

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam penulisan penelitian ini, sehingga penulis dapat memperkaya dalam hal teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berhubungan dalam menunjang penelitian ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mahmud Safudin (2018) p-ISSN : 1410-9794 e-ISSN : 2597-792X	Pengaruh Penerapan Absensi Online Terhadap Disiplin Karyawan Pada Purple Express Laundry Jakarta	Hasil dari penelitian ini, variabel Absensi online mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan
2	Mohd. Dahlan dan Rita Ariani (2017) ISSN : 1978-838X	Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin dan Kinerja di Kabupaten Kutai Kartanegara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan tidak dapat berpengaruh tidak langsung melalui penerapan absensi elektronik
3	Toni Nurhadi Kumayza (2017) ISSN : 2302-0741	Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin dan Kinerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara	Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa disiplin dapat berpengaruh langsung ke kinerja dan tidak dapat berpengaruh tidak langsung melalui penerapan absensi elektronik
4	Etty Siswati	Penerapan Absen	Hasil penelitian ini adalah adanya

	dan Evi Fauzani (2020) e-ISSN : 2721-9275	Elektronik Sikepo Dalam Meningkatkan Disiplin Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Batang Hari	pengaruh antara variable disiplin terhadap kinerja pegawai secara parsial
5	Rati Wahyuni Tanjung (2019)	Pengaruh Sistem Absensi <i>Finger Print</i> Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD) Kota Medan	Hasil dari penelitian ini, 1). Terdapat pengaruh Sistem Absensi <i>Finger Print</i> terhadap kinerja pegawai; 2). Terdapat pengaruh Sistem Absensi <i>Finger Print</i> terhadap Disiplin Kerja; 3). Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai; 4). Terdapat pengaruh Sistem Absensi <i>Finger Print</i> terhadap kinerja pegawai yang di mediasi disiplin kerja di BPPRD Kota Medan.

Sumber: e-Jurnal

2.2 Efektivitas

2.2.1 Pengertian Efektivitas

Menurut Edy Sutrisno (2010:123), efektivitas merupakan keberhasilan organisasi pada umumnya di ukur dengan konsep efektivitas. Selain itu Steers 1977 dalam Edy Sutrisno (2010:123) menyatakan “pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan

tujuan organisasi, yaitu laba, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Dalam penelitian mengenai efektivitas organisasi, sumber daya manusia dan perilaku manusia seharusnya selalu muncul menjadi fokus primer, dan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti perilaku manusia di tempat kerja". Edy Sutrisno (2011) juga mengatakan efektivitas sebagai tingkat atau derajat dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Efektivitas pada dasarnya mengacu pada keberhasilan dalam pencapaian tujuannya. Efektivitas adalah salah satu dimensi dari produktivitas yang mengarah pada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

2.2.2 Indikator Efektivitas

Ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam mengukur efektivitas, menurut Sutrisno (2007:125-126), yaitu :

1. **Pemahaman Program**
Dilihat sejauh mana efektivitas absensi online di lingkungan instansi
2. **Tepat Sasaran**
Dapat dilihat dari tercapai sesuai tujuan
3. **Tepat Waktu**
Terlihat pada penerapan absensi online apakah mempengaruhi penggunaan waktu dalam pelaksanaannya
4. **Tercapainya Tujuan**
Dapat diukur melalui pencapaian tujuan yang dijalankan
5. **Perubahan Nyata**
Diukur dengan apakah absensi online mampu memberikan suatu efek atau dampak tertentu

2.3 Presensi

2.3.1 Pengertian Presensi

Berdasarkan artinya, Presensi adalah kehadiran. Tetapi Presensi yang dimaksud dalam hal ini adalah sebuah dokumen yang mencatat kehadiran setiap pegawai di suatu perusahaan. Catatan kehadiran ini bisa berupa daftar hadir manual ataupun berupa catatan kehadiran *online*. Pencatatan waktu ini biasanya dapat dipisahkan menjadi dua bagian yaitu pencatatan waktu hadir dan juga pencatatan waktu kerja

Presensi *online* adalah pencatatan kehadiran dengan sistem *cloud* yang terhubung dengan *database* secara *realtime*. Sistem *cloud* ini akan menyimpan data Presensi secara otomatis tanpa perlu melakukan rekapitulasi. Selain itu, data Presensi yang telah masuk dapat diakses di mana pun dan kapan pun, dengan catatan kamu tetap terhubung dengan jaringan internet. Dengan *software* berbasis *cloud* dalam manajemen data Presensi karyawan ini, Presensi *online* dapat melakukan tracking pegawai berdasarkan lokasi (GPS) dan *face recognition*, serta bisa mencatat jam kerja secara *realtime* juga memantau aktivitas kehadiran karyawan dengan efektif dan efisien.

2.3.2 Manfaat Presensi Online

Kehadiran sistem Presensi *online* dinilai memiliki banyak manfaat bagi perusahaan dan karyawannya, sekiranya ada 5 manfaat dari Presensi *online* yaitu :

1. Lebih Hemat Biaya

Presensi *online* tidak memerlukan perangkat fisik mesin dan pemasangan sistem yang akan menghemat biaya

2. Dapat dipantau Secara *Real Time*

Aplikasi Presensi *online* umumnya selalu terkoneksi dengan internet sehingga dapat dipantau secara *realtime*

3. Minim Kecurangan

Presensi *online* umumnya menerapkan teknologi *Global Positioning System (GPS)* dan biometric sehingga minim kecurangan. Teknologi ini akan memverifikasi kehadiran karyawan dimanapun.

4. Perhitungan Jam Kerja Lebih Akurat

Sistem Presensi secara *online* ini tentu akan membuat perhitungan jam kerja jadi lebih akurat, karena waktu yang dipakai akan tersinkron secara otomatis dengan waktu yang berlaku disemua perangkat. Cara ini sangat efektif terutama bagi perusahaan yang menerapkan kebijakan potongan gaji jika terlambat.

5. Rekapitulasi Lebih Mudah

Sistem ini dapat memudahkan rekapitulasi karena akan tercatat secara otomatis dan tidak perlu memindahkan secara manual.

2.3.3 Indikator Presensi

Menurut Elda Zeruya Harefa (2021), ada beberapa indikator dari presensi yang perlu diperhatikan yaitu :

1. *Correctness*/Ketepatan
2. *Efficiency*/Efisiensi
3. *Integrity*/Integritas
4. *Reliability*/Keandalan
5. *Usability*/Kegunaan

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Dessler (2000:41) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja menurut Sedarmayanti (2011:202), kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standart dan persyaratan atribut yang

disepakati. Kemudian menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Dimensi kinerja menurut Sedarmayanti adalah :

- a. Hasil Kerja
- b. Pekerja, proses atau organisasi
- c. Terbukti secara konkrit
- d. Dapat diukur
- e. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan

Adapun menurut Dessler (2017:57) bahwa dimensi kinerja adalah suatu ukuran-ukuran dan penilaian dari perilaku aktual ditempat pekerjaannya yang meliputi :

- a. Kualitas kerja (*Quality of output*)
- b. Kuantitas kerja (*Quantity of output*)
- c. Jumlah waktu kerja (*Time of work*)
- d. Kerjasama (*Corporation*)
- e. Supervisi (*Supervision*)

2.4.2 Faktor-faktor Kinerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, menurut Sedarmayanti (2017) adalah :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Iklim Kerja

9. Sarana dan Prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2014:198), indikator kinerja adalah kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik pada tahap perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan kegiatan selesai dan berfungsi.

Ada beberapa syarat indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2014:198), yaitu :

1. Spesifikasi dan jelas; sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi
2. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama
3. Relevan, artinya harus melalui aspek obyektif yang relevan
4. Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input*, *output*, hasil, manfaat, dan dampak serta proses
5. Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan
6. Efektif, data atau informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia

2.4.4 Tujuan Kinerja

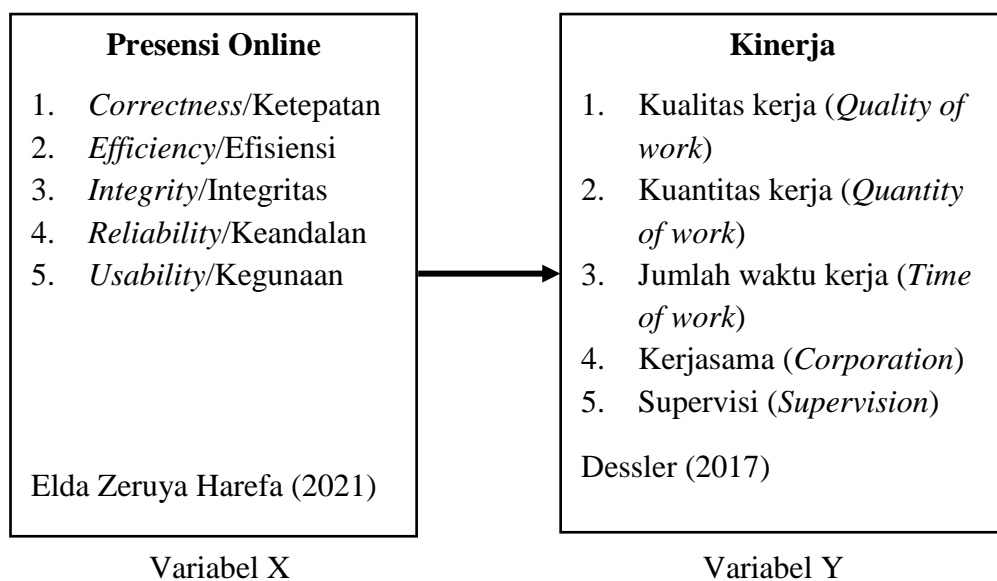
Menurut Hamali (2018:120), menyatakan tujuan penilaian kinerja yaitu :

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi
9. Pemberhentian karyawan
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

2.5 Kerangka Konsep

Berdasarkan dari teori dan penjelasan yang telah dipaparkan, maka diperlukan kerangka konsep dalam penelitian sebagai acuan dalam melakukan penelitian. Kerangka konsep sesuai dengan variabel yang digunakan, pada penelitian ini akan melihat pengaruh Efektivitas Presensi online (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Kerangka berpikir dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konsep



Kerangka konsep di atas menjelaskan bahwa Presensi Online (Y) memiliki indikator dari efektivitas presensi online yang dikemukakan oleh Elda Zeruya Harefa yaitu, Ketepatan, Efisiensi, Integritas, Keandalan dan Kegunaan. Indikator dari variabel X akan mempengaruhi tingkat Kinerja (Y) meliputi dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Dessler yaitu, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Jumlah Waktu Kerja, Kerjasama dan Supervisi.

Presensi online dapat dikatakan efektif jika sudah memenuhi kelima indikator di atas. Kemudian kinerja pegawai akan di anggap baik jika memenuhi dimensi kinerja yang di kemukakan oleh Dessler dia atas.

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atas permasalahan penelitian. Maka dibutuhkan data dan/atau fakta untuk membuktikan kebenaran hipotesis. Hipotesis ada berdasarkan pemikiran teoritis atau dari penelitian terdahulu. α (*alpha*) di tetapkan 5% = 0,05 sebagai kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H_a : Efektivitas Presensi Online berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air

H_o : Efektivitas Presensi Online tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air