

BAB V

PEMBAHASAN

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, adalah dengan cara menyebarkan sejumlah daftar pernyataan (kuesioner) kepada responden sebanyak 32 eksemplar. Dari kuesioner yang disebarkan semua kuesioner bisa terkumpul, sehingga jumlah eksemplar kuesioner yang di analisis sebanyak 32 eksemplar

5.1 Efektivitas Presensi Online di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air

Efektivitas pada dasarnya mengacu pada keberhasilan dalam pencapaian tujuannya. Menurut Edy Sutrisno (2011:) juga mengatakan efektivitas sebagai tingkat atau derajat dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sementara presensi adalah kehadiran. Presensi *online* adalah pencatatan kehadiran dengan sistem *cloud* yang terhubung dengan *database* secara *realtime*. Presensi *online* dapat melakukan tracking pegawai berdasarkan lokasi (GPS) dan *face recognition*, serta bisa mencatat jam kerja secara *realtime* juga memantau aktivitas kehadiran karyawan.

Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sejalan dengan upaya memutus rantai penyebaran COVID-19 serta pemanfaatan perkembangan teknologi informasi menerapkan sistem presensi online bagi seluruh pegawai. Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air menargetkan agar efektivitas presensi *online* dapat tercapai sesuai dengan tujuannya.

Pada penelitian ini dimensi yang dipergunakan untuk menganalisis Efektivitas Presensi *Online* yaitu : 1. Ketepatan; 2. Efisiensi; 3. Integritas; 4. Keandalan; dan 5. Kegunaan.

Berdasarkan jawaban responden dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai mengenai variabel Efektivitas Presensi *Online* menunjukkan bahwa Efektivitas Presensi *Online* di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air dalam kondisi sangat baik atau sangat efektif. Kondisi ini dapat dilihat dari nilai rata-rata dari 26 nilai rata-rata indikator Efektivitas Presensi *Online* di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air yaitu sebesar 4,28 atau dalam kondisi sangat baik atau sangat efektif

Adapun nilai rata-rata paling besar untuk indikator Efektivitas Presensi *Online* di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air adalah pada pernyataan nomor 18 dengan nilai 4,56 yaitu pernyataan “Presensi online mampu mendata keakuratan waktu masuk kerja pegawai dengan baik. Sedangkan nilai rata-rata yang paling kecil ada pada pernyataan nomor 8 dengan nilai rata-rata 3,81 yaitu pernyataan “Penerapan presensi online menjadikan jumlah pegawai yang bekerja lebih sedikit dalam mencapai tujuan pendataan keberadaan/posisi pegawai”

Kondisi ini sekaligus menunjukkan bahwa Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air yang menggunakan presensi *online* sudah berjalan dalam sangat baik atau sangat efektif. Adapun hal-hal yang masih perlu diperhatikan dalam penerapan presensi *online* terutama menyangkut kemampuan pegawai untuk mengelola sistem presensi online

5.2 Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air

Tantangan dari pandemi COVID-19 di lingkungan pemerintahan salah satunya adalah penerapan WFH (*work from home*) atau bekerja dirumah, dimana akan sangat rentan terjadi penurunan kinerja pegawai itu sendiri.

Mangkunegara (2014:76) mengemukakan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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).

Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat terus berupaya meningkatkan kinerja pegawai dalam berbagai kondisi, termasuk pada saat pandemic covid-19 dan setelahnya. Beberapa upaya dilakukan agar kinerja pegawai semakin membaik atau meningkat dari waktu ke waktu.

Pada penelitian ini dimensi yang dipergunakan untuk menganalisis Kinerja Pegawai yaitu : 1. Kualitas kerja; 2. Kuantitas kerja; 3. Jumlah waktu kerja; 4. Kerjasama; dan 5. Supervisi

Berdasarkan jawaban responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 32 pegawai Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air mengenai variabel Kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air sudah sangat baik Kondisi ini dapat dilihat dari nilai rata-rata dari 25 nilai rata-rata indikator Kinerja Pegawai di Direktorat

Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air yaitu sebesar 4,32 atau dalam kondisi sangat baik.

Adapun nilai rata-rata paling besar untuk indikator Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air adalah pada pernyataan nomor 16 dengan nilai sebesar 4,50 yaitu pernyataan “Saya dapat bekerja secara tim pada Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air”

Sedangkan nilai rata-rata yang paling kecil ada pada pernyataan nomor 15 dan 23 yaitu dengan nilai sama sebesar 4,09 yaitu untuk pernyataan “Saya selalu mengisi jam kerja dengan baik” dan pernyataan “Saya selalu menanyakan dengan tepat pada atasan apabila ada pekerjaan yang kurang dipahami”

Kondisi ini sekaligus menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air dalam kondisi sangat baik. Adapun hal-hal yang masih perlu diperhatikan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air yaitu menyangkut pemanfaatan jam kerja dan kemampuan berkomunikasi antar bawahan dengan atasan.

5.3 Pengaruh Efektivitas Presensi Online terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air

Berdasarkan hasil akumulasi dari angket jawaban yang telah dikumpulkan dari responden, yaitu sebanyak 32 data, kemudian dianalisis menggunakan program *SPSS for Windows ver. 26.0*. Pada uji hipotesis diketahui variabel bebas yang diuji yaitu variabel Efektivitas Presensi Online dan variabel terikat Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Efektivitas presensi online berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air. Hal ini terbukti dengan hasil uji t , dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,674 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat

kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) dengan *degree of freedom* (df) = 31 adalah 1,69. Sehingga t_{hitung} (3,674) lebih besar dari t_{tabel} (1,69) atau ($t_{hitung} > t_{tabel}$) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Efektivitas presensi online dengan dimensi : 1. Ketepatan; 2. Efisiensi; 3. Integritas; 4. Keandalan; dan 5. Kegunaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan dimensi : 1. Kualitas kerja; 2. Kuantitas kerja; 3. Jumlah waktu kerja; 4. Kerjasama; dan 5. Supervisi di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air

Adanya pengaruh Efektivitas Presensi Online terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air ini sejalan dengan pendapat Surcherly dalam Hidayat (2017:91) yang menjelaskan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah fasilitas atau sarana kerja dan teknologi.

Penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan penelitian juga selaras dengan hasil penelitian ini. Penelitian Moh. Dahlan dan Rita Ariani (2017) ISSN : 1978-838X dengan judul “Efektivitas Absensi Elektronik Terhadap Disiplin dan Kinerja di Kabupaten Kutai Kartanegara”, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa absensi elektronik dapat berpengaruh langsung ke kinerja.

Persamaan regresi yang didapat yaitu : $\hat{Y} = 52,678 + 0,496 X$. Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa semakin baik Efektivitas Presensi Online maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air.

Berkaitan dengan upaya meningkatkan Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air maka aspek Efektivitas Presensi Online harus menjadi perhatian semua pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air

Kontribusi Efektivitas Presensi Online terhadap perubahan Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air sebesar 31,0 %. Adapun sisanya, yaitu sebesar 69,0%, merupakan pengaruh faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain seperti Sikap dan Mental (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen Kepemimpinan, Tingkat Penghasilan, Gaji dan Kesehatan, Jaminan Sosial, Iklim Kerja, Sarana dan Prasarana, Teknologi, dan Kesempatan Berprestasi. Sehingga diketahui banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air. Kemudian belum optimalnya aspek indikator dari presensi online menjadi faktor dari hasil penelitian ini, dalam hal ketepatan, efisiensi, integritas, keandalan, dan kegunaannya.

Berdasarkan hasil menunjukkan besarnya kontribusi perubahan Efektivitas Presensi Online terhadap perubahan Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air sebesar 31,0 %, sisanya sebesar 69,0% merupakan faktor lain. Hal ini menunjukkan di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air faktor Efektivitas Presensi Online cukup besar memberi kontribusi terhadap Kinerja Pegawai.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pengaruh Efektivitas Presensi online terhadap kinerja pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air Direktorat Jenderal Pembiayaan Infrastruktur Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas Presensi Online di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air berada dalam kondisi sangat baik atau sangat efektif.
2. Kinerja Pegawai Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air sangat baik.
3. Efektivitas Presensi Online berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air.

Besarnya kontribusi Efektivitas Presensi Online terhadap perubahan Kinerja Pegawai di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air sebesar 31,0 %. Adapun sisanya yaitu sebesar 69,0%, merupakan pengaruh faktor lain.

6.2 Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka ada beberapa saran yang dapat penulis berikan, yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Efektivitas Presensi Online di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air menunjukkan kondisi sangat baik, yaitu dengan nilai 4,28. Kondisi ini masih dapat ditingkatkan agar Efektivitas Presensi Online di Direktorat Pelaksanaan Pembiayaan Infrastruktur Sumber Daya Air