tersebut. Teknologi informasi modern

tersebut telah menembus batas jarak dan waktu yang sering menjadi kendala dalam kehidupan masyarakat. Dengan kemampuannya dalam pengolahan data secara cepat dan akurat, penyajian informasi secara menarik dan mudah dibaca, serta kemudahan pengoperasiannya, perangkat komputer sangat efektif dan layak digunakan untuk mendukung pekerjaan rutin para pemakainya.

Untuk itu diperlukan suatu sistem yang sudah terkomputerisasi yang diharapkan mampu membatu mempermudah pekerjaan karyawan didalam suatu perusahaan, sistem yang dimaksud berupa perangkat lunak *(software).*

perangkat lunak *(software)* adalah sekumpulan data elektronik yang disimpan dan diatur oleh komputer, data elektronik yang disimpan oleh komputer itu dapat berupa program atau instruksi yang akan menjalankan suatu perintah.

Menurut Jogiyanto (2005:358) mengatakan bahwa perangkat lunak (*software*) adalah:

"Teknologi yang canggih dari perangkat keras akan berfungsi apabila instruksi-instruksi tertentu telah di berikan kepada perangkat keras tersebut. Instruksi-instruksi tersebut disebut dengan perangkat lunak *(software)*."

Menurut Roger Pressman (2002:10) *Software* atau perangkat lunak merupakan perintah (program komputer) yang bila dieksekusi memberikan fungsi dan unjuk kerja yang diinginkan.

Perangkat lunak (PL) atau *software* adalah sebuah perangkat yang terdiri dari item-item / objek-objek yang merupakan konfigurasi dari :

4) **Program** : perintah (program komputer) yang bila dieksekusi memberikan fungsi dan unjuk kerja seperti yang diinginkan
5) **Dokumen** : menggambarkan operasi dan kegunaan program
6) **Data** : struktur data yang memungkinkan program memanipulasi informasi secara proporsional.

Saat ini penggunaan perangkat lunak *(software)* sudah mencangkup dibeberapa bidang dalam perusahaan contohnya penggajian, persediaan, penjualan. Namun dalam hal membahas tentang perangkat lunak absensi sidik jari. Perangkat lunak absensi yang baik sekarang ini ada yang disebut *biometrics*, yaitu perangkat lunak absensi menggunakan data dari tubuh manusia. Ada beberapa metode yang digunakan dalam metode *biometrics*, diantaranya melalui sidik jari, tangan, bentuk wajah, suara, dan retina. Metoda yang sering digunakan ialah dengan menggunakan sidik jari, hal ini tentunya dengan berbagai keunggulan yang dimilikinya dibandingkan dengan metode yang lainnya. Dengan perangkat lunak absensi menggunakan sidik jari, maka setiap penggunanya akan dideteksi secara akurat sehingga pengguna tidak dapat diwakilkan saat mengabsen.

Perangkat lunak absensi menurut Vedy (2011) adalah :

> " Sebuah perangkat lunak administrasi absensi yang dikembangkan untuk mempermudah dalam proses pencatatan data absen masuk dan keluar, serta memproses data tersebut yang dapat digunakan untuk sistem penggajian dan sistem yang lainnya ".

Tujuan dari penggunaan perangkat lunak ini adalah :

1. Melakukan evaluasi dan monitoring kehadiran para pegawai sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dengan kata lain adalah untuk melihat tingkat disiplin agar menunjang suatu prestasi kerja para karyawan.
2. Kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada karyawan dan dapat meningkatkan efisiensi waktu dalam pembuatan laporan absensi bagi unit kerja, khususnya bagian kekaryawanan.
3. Memberikan informasi yang selengkap-lengkapnya kepada pimpinan dan bagian kekaryawanan yang berhubungan dengan kedisiplinan karyawan yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian karyawan dalam menunjang prestasi kerja karyawan.

Tidak dapat dipungkiri dengan adanya perangkat lunak ini, sangat mengambil manfaat lebih banyak dari sistem yang sudah ada sebelumnya. Dengan adanya perangkat lunak ini tentunya akan menyelesaikan masalah-masalah klasik pencatatan absensi, yaitu diantaranya *buddy punching*, kartu yang hilang, pencatatan absensi yang kurang akurat, hingga keamanan informasi. Pada awalnya mungkin perangkat lunak absensi yang menggunakan teknologi informasi akan memakan banyak biaya namun demikian jika dilihat manfaat dan jangka waktu yang lama sistem yang terkomputerisasi dengan teknologi informasi akan mendapatkan manfaat yang menguntungkan bagi perusahaan.

Dalam *Software Quality Journal, 11:3, July 2003, ISO 9126* mengidentifikasi bahwa indikator yang mempengaruhi kualitas perangkat lunak *(software)* yaitu :

1. *Functionality* : *Suitability, Accuracy, Compliance, Security.*

2. *Reliability* : *Maturity, Fault Tolerance, recovrability*
3. *Usability* : *Understandability, Learnability, Operability.*
4. *Efficiency* : *Time Behavior, Resource behavior.*
5. *Maintainbility* : *Analyzability, Changeability, Stability, Testability.*

Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat.

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya (Soejono, 2000) :

1. Ketepatan waktu
2. Mampu memanfatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik
3. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
5. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Menurut Hasibuan (2000:190) disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2001 : 291) Disiplin kerja adalah :

> "Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk

> menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya".

Menurut(Hasibuan, 2002 : 193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Berdasrkan dua pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap pada pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi. Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan, pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat.

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat

kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya (Hasibuan, 2002 : 195) :

Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada prestasi kerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Bagi kebanyakan orang, menerima upah dan gaji merupakan alat yang memungkinkannya memuaskan berbagai kebutuhannya dengan lebih baik. Akan tetapi, pertimbangan demikian bukan merupakan pertimbangan utama bagi yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Baginya uang memang tetap penting, tetapi maknanya bukan sekadar alat pemuas kebutuhan, melainkan sebagai umpan balik atas penilaian atasannya terhadap prestasi kerja. Apabila dikaitkan dengan pelanggan/konsumen dan organisasi, prestasi kerja sangat penting diperhatikan. Prestasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan akan bermuara pada kepuasan pelanggan. Selain itu, prestasi kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan (2002) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan.

faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar.

Menilai prestasi kerja merupakan pekerjaan sulit terutama dalam menetapkan kriteria pekerjaan, Menurut Flippo (2004), pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian antara lain

1. Kualitas kerja, yakni berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan.
3. Ketangguhan, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, dan ketepatan waktu kehadiran.
4. Sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan serta memberi tugas kepada bawahannya.

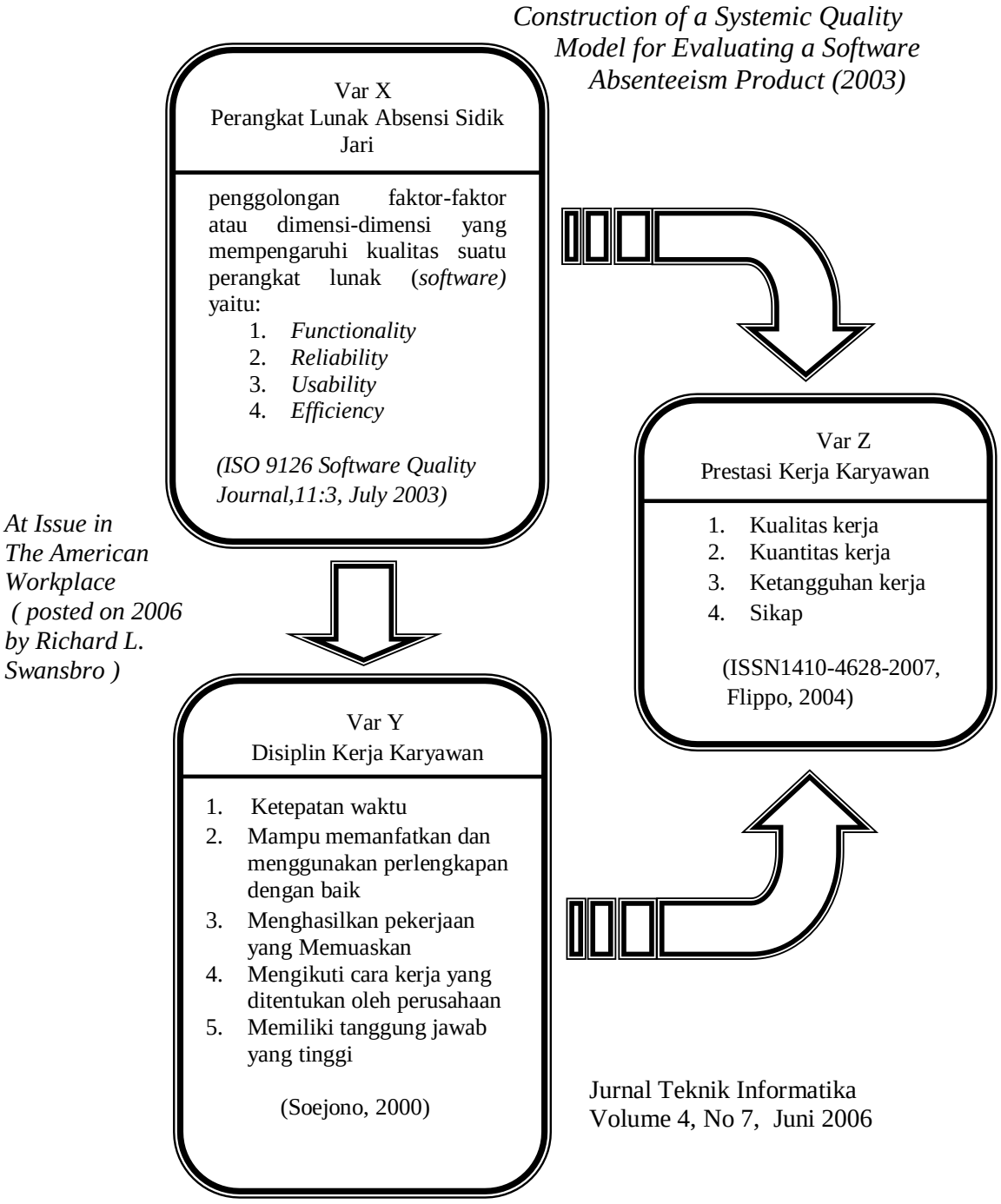
Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Jika bawahan sudah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, maka hal ini yang diharapkan pimpinan.

Tabel 2.1
Perbedaan dengan penelitian sebelumnya

No.	Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	DIDIK EKO PRASETIA 2008,	PRESENSI SIDIK JARI KARYAWAN PT.PRIMATEXCO MENGGUNAKAN DELPHI DENGAN DATABASE MICROSOFT SQL SERVER 2005	- Peneliti sebelumnya hanya membahas tentang kualitas software absensi fingerprint sedangkan pada penelitian ini membahas tentang Kualitas Perangkat Lunak Absensi Sidik Jari Dampaknya Terhadap Disiplin dan Prestasi Kerja Karyawan. - Obyek teliti pada penelitian sebelumnya adalah pada PT. Primatexco sedangkan penelitian ini adalah pada PT. kagum Karya Husada bandung	- Baik penelitian sebelumnya maupun penelitian ini, sama-sama membahas tentang dampak kualitas Perangkat Lunak*(software)* Absensi Sidik Jari *(fingerprint)*.
2.	Richard L. Swansbro 2006	Absenteeism: At Issue in the American Workplace	- Dalam jurnal ini menjelaskan tentang keterkaitan antara hubungan antara system informasi absensi fingerprint terhadap disiplin kerja sedangkan penelitian ini menjelaskan seberapa besar Perangkat Lunak Absensi Sidik Jari dampaknya terhadap disiplin dan prestasi kerja karyawan.	- Jurnal dan penelitian ini sama-sama membahas mengenai hubungan antara Perangkat Lunak*(software)* Absensi Sidik Jari *(fingerprint)* terhadap disiplin kerja karyawan.

3.	Andi Setiadi 2010	Dampak Kualitas Software Absensi menggunakan Fingerprint terhadap Disiplin kerja karyawan di LAPAN Bandung,	- Peneliti sebelumnya membahas tentang kualitas software absensi fingerprint terhadap disiplin kerja karyawan sedangkan pada penelitian ini membahas tentang Kualitas Perangkat Lunak Absensi Sidik Jari Dampaknya Terhadap Disiplin dan Prestasi Kerja Karyawan. - Obyek teliti pada penelitian sebelumnya adalah pada LAPAN Bandung sedangkan penelitian ini adalah pada PT. kagum Karya Husada Bandung	- Baik penelitian sebelumnya maupun penelitian ini, sama-sama membahas tentang dampak kualitas Perangkat Lunak*(software)* Absensi Sidik Jari *(fingerprint)* terhadap disiplin kerja karyawan.
4.	Jurnal Ilmu Administrasi Volume 3, Nomor 1, April 2007	Analisa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Biak,	- Dalam jurnal disini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan penelitian ini menjelaskan tentang kualitas Perangkat Lunak Absensi Sidik Jari Dampaknya Terhadap Disiplin dan Prestasi Kerja Karyawan.	- Baik penelitian sebelumnya maupun penelitian ini, sama-sama membahas tentang hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan.
5.	Jurnal Teknik Informatika Vol. 4, No 7, Juni 2006 (Fahmi Natigor nasution)	Penggunaan Teknologi Informasi Berdasarkan Aspek Perilaku *(BEHAVIORAL ASPECT)*	- Dalam jurnal ini menjelaskan tentang kemanfaatan dari penggunaan komputer dapat meningkatkan prestasi kerja orang yang menggunakannya.	- Penelitian sebelumnya meupun penelitian ini menjelaskan tentang adanya keterkaitan antara teknologi komputer terhadap prestasi kerja

Berdasarkan uraian dan teori keterkaitan diatas, penulis menuangkan kerangka pemikirannya dalam bentuk skema kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan kesimpulan sementara yang diungkapkan peneliti dalam membuat dugaan sementara tentang suatu kasus yang sedang diteliti.

Hipotesis menurut Sarwono (2005:72) didefinisikan sebagai berikut :

"Pengujian hipotesis adalah suatu pernyataan yang belum terbukti mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih variabel yang dibuat didasarkan kerangka teori atau model analisis. Terkadang hipotesis merupakan jawaban pertanyaan penelitian."

Dari kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan suatu hipotesis sebagai berikut :

"*Kualitas Perangkat Lunak Absensi Sidik Jari Berdampak terhadap Disiplin dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kagum Karya Husada Bandung*".