

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan pada bab- bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari analisis diskriptif untuk mengetahui variabel kebijakan presensi *online*, pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan kinerja dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :
 - a) Kebijakan presensi *online* yang dilaksanakan oleh ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali dapat dikatakan baik. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden (59,10%) memiliki persepsi bahwa kebijakan presensi *online* dilaksanakan oleh ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali dengan baik.
 - b) Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali dapat dikatakan tinggi. Hal ini dikarenakan sebagian besar responden (54,54%) memiliki persepsi bahwa Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali tinggi.
 - c) Kinerja ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali dapat dikatakan baik. Hal ini dikarenakan sebagian besar

responden (54,54%) memiliki persepsi bahwa kinerja ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali baik.

2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda dapat dibuktikan bahwa :

- a) Kebijakan presensi *online* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,392. Koefisien X_1 bernilai positif, angka tersebut menunjukkan bahwa variabel kebijakan presensi *online* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN pada SMA Negeri1 Ampel Kabupaten Boyolali.
- b) Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali. Hal ini dibuktikan dari hasil persamaan regresi bahwa Nilai koefisien X_2 sebesar 0,616. Koefisien X_2 bernilai positif, angka tersebut menunjukkan bahwa variabel pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja ASN pada SMA Negeri1 Ampel Kabupaten Boyolali.
- c) Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,965 > 2,093$) dan $p-value$ 0,000, lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan Kebijakan presensi *online* mempunyai pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali diterima dan terbukti kebenarannya.

- d) Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,156 > 2,093$) dan $p-value$ 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali diterima dan terbukti kebenarannya.
- e) Berdasarkan perhitungan statistik didapatkan hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($238,401 > 3,49$) dan $p-value$ 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Kebijakan presensi *online* dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan (bersama- sama) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali diterima dan terbukti kebenarannya.
- f) Variabel- variabel independen yang terdiri dari kebijakan presensi *online* (X_1) dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X_2) mempunyai kontribusi terhadap kinerja (Y) ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali sebesar 95,8% sedangkan sisanya sebesar 4,2 % kinerja ASN

pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini yaitu seperti semangat kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, iklim organisasi dan lain sebagainya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka penulis mengajukan saran- saran sebagai berikut :

1. Untuk dapat lebih meningkatkan pelaksanaan presensi *online* menjadi lebih baik lagi berdasarkan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali perlu ditempuh berbagai cara dan langkah serta kebijakan lain, diantaranya adalah Kepala SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali perlu menyampaikan kepada pegawai SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali bahwa kepala sekolah dalam melakukan evaluasi pelaksanaan presensi *online* didasarkan pada pedoman kerja tersebut, serta memberikan hasil evaluasi tentang pelaksanaan presensi *online* di dalam forum saat rapat kepegawaian, atau pada saat pembinaan (saran ini berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan/ pernyataan nomor 7).
2. Untuk mencegah terjadinya pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ASN pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali perlu ditempuh beberapa langkah yaitu antara lain Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tiap ASN harus terpenuhi nilai minimalnya yaitu

86,00 dengan cara ASN harus memenuhi syarat yang ada di dalam SKP , yaitu nilai SKP berbobot 60%, serta nilai perilaku kerja (Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama dan Kepemimpinan) berbobot 40%. Selain nilai SKP minimal harus 86,00. ASN harus bisa berperilaku baik yang mencerminkan seorang abdi negara, misalnya tidak melakukan tindakan asusila, tidak melakukan perbuatan yang melanggar kode etik, tidak memakai narkoba dan lain sebagainya. ASN juga tidak boleh memiliki catatan buruk dalam rekap personal kehadiran tiap bulannya. ASN juga harus selalu datang dan pulang tepat waktu, tidak boleh datang terlambat maupun pulang awal, alpha, ataupun lupa melakukan presensi, karena nanti akan terjadi Kekurangan Waktu Kerja (KWK) yang terakumulasi banyak dalam rekapan presensi *online* setiap bulannya, sehingga menyebabkan TPP berkurang atau terpotong (saran ini berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan/ pernyataan nomor 4).

3. Agar pegawai pada SMA Negeri 1 Ampel Kabupaten Boyolali bisa bekerja sesuai dengan atau melampaui target yang telah ditentukan perlu ditempuh berbagai langkah dan kebijakan, diantaranya dengan membuat kebijakan bahwa semua pegawai harus hadir tepat waktu, menerapkan sistem pengawasan yang baik, selain itu juga memberikan sanksi tegas kepada pegawai yang sering meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja. Bagi pegawai atau ASN yang belum mahir dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya , kepala sekolah

bisa mengikutsertakan pegawai tersebut dalam kegiatan diklat, workshop, seminar, pelatihan dan lain sebagainya. Bisa juga bagi pegawai atau ASN yang sudah mahir bisa menjadi tutor atau bisa menularkan ilmunya kepada pegawai atau ASN yang belum mahir. Bagi pegawai atau ASN yang telah bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan serta memiliki kinerja bagus dan tinggi, selalu ada di tempat kerja pada saat jam kerja, tidak pernah ijin keluar, tidak pernah datang terlambat atau pulang cepat atau bahkan alpha, maka pegawai tersebut layak untuk diberikan penghargaan atau *reward*. Langkah ini juga bertujuan agar para pegawai bisa tetap mempertahankan kinerja mereka bahkan bisa lebih meningkatkan kinerja lebih baik lagi kedepannya (saran ini berdasarkan hasil jawaban responden pada pertanyaan/ pernyataan nomor 7).