

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kinerja Pegawai

Definisi kinerja dapat diambil dalam Kamus Bahasa Indonesia yang diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dari kemampuan kerja. Dalam Kamus Bahasa Inggris kinerja disebut *performance* yang memiliki arti perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. Menurut Hasibuan (2017) dalam Hutagalung dan Ikatrinasari (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Siagian (2002) dalam Yenti dkk, (2018) kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai atau karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada pengertian lain dijelaskan menurut Mangkuprawira, (2007) dalam Wijaya dan Irwansyah, (2017) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari

karyawan serta organisasi bersangkutan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil dari kerja yang dicapai seseorang berdasarkan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Pentingnya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan yaitu untuk mencapai tujuan perusahaan bersama dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dikatakan penting karena kesuksesan perusahaan itu dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawainya yang akan berpengaruh pada reputasi perusahaan, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai akan berpengaruh pada keberhasilan perusahaan (Yenti dkk,2018).

Mangkunegara (2017:67) merumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Selain itu, menurut Robbins (1996) dalam Putriana dan Herawati, (2018) kinerja juga dapat ditentukan oleh beberapa faktor yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*). Kesempatan kerja adalah rintangan-rintangan kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali karyawan itu. Bila sampai pada penelitian mengapa seorang karyawan tidak menghasilkan kinerja pada tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu periksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Kinerja yang optimal tidak hanya didukung oleh kemampuan yang memadai dan motivasi seseorang saja tetapi juga oleh lingkungan yang kondusif.

Penilaian kinerja merupakan suatu alat yang manfaatnya tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan tetapi juga untuk mengembangkan serta memotivasi pegawai. Penilaian tersebut juga akan memberikan dampak yang positif dan semangat dalam diri pegawai untuk lebih berkreatifitas dan menghasilkan kinerja yang optimal, (Wijaya dan Irwansyah, 2017). Tujuan adanya penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi (Simamora, 2004 dalam Yenti dkk, 2014).

Dalam penelitian ini kinerja diukur menurut John Miner Jane, Pearce, and Porter (1997) dalam Rachmawati dan Mauludin (2018) yaitu :

- a. *Quantity work* (jumlah pekerjaan) yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan melebihi rata-rata
- b. *Quality work* (kualitas kerja) yaitu kualitas pekerjaan yang lebih baik dari karyawan lain
- c. *Employee efficiency* (efisiensi karyawan) yaitu efisiensi ketelitian dalam melakukan pekerjaan
- d. *Fulfillment of standards* (pemenuhan standar) yaitu standar pegawai yang melebihi standar perusahaan
- e. *Timeliness of work implementation* (ketepatan waktu pelaksanaan kerja) yaitu ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- f. *Conformity of work procedures* (kesesuaian prosedur kerja) yaitu pengetahuan yang berkaitan dengan prosedur pekerjaan

## **2. Etos kerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Etos Kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut Mathis & Jackson (2006) dalam Niazi (2019) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya, untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Menurut Sinamo (2005:151) dalam Timbuleng dan Sumarauw (2015) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan

fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan sikap atau pandangan positif terhadap pekerjaan untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal yang didasari oleh nilai dan norma tertentu sebagai panduan tingkah lakunya dalam bekerja.

Etos kerja merupakan faktor penting bagi capaian perusahaan, karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal (Niazi, 2019). Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk ekstensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah (Amelia, 2018). Sehingga etos kerja sangat penting untuk diterapkan di perusahaan atau organisasi untuk menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

Teori yang berkaitan dengan etos kerja salah satunya yaitu teori Sikap dan Perilaku (*Theory of Attitude and Behavior*). Menurut Triandis (1980), menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap yang terkait dengan apa yang orang-orang ingin lakukan serta terdiri dari keyakinan tentang konsekuensi dari melakukan perilaku, aturan-aturan sosial yang terkait dengan apa yang mereka pikirkan akan mereka, dan kebiasaan yang terkait dengan apa yang mereka biasa lakukan. Perilaku

tidak mungkin terjadi jika situasinya tidak memungkinkan. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, teori sikap dan perilaku mampu mempengaruhi auditor untuk mengelola faktor personalnya sehingga mampu bertindak jujur, tidak memihak pada suatu kepentingan tertentu, berpikir rasional, bertahan meskipun dalam keadaan tertekan, serta berperilaku etis dengan senantiasa mengindahkan norma-norma profesi dan norma moral yang berlaku yang nantinya akan mempengaruhi auditor dalam mengambil opini yang sesuai.

Menurut Anoraga (1992:52) Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja diantaranya :

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan / Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat

tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

Menurut (Tasmara, 2000) dalam Sapada, dkk (2018) indikator dari etos kerja antara lain :

- a. Akomodatif yaitu kesediaan individu untuk menerima kritik, dan saran dari berbagai pihak sehingga orang terus memberikan layanan dengan benar.

- b. Sensitivitas adalah kemampuan individu untuk memahami perkembangan di sekitarnya, individu memahami apa yang dibutuhkan mitra (Bawahan) dan mampu menjadi yang pertama memberi perhatian pada lingkungan.
- c. Responsif yaitu daya tanggap seorang individu untuk terus berusaha melayani orang dengan serius, individu dituntut untuk memainkan peran aktif dalam menanggapi aspirasi rakyat, dan tidak hanya mendengar proposal tetapi menindaklanjuti dengan aksi.
- d. Proaktif adalah suatu kondisi di mana individu selalu mengantisipasi peristiwa yang membahayakan akan muncul di wilayah kerja, individu selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan - kegiatan kantor, dan individu selalu menjaga suasana yang kondusif.

### **3. Disiplin Kerja**

Menurut Siagian (2018:305) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Handoko (2000) dalam Yenti,dkk (2014) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi

manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal (Soedarmayanti, 2001 dalam Yenti dkk,2014). Dari berbagai pengertian mengenai disiplin kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang mentaati semua peraturan atau tata tertib kerja dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran dalam sebuah perusahaan.

Disiplin kerja merupakan faktor penting bagi capaian perusahaan karena disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang telah diberikan kepadanya yang akan berpengaruh terhadap capaian kinerja sebuah perusahaan. Hal ini akan mendorong gairah dalam bekerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2018:193). Disiplin juga dapat memperbaiki dan membentuk perilaku, pengetahuan, sikap pegawai untuk bekerjasama untuk meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu disiplin banyak memberikan manfaat bagi organisasi (perusahaan) maupun karyawan. Bagi sebuah organisasi, disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Adapun bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya (Sutrisno, 2019:88).

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (2017:129) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 2 macam bentuk, yaitu :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Apabila sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Robbins (2012:89) kerangka kerja pendekatan-penghindaran telah menggunakan karakteristik-karakteristik kepribadian sebagai motivasi. Kerangka motivasi pendekatan dan penghindaran mewakili tingkat dimana kita beraksi pada rangsangan. Motivasi pendekatan adalah ketertarikan kita pada rangsangan positif dan motivasi

penghindaran adalah respons kita pada rangsangan negatif. Dengan demikian disiplin seorang individu dipengaruhi oleh motivasi yang mendominasi apakah motivasi pendekatan atau motivasi penghindaran.

Menurut Rivai (2011) dalam Sya'rani, (2018) terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan disiplin, diantaranya aturan tungku panas, tindakan disiplin progresif dan tindakan disiplin positif. Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak terjadi kembali.

a. Aturan tungku panas (*hot stove rule*)

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas, yakni :

1. Membakar dengan segera. Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki dimensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.
2. Harus dilaksanakan segera. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah

yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

3. Memberi peringatan. Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya. Oleh karena itu, ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

4. Memberikan hukuman yang konsisten. Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

5. Membakar tanpa membeda-bedakan. Tindakan disipliner harusnya tidak membeda-bedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih.

b. Tindakan disiplin progresif, dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar

mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

- c. Tindakan disiplin positif, dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan pekerjaan.

Menurut Saydam (1997) dalam Rachmawati dan Mauludin (2018) ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja atau yang dapat digunakan untuk membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya :

- a. *Comply working hours and return hours* (mematuhi jam kerja dan kembali bekerja) terkait ketepatan waktu dalam bekerja
- b. *Comply wearing of a complete uniform with its attributes and identification marks* (memakai seragam lengkap dengan atribut dan tanda identifikasi) terkait identitas yang digunakan dalam bekerja
- c. *Participate in any required ceremony* (berpartisipasi dalam upacara apapun yang diwajibkan) terkait upacara resmi yang telah ditetapkan

- d. *Be polite and behave toward all employees, manager and other members of society* (bersikap sopan dan berperilaku baik terhadap semua karyawan, manajer dan anggota masyarakat lainnya) berkaitan dengan sikap dan tingkah laku pegawai dalam bekerja

#### 4. Presensi Elektronik

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia presensi adalah kehadiran. Sedangkan elektronik menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah alat yang dibuat berdasarkan prinsip elektronika, hal atau benda yang menggunakan alat-alat yang dibentuk atau bekerja atas dasar elektronika. Menurut Kumayza (2017) presensi adalah daftar kehadiran pegawai yang berisi jam datang dan jam pulang serta alasan atau keterangan kehadirannya. Menurut Peraturan Bupati Kabupaten Kebumen Nomor 2 Tahun 2018 Pasal 1 Presensi Elektronik adalah cara mengukur kehadiran pegawai dengan menggunakan piranti elektronik. Menurut Kristin,dkk (2016) presensi adalah alat yang digunakan untuk merekam kehadiran seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa presensi elektronik adalah sistem presensi secara elektronik sebagai alat perantara untuk mengukur kehadiran seseorang pegawai atau karyawan.

Menurut Cahyana (2006) dalam Sina (2016), menyatakan bahwa pencatatan presensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM atau *Human Resources Management*). Informasi yang mendalam dan terperinci mengenai

kehadiran seorang pegawai dapat menentukan prestasi kerja seseorang, gaji atau upah, produktivitas, dan kemajuan instansi atau lembaga. Secara umum dengan adanya sistem presensi secara elektronik akan memudahkan pegawai dalam bekerja, meminimalisir adanya penitipan presensi dan memiliki cara kerja yang berbeda dengan presensi manual sehingga mampu meningkatkan kinerja, (Hertyana, 2016).

Menurut Pavlov dalam Haslinda (2019) perilaku individu dalam organisasi juga terbentuk dari pembelajaran. Pembelajaran menurut Pavlov merupakan proses, cara perbuatan menjadikan orang atau makhluk hidup belajar. Setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi menjadikan sebagai hasil pengalaman. Salah satu pola perilaku individu dalam organisasi dapat diperoleh dari pengkondisian klasik (*classical conditioning*). Pengkondisian klasik yaitu suatu tipe pengkondisian dimana prosedur penciptaan refleks baru dengan cara mendatangkan stimulus sebelum terjadinya refleks tersebut. Dengan demikian, berkaitan dengan presensi akan menjadikan sebuah perubahan yang baru, dari pengalaman yang sebelumnya yakni dari presensi secara manual menjadi presensi elektronik.

Cara kerja presensi elektronik yaitu perangkat piranti elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terkoneksi dengan data base aplikasi Presensi Elektronik di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah. ASN yang terlambat melakukan Presensi Elektronik masuk kerja hanya diberi toleransi keterlambatan waktu 9 (sembilan) menit dari jam

kerja dimulai. Sistem presensi elektronik yang digunakan dalam dinas yaitu presensi pengenalan wajah (*faceprint*) dengan merk *primatech*. Mesin ini mempunyai kecepatan pembacaan kurang dari 0,5 detik dan mempunyai tingkat akurasi yang tinggi (Perbup No 2 Tahun 2018).

Pengenalan wajah (*faceprint*) merupakan salah satu pendekatan pengenalan pola untuk keperluan identifikasi wajah seseorang dengan pendekatan biometrik. Suatu biometrik bersifat unik sehingga dapat digunakan untuk mengenali identitas seseorang. Proses pengenalan biometrik dapat dibagi menjadi dua karakteristik, yaitu secara fisik dan secara perilaku. Biometrik fisik berasal dari pengukuran dan data yang ada langsung dari bagian manusia misalnya pengenalan sidik jari, pengenalan wajah, iris, retina, dan tangan. Sedangkan biometrik perilaku berasal dari pengukuran dan data yang berasal dari tindakan seperti suara, tanda tangan, dan *keystrokes*. Sistem biometrik mengacu pada terintegrasinya antara perangkat keras dan perangkat lunak untuk melakukan proses identifikasi dan verifikasi, (Yusuf dkk,2016).

Secara umum cara kerja teknologi pengenalan wajah secara digital (*face recognition*) adalah mengkonversikan foto, sketsa, dan gambar video menjadi serangkaian angka, yang disebut dengan *faceprint* kemudian membandingkannya dengan rangkaian angka lain yang mewakili wajah-wajah yang sudah dikenal. Secara garis besar proses pengenalan citra wajah oleh sistem dapat dibagi menjadi lima tahap, yaitu (Wiradinata dkk,2016):

- a. Deteksi
- b. Pengenalan posisi
- c. Normalisasi
- d. Pengkodean
- e. Perbandingan

Presensi elektronik berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing institusi, (Kumayza, 2017). Menurut (Kristin dkk,2016) pelaksanaan pengisian daftar hadir atau presensi secara manual banyak terjadi pelanggaran dalam hal ketepatan waktu kedatangan dan jam pulang pegawai setiap hari dalam memantau kedisiplinan. Hal tersebut di khawatirkan akan membuat komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi menjadi berkurang. Berkurangnya komitmen pegawai dalam bekerja akan berdampak pada kinerja pegawai yang semakin menurun.

★ Menurut Kumayza (2017) presensi elektronik dapat diukur dengan indikator berikut ini :

- a. Petunjuk penggunaan berkaitan dengan sosialisasi tentang efektif penggunaan presensi elektronik
- b. Kemudahan, berkaitan dengan kenyamanan dan keefektifan dalam penggunaan
- c. Data kehadiran *Up to date* berkaitan dengan pembaharuan data terkini
- d. Keotentikan data berkaitan dengan tidak adanya manipulasi kehadiran

- e. Sumber pembinaan berkaitan dengan pembinaan terhadap para pegawainya
- f. Sumber motivasi disiplin, yaitu mendorong semangat berdisiplin pada dirinya
- g. Handal berarti mesin bersifat mesin tidak mudah rusak dalam penggunaan

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

No.	Penulis, Tahun dan Judul	Variabel	Hasil
1.	Toni Nurhadi Kumayza, (2017)	Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja  Variabel Dependen : 1. Kinerja Pegawai  Variabel Moderasi 1. Presensi Elektronik	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja dengan penerapan presensi elektronik akan menurunkan kinerja dan tidak signifikan
2.	Dewi Rachmawati dan Hanif Mauludin (2018)	Variabel Independen : 1. Work Discipline 2. Job Involvement  Variabel Dependen : 1. Performance	1. Work discipline have a positive and significant impact on performance
3.	Mohd. Dahlan dan Rita Ariani (2017)	Variabel Independen : 1. Disiplin Kerja  Variabel Dependen: 1. Kinerja Pegawai  Variabel Moderasi : 1. Presensi Elektronik	1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Presensi elektronik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja dengan penerapan presensi elektronik akan menurunkan kinerja dan tidak

			signifikan
4.	Sangian, R. D., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2019).	Variabel Independen : 1. Etos Kerja 2. Budaya Organisasi 3. Komitmen Organisasi  Variabel Dependen: 1. Kinerja Pegawai	1. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
5.	Stela Timbuleng, Jacky S. B. Sumarauw (2015)	Variabel Independen : 1. Etos Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Komitmen Organisasi  Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan	1. Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	Alfa Omega Hutagalung, Zulfa Fitri Ikatinasari (2018)	Variabel Independen : 1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja 2. Disiplin Kerja  Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan	1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Nofri Yenti k Drs. Machasin, M.Si Drs.Chairul Amsal., MM (2014)	Variabel Independen : 1.Kecerdasan Emosional 2.Kecerdasan Intelektual 3. Disiplin  Variabel Dependen : 1. Kinerja Perawat	1. Variabel Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit PMC Pekanbaru
8.	Muhammad Irfan Nasution (2017)	Variabel Independen 1. Supervision 2. Work discipline  Variabel Dependen 1. Performance of employees	1. Work discipline berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

9.	Nova Syafrina (2017)	Variabel Independen: 1. Disiplin Kerja  Variabel Dependen : 1. Kinerja Pegawai	1. Ada pengaruh antara Disiplin dan Kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru
10.	Lia Sepda Kristin, I Nyoman Saputra, Sarbini (2016)	Variabel Independen : 1. Presensi sidik jari  Variabel Dependen : 1. Kinerja pegawai  Variabel Mediasi : 1. Motivasi	1. Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan dan positif antara penerapan presensi sidik jari terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja
11.	Hylenaerti Hertyana, (2016)	Variabel Independen : 1. Absensi Fingerprint  Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan	1. Sistem Absensi Fingerprint tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
12.	Nurmaidah Br Ginting, (2018)	Variabel Independen : 1. Disiplin kerja 2. Komunikasi  Variabel Dependen : 1. Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Ismed Wijaya, Irwansyah, (2017)	Variabel Independen: 1. Gaya kepemimpinan 2. Disiplin kerja  Variabel Independen: 1. Kinerja pegawai	1. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
14.	Noftri Yenti k, Drs. Machasin,M.Si, Drs. Chairul Amsal.,MM (2014)	Variabel Independen : 1. Kecerdasan emosional 2. Kecerdasan intelektual 3. Disiplin kerja  Variabel dependen : 1. Kinerja	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

15.	Siti Halina (2018)	Variabel Independen : 1. Absensi Sidik Jari 2. Uang Makan  Variabel Dependen: 1. Kinerja Guru	1. Absensi sidik jari berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru
16.	Hakam Ali Niazi (2019)	Variabel Independen : 1. Etos Kerja 2. Kepemimpinan 3. Budaya Organisasi  Variabel Dependen: 1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Etos kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
17.	Rachel D.Y Sangian,. Victor P.K. Lengkong,. Lucky O.H. Dotulong (2019)	Variabel Independen : 1. Etos Kerja 2. Budaya Organisasi 3. Komitmen Organisasi  Variabel Dependen: 1. Kinerja Pegawai	1. Etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
18.	Amelia, Juliahir Barata, Udin Rinaldi (2018)	Variabel Independen : 1. Disiplin 2. Etos Kerja 3. Iklim Organisasi  Variabel Dependen : 1. Kinerja Pegawai	1. Ada pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai

## C. Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja pegawai. Menurut Sinamo (2005:151) dalam Timbuleng dan Sumarauw (2015) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Dalam sebuah instansi etos kerja pegawai sangat dibutuhkan karena pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi berarti memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melakukan suatu tugas lebih optimal (Maharani dan Efendi, 2017).

Jika pemerintah para pejabat sudah terbiasa dengan etos kerja yang baik dalam segala hal, pekerjaan apa pun akan segera beres dan baik-baik saja dipesan, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja yang baik. Hal itu mencerminkan bahwa pegawai akan selalu menjaga pekerjaannya dengan baik dan tidak akan membiarkan pekerjaannya ditinggalkan. Dengan demikian, layanan yang diberikan kepada masyarakat akan memuaskan (Sapada, dkk 2018).

Teori yang berkaitan dengan etos kerja salah satunya yaitu teori Sikap dan Perilaku (*Theory of Attitude and Behavior*). Menurut Triandis (1980), menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap yang terkait dengan apa yang orang-orang ingin lakukan serta terdiri dari keyakinan tentang konsekuensi dari melakukan perilaku, aturan-aturan sosial yang terkait dengan apa yang mereka pikirkan akan mereka, dan

kebiasaan yang terkait dengan apa yang mereka biasa lakukan. Perilaku tidak mungkin terjadi jika situasinya tidak memungkinkan. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, teori sikap dan perilaku mampu mempengaruhi auditor untuk mengelola faktor personalnya sehingga mampu bertindak jujur, tidak memihak pada suatu kepentingan tertentu, berpikir rasional, bertahan meskipun dalam keadaan tertekan, serta berperilaku etis dengan senantiasa mengindahkan norma-norma profesi dan norma moral yang berlaku yang nantinya akan mempengaruhi auditor dalam mengambil opini yang sesuai. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Sangian, dkk (2019), Niazi (2019), Maharani dan Efendi (2017) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan Sapada, dkk (2018) yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam suatu organisasi kedisiplinan sangat penting karena tanpa disiplin karyawan

yang baik, perusahaan akan sulit untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang telah diberikan kepadanya yang akan berpengaruh terhadap capaian kinerja sebuah perusahaan (Hasibuan, 2018:193).

Menurut Robbins (2012:89) kerangka kerja pendekatan-penghindaran telah menggunakan karakteristik-karakteristik kepribadian sebagai motivasi kerangka. Motivasi pendekatan dan penghindaran mewakili tingkat dimana kita beraksi pada rangsangan. Motivasi pendekatan adalah ketertarikan kita pada rangsangan positif dan motivasi penghindaran adalah respons kita pada rangsangan negatif. Hal itu berkaitan dengan disiplin kerja yang dapat merangsang pada tindakan positif pegawai dalam bekerja. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Timbulew dan Sumarauw, (2015), Kumayza (2017), Dahlan dan Ariani (2017) yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu sesuai dengan penelitian yang dilakukan Syafrina (2017), Nasution (2017), Wijaya dan Irwansyah (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Presensi Elektronik Terhadap Kinerja**

Presensi atau kehadiran pegawai dapat meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan. Menurut Peraturan Bupati Kabupaten Kebumen Nomor 2 Tahun 2018 Pasal 1 Presensi Elektronik adalah cara mengukur

kehadiran pegawai dengan menggunakan piranti elektronik. Presensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing institusi, (Kumayza, 2017). Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini presensi elektronik akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi (Kumayza, 2017). Dengan adanya sistem presensi elektronik ini diharapkan sudah tidak ada lagi karyawan yang memanipulasi kehadiran sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Hertyana, 2016).

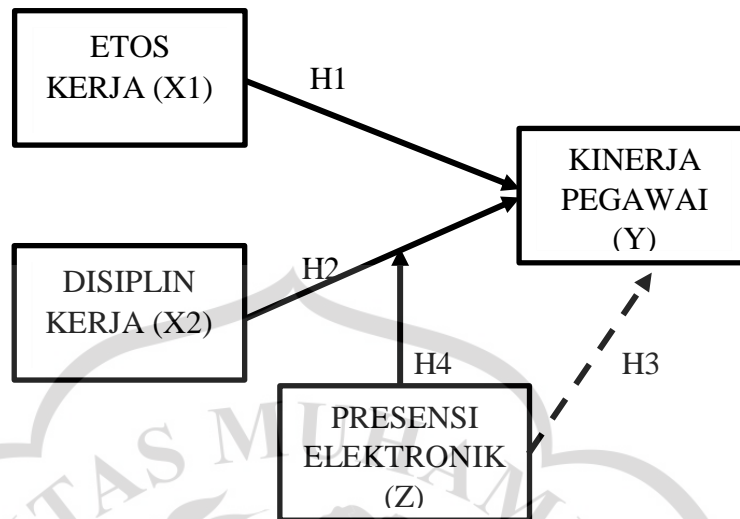
Menurut Pavlov dalam Haslinda (2019) perilaku individu dalam organisasi juga terbentuk dari pembelajaran. Pembelajaran menurut Pavlov merupakan proses, cara perbuatan menjadikan orang atau makhluk hidup belajar. Setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Salah satu pola perilaku individu dalam organisasi dapat diperoleh dari pengkondisian klasik. Pengkondisian klasik (*classical conditioning*) yaitu suatu tipe pengkondisian dimana prosedur penciptaan refleks baru dengan cara mendatangkan stimulus sebelum terjadinya refleks tersebut. Dalam hal ini dengan adanya mengenai presensi elektronik yang baru diterapkan, maka diharapkan akan terbentuk perubahan yang memberikan efek

positif bagi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Halina (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh presensi elektronik berupa sidik jari terhadap kinerja. Pada penelitian yang dilakukan Kristin., dkk (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh presensi elektronik terhadap kinerja guru.

#### **4. Pengaruh Presensi Elektronik Memoderasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Selain pelaksanaan disiplin, upaya lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah penerapan presensi elektronik. Dengan penerapan presensi elektronik pada perusahaan maka akan meningkatkan kedisiplinan pegawai yang berimbas pada peningkatan kinerja karyawan, (Kumayza, 2017). Dengan adanya presensi elektronik tingkat kehadiran pegawai akan semakin yang diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai yang berimbas juga pada pengoptimalan kinerja pegawai (Perbup Kebumen No 2 Tahun 2018).

Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Dahlan dan Ariani (2017) menunjukkan bahwa secara deskriptif melalui rating skala penerapan presensi elektronik dapat dikatakan efektif, namun uji residual membuktikan penerapan presensi elektronik merupakan variabel yang memperlemah variabel disiplin dan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan atau hubungan ketiga variabel dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

**D. Hipotesis**

- H1 : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : Presensi elektronik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4 : Presensi elektronik memoderasi pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.