# BAB V
# SIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 KESIMPULAN

a) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah analisis hubungan antara hasil penelitian dengan rumusan masalah yang telah diajukan:

1. Digitalisasi Presensi dengan Mesin Absensi Retina berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat
2. Digitalisasi Presensi dengan Mesin Absensi Retina berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat
3. Produktivitas Kerja berpengaruh positif terhadap Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat
5. Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai melalui Digitalisasi Presensi dengan Mesin Absensi Retina.

b) Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 (enam) informan, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem presensi digital menggunakan mesin absensi retina di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat sudah memberikan dampak positif dalam hal efisiensi dan akurasi data presensi. Para informan menyatakan bahwa penggunaan teknologi ini memudahkan proses absensi pegawai dengan lebih cepat dan mengurangi kemungkinan kesalahan input data dan manipulasi absensi. Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala teknis yang ditemui, seperti keterbatasan pemahaman awal terhadap penggunaan teknologi tersebut, serta adanya gangguan teknis sesekali yang menghambat kelancaran proses absensi. Namun, seiring berjalannya waktu,

mayoritas informan merasa bahwa sistem ini semakin mempermudah administrasi kepegawaian dan mempercepat proses verifikasi kehadiran.

Selain itu, dalam hal kinerja pegawai, informan juga mengungkapkan bahwa meskipun sistem ini dapat meningkatkan akurasi dan efisiensi, dampaknya terhadap produktivitas kerja belum terlihat signifikan. Beberapa informan merasa bahwa meskipun absensi telah lebih terkontrol, faktor-faktor lain seperti motivasi kerja dan pengawasan yang lebih ketat juga turut mempengaruhi produktivitas pegawai dan perlu dipertimbangkan lebih lanjut instrument yang lebih tepat dalam pembayaran tunjangan kinerja pegawai dengan menggunakan indikator produktivitas kerja. Sebagian informan juga mencatat bahwa meskipun digitalisasi presensi memberikan kemudahan administrasi, perlu adanya pembaruan dan penguatan pelatihan bagi pegawai untuk lebih mengoptimalkan penggunaan sistem ini dalam rangka mendukung kinerja yang lebih baik.

## 5.2 SARAN

Penerapan Digitalisasi Presensi dengan Mesin Absensi Retina di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat telah meningkatkan efisiensi dan akurasi pencatatan kehadiran serta mengurangi manipulasi data. Meskipun sistem ini mempercepat verifikasi kehadiran, dampaknya terhadap produktivitas kerja masih perlu dikaji lebih lanjut karena faktor lain seperti motivasi dan pengawasan turut berpengaruh. Untuk optimalisasi, diperlukan pelatihan pegawai, perbaikan teknis, serta indikator produktivitas yang lebih akurat sebagai dasar tunjangan kinerja. Evaluasi berkala juga penting guna menyesuaikan kebijakan presensi demi kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut adalah beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut dalam penerapan digitalisasi presensi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat:

1. Mengingat bahwa sistem digitalisasi presensi telah terbukti memberikan dampak positif terhadap efisiensi pencatatan kehadiran pegawai, maka perlu dilakukan optimalisasi lebih lanjut. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan meningkatkan kualitas infrastruktur teknologi yang digunakan, termasuk pemeliharaan rutin terhadap mesin absensi retina agar dapat berfungsi dengan optimal dan mengurangi gangguan teknis yang dapat menghambat proses absensi pegawai. Selain itu, perlu adanya pelatihan yang lebih menyeluruh kepada pegawai terkait penggunaan teknologi ini agar mereka lebih familiar dan mampu mengatasi kendala teknis yang mungkin terjadi.

2. Meskipun sistem digitalisasi presensi telah berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja, penelitian ini menemukan bahwa faktor lain seperti pengawasan langsung dan budaya kerja juga memainkan peran penting dalam membangun kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam meningkatkan disiplin kerja, seperti penerapan reward and punishment yang lebih jelas serta sosialisasi secara berkala mengenai pentingnya disiplin kerja dalam menunjang kinerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil penelitian, dampak digitalisasi presensi terhadap produktivitas kerja pegawai masih perlu dikaji lebih dalam karena produktivitas tidak hanya bergantung pada kehadiran fisik, tetapi juga faktor lain seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, disarankan agar instansi mengembangkan indikator produktivitas kerja yang lebih akurat dan terukur, sehingga dapat menjadi dasar yang lebih valid dalam menilai kinerja pegawai serta menentukan pembayaran tunjangan kinerja yang lebih objektif.

4. Mengingat bahwa pembayaran tunjangan kinerja dipengaruhi oleh tingkat produktivitas dan disiplin kerja, maka perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap sistem pemberian tunjangan tersebut. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan mengkaji ulang formula perhitungan tunjangan agar

lebih mencerminkan kontribusi pegawai secara keseluruhan, bukan hanya berdasarkan kehadiran, tetapi juga berdasarkan output kerja yang dihasilkan.

5. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dampak digitalisasi presensi terhadap produktivitas dan disiplin kerja pegawai, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian longitudinal. Dengan pendekatan ini, perubahan yang terjadi akibat penerapan sistem digitalisasi presensi dapat dipantau dalam jangka waktu yang lebih panjang, sehingga memberikan gambaran yang lebih akurat mengenai efektivitas kebijakan ini dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian di masa mendatang juga dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel tambahan yang dapat memengaruhi produktivitas dan kedisiplinan pegawai.