BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Produktivitas Kerja

Teori produktivitas menurut Paul Krugman (2020) dalam sebuah bukunya "*Arguing About Inequality*" adalah bagaimana pengaruh inovasi teknologi, ketimpangan, dan peran institusi berpengaruh besar terhadap produktivitas. Krugman berpendapat bahwa produktivitas kerja tidak hanya berasal dari usaha individu atau efisiensi penggunaan sumber daya, tetapi juga dari inovasi yang mampu menciptakan nilai baru dalam pekerjaan. Paul Krugman (dalam OECD, 2015) menegaskan bahwa: *"productivity isn't everything, but in the long run it is almost everything".* Produktivitas bukanlah segalanya, tetapi dalam jangka panjang produktivitas merupakan hampir segalanya.

Sementara itu menurut Hasibuan dalam Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai seberapa efisien hasil konkret atau produk yang dihasilkan (*output*) jika dibandingkan dengan daya yang dikerahkan (*input*). Artinya, produktivitas akan meningkatkan efisiensi waktu, bahan, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, hingga peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

2.1.1 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

   Kuantitas kerja mengacu pada jumlah output atau volume pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Indikator ini menilai seberapa banyak pekerjaan atau tugas yang dapat diselesaikan. Kuantitas kerja biasanya diukur dalam bentuk angka, seperti jumlah produk yang dihasilkan, jumlah transaksi yang diselesaikan, atau volume tugas yang ditangani.

2) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat kesempurnaan atau keakuratan dari hasil pekerjaan yang dihasilkan. Indikator ini mengukur seberapa baik pekerjaan tersebut diselesaikan dan apakah hasilnya memenuhi standar atau ekspektasi yang ditetapkan oleh organisasi. Kualitas kerja dapat diukur melalui tingkat kesalahan, kepuasan pelanggan, atau kesesuaian hasil kerja dengan standar yang berlaku.

3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu mencerminkan seberapa baik pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan. Indikator ini menilai kemampuan pegawai dalam mematuhi jadwal dan memenuhi tenggat waktu, yang mencerminkan disiplin serta manajemen waktu yang baik. Ketepatan waktu penting untuk memastikan kelancaran operasional dan agar tidak terjadi penundaan dalam proses kerja.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan *et.al* (2017) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial. Penelitian lain Amalia *et.al* (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja atau kedisiplinan merupakan kesadaran. Penelitian lain Sutrisno, E (2009) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan terhadap peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada perilaku dan sikap pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, regulasi dan standar yang telah ditetapkan suatu organisasi. Disiplin kerja mencakup beberapa aspek seperti kehadiran yang tepat waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan komitmen terhadap tanggung jawab pekerjaan. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan

target yang telah ditetapkan dan juga menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib.

2.2.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (2014) indikator disiplin pegawai dalam suatu organisasi yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan Karyawan

   Tujuan dan kemampuan yang akan dicapai harus nyata dan ditetapkan secara ideal serta cukup menatang bagi kemampuan pegawai. Hal tersebut berarti bahwa tujuan (Pekerjaan) yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan keahlian pegawai yang bersangkutan, agar dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan sesuai tugas pokok pekerjaanya.

2) Teladan Pimpinan

   Teladan pimpinan memang yang salalu dijadikan panutan atau contoh untuk memimpin kepada bwahaawannya baik didalam kedisiplinan, bersikap baik, jujur, adil serta dengan pebuatatan. dengan teladan pimpinan yang baik, Kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (Kurang Disiplin), Para bawahan pun akan demikian.

3) Balas Jasa

   Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa maka akan baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan pegawai akan menjadi rendah.

4) Keadilan

   Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa hukum akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Pimpinan yang cakap dalam memimpin slalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya.

5) Waskat

   Waskat adalah tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan presentasi kerja para pegawainya.

6) Sanksi

Berat/Ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya disiplin pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu berat dan tidak terlalu ringan supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner dalam organisasi.

7) Ketegasan

Pimpinan yang memiliki sifat berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat menjaga tingat kedisiplinan dalam organisasi.

8) Hubungan Kemanusiaan yang Harmonis antar Karyawan.

Pimpinan harus menjaga suasana hubungan antar kemanusian yang serasi serta mengikat, Vertikal maupun Horizontal di antara semua para pegawainya. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang andil akan mewujutkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal demikian kan memotivasi kedisiplinan yang baik dan teratur pada organisasi. sehingga pegawai akan tercipta kedisiplinan apabila hubungan kemanusian dalam organisasi itu baik.

2.3. Tunjangan Kinerja

Tunjangan kinerja menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri, tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Kementerian Dalam Negeri tunjangan kinerja adalah penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai yang aktif berdasarkan kompetensi.

Hasibuan (2012) dalam bukunya menjelaskan, strategi dalam pemberian tunjangan kinerja terdiri dari ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi,

stabilitas pegawai, disiplin, dan pengaruh serikat buruh. Dengan demikian, tujangan kinerja merupakan alat strategis yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi melalui insentif finansial berbasis kinerja. Melalui beberapa definisi tersebut, tunjangan kinerja dapat diartikan dengan kompensasi berupa finansial yang pemberiannya diluar gaji pokok dan didasarkan pada capaian hasil kerja yang telah dilakukan.

2.3.1 Indikator Tunjangan Kinerja

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2022 Indikator tunjangan kinerja ASN yaitu berdasarkan kelas jabatan serta pangkat atau golongan. Menurut Hasibuan (2012) Terdapat beberapa indikator yang mendasari program tunjangan kinerja instansi yaitu asas adil, asas layak dan wajar.

2.4 Digitalisasi Presensi Mesin Absensi Retina

Absensi adalah daftar kehadiran pegawai/siswa/guru untuk mengetahui jam datang dan jam pulang dan juga alasan keterangan kehadiran. Absensi ini saling berkaitan dengan penerapan sistem disiplin yang sering ditemukan dibeberapa instansi. Pelaksanaan daftar hadir yang belum akurat akan menjadi hambatan dan suatu pekerjaan akan keterlambatan untuk menyelesaikan target. Absensi retina adalah sistem absensi yang menggunakan teknologi biometrik untuk mengidentifikasi dan memverifikasi kehadiran seseorang berdasarkan pola retina mata. Teknologi ini dianggap sangat akurat karena pola retina setiap individu unik dan sulit untuk dipalsukan. Penelitian oleh Fiori (2022) menunjukkan bahwa implementasi presensi berbasis retina meningkatkan tingkat kepatuhan pegawai sesuai ketentuan dan terwujudnya kinerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki.

2.4.1 Indikator Digitalisasi Presensi Mesin Absensi Retina

Marwansyah (2021) menyatakan jika sebuah sistem informasi sumber daya manusia harus dirancang untuk menyediakan informasi yang memiliki

karakteristik. Adapun indikator absensi biometrik pada penelitian ini diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Tingkat adopsi teknologi
2) Tingkat keandalan dan kecepatan mesin absensi retina
3) Efisiensi dengan proses digitalisasi presensi mesin retina.

2.5 Perangkat Daerah

Perangkat Daerah merupakan unsur pembantu kepala daerah dalam penyelenggaraan pemerintah daerah yang bertugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Perangkat daerah terdiri dari berbagai organisasi seperti Dinas, Badan dan Sekretariat Daerah yang bertanggung jawab untuk berbagai fungsi administratif dan operasional.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 sebagai perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, setiap perangkat daerah harus menjalankan tugasnya dengan efisien, efektif, dan akuntabel untuk mendukung tercapainya tujuan pembangunan daerah. Dalam konteks Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat, peran perangkat daerah sangat penting dalam memastikan kelancaran administrasi dan operasional. Efisiensi dan akurasi dalam pengelolaan kehadiran pegawai menjadi salah satu aspek kunci untuk mendukung kinerja perangkat daerah yang optimal hingga berdampak pada pembayaran tunjangan kinerja yang akurat.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 47 Tahun 2015 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 3 Tahun 2017 Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Lampung Barat Nomor 2 Tahun 2019 tentang Tunjangan Kinerja Daerah, bahwa pembayaran tunjangan kinerja di Kabupaten Lampung Barat didasarkan pada tingkat kehadiran pegawai, sehingga dengan implementasi sistem absensi berbasis retina dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi perhitungan

kehadiran pegawai yang berdampak pada akuratnya pembayaran tunjangan kinerja pegawai.

2.6 Penelitian Terdahulu

Sebelum membahas hasil penelitian yang lebih lanjut, Tabel 2.1 menyajikan tabel yang berisi ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Tabel ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai temuan-temuan sebelumnya yang dapat memberikan dasar teori atau perbandingan dalam konteks penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metodologi Penelitian	Model yang Digunakan	Temuan dalam Penelitian
1	Balqis, et al	Efektivitas Pemberian Tunjangan Kinerja (TUKIN) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi	2020	Business Management and Entrepreneurship Journal Vol. 2 Nomor 3 Edisi September 2020	Tunjangan Kinerja, produktivitas kerja	Metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh	Analisis regresi linier sederhana	efektivitas pemberian manfaat kinerja terhadap produktivitas kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi sebesar 90,9. %. Terdapat hubungan yang sangat kuat antara efektivitas pemberian manfaat kinerja terhadap produktivitas kerja pegawai.
2.	Novita et al	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pemuka Manis Indah Di Lampung	2017	Jurnal Mana jemen Mandiri Saburai Vol.01, No.02, 2017	Disiplin kerja, produktivitas kerja	Analisis kuantitatif dan kualitatif	Analisis regresi linier sederhana	disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metodologi Penelitian	Model yang Digunakan	Temuan dalam Penelitian
3.	Yolanda, et al	Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Finger Print Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Koperasi Bina Mandiri Syariah Bekasi	2022	Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Vol. 5, No. 2, Desember 2022	Absensi elektronik, Kompensasi, Kinerja	Kuantitatif, Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis	Analisis regresi linier berganda	Absensi elektronik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja
4.	Harnida, et al	Pengaruh Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Absensi Online Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa Barat	2023	Jurnal Ganec Swara, Vol. 17, No. 4, Desember 2023	Disiplin Pegawai, Kualitas Pelayanan, Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Absensi Online (SIAO)	Kuantitatif, menggunakan analisis statistik termasuk korelasi Pearson dan regresi linier sederhana	SERVQUAL	Penggunaan aplikasi SIAO memiliki dampak positif pada disiplin pegawai dan kualitas pelayanan. Implementasi SIAO di Dinas Sosial Kabupaten Sumbawa Barat efektif dalam meningkatkan disiplin pegawai, yang berkontribusi positif pada peningkatan kualitas layanan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metodologi Penelitian	Model yang Digunakan	Temuan dalam Penelitian
5.	Rafi Muhammad Farhan, Kis Indriyaningrum	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	2023	Jurnal Visionida, Volume 9 Nomor 1 Juni 2023, E-ISSN: 2550-0694, P-ISSN: 2442-417X	Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitatif, kuesioner sebagai data primer, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F dan uji t	Analisis regresi berganda	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan
6.	Fiori Anugerah Nasution	Implementasi Presensi Berbasis Retina Scanning Di Kantor Kejaksaan Negeri Bukittinggi	2022	Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP), Vol. 6, No. 2, Maret 2022	Implementasi, Presensi, Retina Scanning	Kualitatif dengan metode deskriptif, purposive sampling	Deskriptif, indikator Ripley dan Franklin (2010)	Implementasi presensi retina scanning berjalan lancar, meningkatkan disiplin dan budaya kerja, namun ada kendala dalam SDM IT dan pemahaman teknologi
7.	Sugeng, Agus Mulyana	Sistem Absensi Pengenalan Wajah dengan Menggunakan pustaka Dlib dan metoda K-	2022	Jurnal SISFOKOM (Sistem Informasi dan Komputer), Volume 11,	Absensi, Pengenalan Wajah, Pengolahan Citra, Kecerdasan Buatan	Pengujian sistem dengan 15 wajah yang didaftarkan dalam sistem absensi	Pustaka Dlib untuk pengenalan wajah, Metode K-NN untuk klasifikasi	Semua data wajah yang didaftarkan dapat dikenali oleh sistem saat pengujian absensi dilakukan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metodologi Penelitian	Model yang Digunakan	Temuan dalam Penelitian
		NN pada Jaringan LAN		Nomor 1, PP 127-135				
8.	Evi Mufrihah Zain, Febry Jein Andjar, Rais Dera Pua Rawi, Fridolin F Fakdawer	Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat Papua Barat	2022	Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, Vol. 5, No. 2, Januari 2022	Absensi Fingerprint (X), Kedisiplinan Pegawai (Y)	Kuesioner, Observasi, Analisis Korelasi dan Regresi Linier Sederhana	Model Korelasi dan Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh yang signifikan antara efektivitas penerapan absensi sidik jari (finger print) dengan kedisiplinan pegawai.
9.	Syifa Aulia, Wahidin Septa Zahran, Yurisman Star	Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print	2022	Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol. 2, No. 5, September 2022	Absensi Finger Print, Kedisiplinan Pegawai	Kuesioner, Wawancara	Korelasi dan Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh signifikan antara absensi sidik jari dengan kedisiplinan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metodologi Penelitian	Model yang Digunakan	Temuan dalam Penelitian
10.	Isra Ul Huda, Fiqri Norman syah	Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik Telapak Tangan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Geoservices Banjarbaru	2022	Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Jilid 8 Nomor 1 Maret 2022, ISSN Online 2615-2134	Absensi Biometrik Telapak Tangan (X1), Pengawasa n (X2), Disiplin Kerja (Y)	Studi kasus, kuesioner, analisis statistik deskriptif dan inferensial	Analisis Regresi Linear	Absensi biometrik telapak tangan dan pengawasan secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja karyawan
11.	Syaiful Anwar, Moh. Kurdi	Penerapan Sistem Absensi Finger Print Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil	2020	Jayapangus Press Vol. 3 No. 2 (2020)	Absensi Finger Print, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja	Kuesioner dan Observasi	Regresi Linier Sederhana	Penerapan absensi finger print meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai

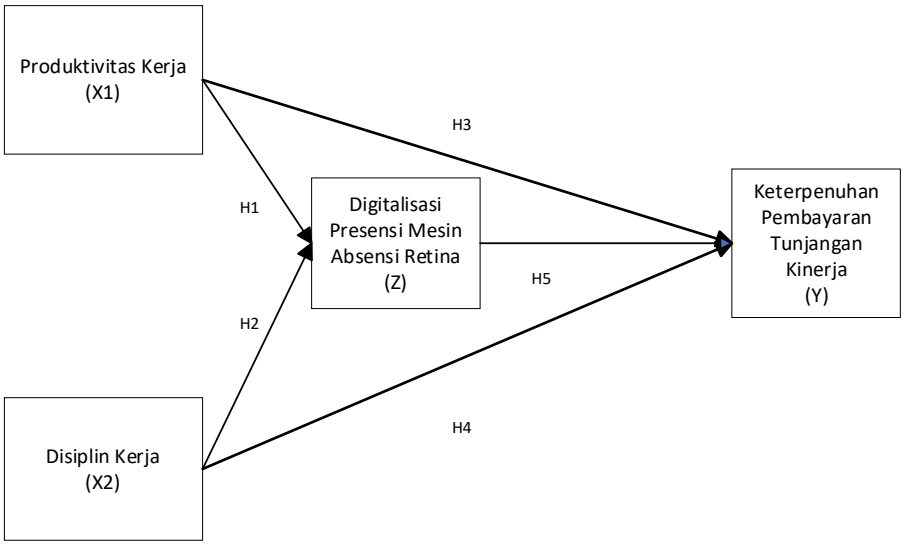
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metodologi Penelitian	Model yang Digunakan	Temuan dalam Penelitian
		Kabupaten Sumenep						
12.	Ahmad Taufiq Harahap, Novita Sari	Analisis Tingkat Absensi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan	2020	Jurnal Bisnis Corporate Vol. 5 No. 1 Juni 2020, ISSN Online 2579-6445	Tingkat Absensi (X1), Kedisiplinan (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Kuantitatif, kuesioner, analisis uji-t, uji F, dan uji determinasi	Analisis Regresi Linear	Tingkat absensi dan kedisiplinan secara parsial dan simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Palmanco Inti Sawit Medan .
13.	Alifian Nugraha, Nuril Hilal	Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger Print) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel	2020	Majalah Ilmiah "DIAN ILMU" Vol.20 No.1 Oktober 2020	Absensi Sidik Jari, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Eksplanatory Research dengan pendekatan kuantitatif	Analisis Jalur (Path Analysis) dengan IBM SPSS 22	Absensi sidik jari dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi disiplin kerja

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Publikasi	Variabel yang Digunakan	Metodologi Penelitian	Model yang Digunakan	Temuan dalam Penelitian
		Mediasi (Studi Kasus pada CV. Indoraga Persada Jember)						
14.	Jarina Mazumdar, S. R. Nirmala	Retina Based Biometric Authentication System: A Review	2018	International Journal of Advanced Research in Computer Science	Biometrik, pengenalan retina, segmentasi pembuluh darah, fitur vaskular, fitur non-vaskular	Tinjauan literatur (Review)	Berbagai metode dan algoritma untuk autentikasi retina termasuk yang berbasis fitur vaskular dan non-vaskular	Sistem autentikasi biometrik berbasis retina sangat aman dan andal karena pola vaskular retina yang unik dan stabil, sehingga sulit dipalsukan. Tinjauan ini membahas berbagai metode autentikasi retina, termasuk yang berbasis fitur vaskular dan non-vaskular.

2.7 Kerangka Konseptual

Salah satu bentuk kepatuhan dalam pelaksanaan disiplin kerja adalah menaati jam masuk dan jam pulang kerja. Namun pada absensi sebelumnya masih sering terjadi manipulasi data kehadiran pegawai, yang mana adanya hasil absensi terganggu karna tidak mematuhi aturan. Digitalisasi memiliki bentuk yang beragam, salah satunya adalah absensi elektronik. Dan digitalisasi juga sebagai bentuk upgrade organisasi dalam memaksimalkan kehadiran pegawainya yang menumbuhkan rasa disiplin dan kepatuhan pegawai itu sendiri. Penerapan absensi eletronik diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja serta meningkatkan jumlah tunjangan kinerja yang diperoleh karena informasi kehadiran yang direkam melalui absensi eletronik lebih akurat melalui retina mata sehingga meminimalisasir adanya kesalahan dalam pembuatan keputusan. Misalnya pemberian sanksi ataupun balas jasa. Semakin baik absensi biometrik dilakukan maka semakin baik pula tunjangan kinerja yang diperoleh akibat bentuk kepatuhan para pegawai dalam hal kehadiran.

Dengan adanya hal ini disiplin kerja juga meningkat pula seiring absensi biometrik ini dilakukan oleh para pegawai, artinya merupakan sebuah kesadaran diri pegawai yang tentunya menguntungkan pegawai itu sendiri. Sehingga dengan adanya hubungan ini, produktivitas kerja dan disiplin kerja pegawai memiliki hubungan terhadap keterpenuhan pembayaran tunjangan kinerja pegawai melalui digitalisasi presensi mesin absensi retina. Penelitian ini berfokus pada pengaruh produktivitas kerja dan disiplin kerja terhadap keterpenuhan pembayaran tunjangan kinerja pegawai, dengan digitalisasi presensi menggunakan mesin absensi retina sebagai variabel intervening, dengan kerangka penelitian yang dijelaskan pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.8. Pembangunan Hipotesis

a) Hubungan Produktivitas Kerja dan Digitalisasi Presensi dengan Mesin Absensi Retina

Menurut Paul Krugman (2020) dalam sebuah bukunya "*Arguing About Inequality*", teknologi dan inovasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Digitalisasi presensi menggunakan mesin absensi retina merupakan bentuk adopsi teknologi yang diharapkan meningkatkan efisiensi pengelolaan kehadiran, yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja pegawai. Mesin absensi retina dapat mempercepat proses pencatatan kehadiran, meningkatkan akurasi, dan mengurangi potensi kesalahan atau manipulasi data, yang semuanya berkontribusi pada produktivitas kerja.

H1: **Produktivitas kerja pegawai berpengaruh positif terhadap Digitalisasi presensi mesin absensi retina di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat.**

b) Hubungan Disiplin Kerja dan Digitalisasi Presensi dengan Mesin Absensi Retina

Fiori (2022), menjelaskan bahwa hadirnya teknologi informasi memberikan dampak positif bagi kelompok organisasi maupun instansi. Adanya kemudahan dan kecepatan serta keakuratan dalam memproses data merupakan salah satu dampak positif dari hadirnya teknologi informasi. Perlunya dukungan teknologi informasi dalam sistem presensi pegawai untuk meminimalisir ketidakakuratan dalam pencatatan kehadiran yang pada akhirnya berdampak pada disiplin kerja pegawai. Penerapan absensi biometrik diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karena informasi kehadiran yang direkam melalui absensi biometrik lebih akurat melalui retina mata sehingga meminimalisasir adanya kesalahan dalam pembuatan Keputusan. Dengan adanya hal ini disiplin kerja juga meningkat pula seiring absensi biometrik ini dilakukan oleh para pegawai, artinya merupakan sebuah kesadaran diri pegawai yang tentunya menguntungkan pegawai itu sendiri. Sehingga dengan adanya hubungan ini, absensi biometrik memiliki hubungan dengan disiplin kerja. Digitalisasi sebagai bentuk upgrade organisasi dalam memaksimalkan kehadiran pegawainya yang menumbuhkan rasa disiplin dan kepatuhan pegawai itu sendiri.

H2: Disiplin kerja pegawai berpengaruh positif terhadap digitalisasi Presensi mesin absensi retina di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat.

c) Hubungan Produktivitas kerja terhadap Keterpenuhan Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai

Hasibuan (2012) dalam bukunya menjelaskan, strategi dalam pemberian tunjangan kinerja terdiri dari ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, dan pengaruh serikat buruh. Dengan demikian, tujangan kinerja merupakan alat strategis yang digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi melalui insentif finansial berbasis produktivitas kerja. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi produktivitas kerja, dapat semakin tinggi juga keterpenuhan tunjangan kinerja yang diperoleh.

H3: Produktivitas kerja berpengaruh positif terhadap keterpenuhan pembayaran tunjangan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat.

d) Hubungan Disiplin kerja terhadap Keterpenuhan Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai

Salah satu bentuk kepatuhan dalam pelaksanaan disiplin kerja adalah menaati jam masuk dan jam pulang kerja. Disiplin kerja merupakan elemen penting yang memengaruhi keteraturan dan kehadiran pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada penilaian kinerja. Pegawai yang disiplin, yang datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan menaati aturan organisasi, cenderung mendapatkan tunjangan kinerja secara penuh karena kinerja mereka dianggap konsisten dan memenuhi standar yang ditetapkan. Tunjangan kinerja, yang sering kali didasarkan pada kehadiran dan pencapaian target, membutuhkan tingkat disiplin yang tinggi agar bisa diberikan secara optimal. Menurut Hasibuan *et.al* (2027) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma sosial. Dengan demikian, semakin tingginya tingkat disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi juga tingkat keterpenuhan pembayaran tunjangan kinerja yang diperoleh.

H4: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap keterpenuhan pembayaran tunjangan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat.

e) Hubungan produktivitas kerja dan disiplin kerja terhadap keterpenuhan pembayaran tunjangan kinerja pegawai melalui digitalisasi presensi mesin absensi retina.

Produktivitas kerja dan disiplin kerja berkontribusi terhadap keterpenuhan pembayaran tunjangan kinerja pegawai, terutama ketika didukung oleh digitalisasi presensi seperti mesin absensi retina. Produktivitas yang tinggi menunjukkan kontribusi nyata pegawai, sementara disiplin kerja memperlihatkan ketaatan dalam jam kerja yang berpengaruh pada kehadiran dan keteraturan. Melalui mesin absensi retina, data kehadiran tercatat secara objektif dan akurat, memungkinkan

organisasi menilai kinerja pegawai dengan lebih transparan dan adil. Digitalisasi ini mengurangi potensi kesalahan dalam pencatatan presensi dan memastikan tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan produktivitas dan kedisiplinan yang nyata.

Fiori (2022), menjelaskan bahwa hadirnya teknologi informasi memberikan dampak positif bagi kelompok organisasi maupun instansi. Adanya kemudahan dan kecepatan serta keakuratan dalam memproses data merupakan salah satu dampak positif dari hadirnya teknologi informasi. Perlunya dukungan teknologi informasi dalam sistem presensi pegawai untuk meminimalisir ketidakakuratan dalam pencatatan kehadiran yang pada akhirnya berdampak pada disiplin kerja pegawai hingga keterpenuhan pembayaran tunjangan kinerja pegawai yang akurat. Penerapan absensi digital diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja serta meningkatkan jumlah tunjangan kinerja yang diperoleh karena informasi kehadiran yang direkam melalui absensi eletronik lebih akurat melalui retina mata sehingga meminimalisasir adanya kesalahan dalam pembuatan keputusan.

Semakin baik absensi biometrik dilakukan maka semakin baik pula tunjangan kinerja yang diperoleh akibat bentuk kepatuhan para pegawai dalam hal kehadiran. Dengan adanya hal ini produktivitas kerja dan disiplin kerja juga meningkat pula seiring absensi biometrik ini dilakukan oleh para pegawai, artinya merupakan sebuah kesadaran diri pegawai yang tentunya menguntungkan pegawai itu sendiri.

H5: Produktivitas kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap keterpenuhan pembayaran tunjangan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat melalui digitalisasi presensi dengan mesin absensi retina.