

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinan kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN. Determinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebijakan pimpinan, dukungan teknologi dan sarana prasarana. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya dinyatakan bahwa 17,1% tingkat kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kebijakan pimpinan, dukungan teknologi dan sarana prasarana. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 82,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Selain itu hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kebijakan pimpinan, dukungan teknologi dan sarana prasarana secara bersama simultan dan bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Sedangkan hasil analisis secara parsial dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kebijakan pimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN. Hal tersebut berdasarkan analisis regresi bahwa t hitung yang diperoleh yaitu 1,69 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,67022 dan nilai signifikansi p

hitung sebesar 0,097 lebih kecil dari nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,1. Sedangkan indikator yang paling berpengaruh signifikan adalah pimpinan mempertimbangkan kondisi masing-masing pegawai dalam menyusun jadwal WFH dan WFO.

2. Dukungan teknologi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN. Hal tersebut berdasarkan analisis regresi bahwa t hitung yang diperoleh yaitu 0,66 lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,67022 dan nilai signifikansi p hitung sebesar 0,509 lebih besar dari nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,1. Sedangkan indikator yang paling berpengaruh adalah kepemilikan instansi atas presensi elektronik dan pembuatan surat secara elektronik.
3. Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN. Hal tersebut berdasarkan analisis regresi bahwa t hitung yang diperoleh yaitu 2,09 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,67022 dan nilai signifikansi p hitung sebesar 0,041 lebih kecil dari nilai signifikansi probabilitas sebesar 0,1. Sedangkan indikator yang paling berpengaruh signifikan adalah kepemilikan laptop/PC yang digunakan untuk bekerja di rumah.

B. Keterbatasan Penelitian

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan.

Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Populasi penelitian ini hanya terbatas pada pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN saja, sehingga secara umum tidak dapat disimpulkan terhadap populasi PNS di instansi lainnya.
2. Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini terbatas hanya variabel kebijakan pimpinan, dukungan teknologi dan sarana prasarana. Terdapat 82,9% variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di luar penelitian ini. Variabel lain yang berpengaruh diantaranya adalah metode kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan variabel lain.
3. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berdasarkan jawaban responden. Jawaban dari responden sangat berpotensi bias karena adanya perbedaan persepsi responden terhadap indikator yang disampaikan peneliti dalam kuesioner penelitian ini.

C. Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Politeknik Keuangan Negara STAN
 - a. Pelaksanaan metode kerja dengan menggunakan *work from home* (WFH) atau *work from office* (WFO) tetap dilanjutkan setelah pandemi covid-19 berakhir dengan mempertimbangkan dan menyiapkan beberapa hal dengan matang agar dapat berjalan efektif seperti analisis beban kerja, pembagian jenis pekerjaan yang harus dikerjakan di kantor dan yang dapat dikerjakan secara fleksibel, membuat peta kepatuhan pegawai dalam melaksanakan metode kerja tersebut.
 - b. Pimpinan setiap unit di lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN dapat menggunakan kebijakannya dalam menerapkan pembagian metode kerja *work from home* (WFH) atau *work from office* (WFO) secara adil terhadap seluruh pegawai di unitnya. Pembagian adil sebagaimana tersebut di atas harus memerhatikan hal-hal sebagai berikut diantaranya kondisi pegawai masing-masing, proporsi jumlah WFH dan WFO serta kebijakan khusus untuk pegawai yang memiliki kondisi khusus seperti ibu hamil, ibu menyusui, serta pegawai dengan usia rentan yaitu pegawai dengan

usia di atas 50 tahun. Selain itu juga perlu dilakukan sinkronisasi kebijakan antara pimpinan unit yang satu dengan unit yang lain di lingkungan Politeknik Keuangan Negara STAN terutama terkait dengan indikator pembagian jadwal WFH dan WFO dengan adil dan mempertimbangkan kondisi masing-masing pegawai agar tidak terjadi kecemburuan antar pegawai antar unit yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

- c. Perlu melakukan perbaikan secara terus menerus terhadap dukungan teknologi, karena dukungan teknologi memiliki dua sisi yaitu selain dapat mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan tetapi juga dapat disalahgunakan yang dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai seperti melakukan kecurangan dalam melakukan presensi, bergabung dalam rapat daring dan lain-lain sehingga perbaikan dukungan teknologi tersebut dapat mencegah perbuatan curang tersebut.
- d. Instansi perlu menjamin kesamaan akses terhadap sarana dan prasarana yang digunakan sebagai pendukung pelaksanaan tugas baik pada masa kondisi ataupun setelah masa pandemi. Kesamaan akses tersebut dapat diwujudkan dengan cara pembagian perangkat kerja secara adil kepada masing-masing pegawai seperti laptop, jaringan, dan perangkat lain yang mendukung pelaksanaan tugas.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Melakukan penelitian dengan lingkup penelitian pada instansi lain atau lingkup penelitian dengan cakupan yang lebih luas seperti contohnya lingkup kementerian atau lingkup seluruh Indonesia. Hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan hasil yang dapat mewakili dari pegawai negeri sipil dengan cakupan yang lebih luas.
- b. Melakukan penelitian determinan kinerja pegawai dengan menggunakan variabel yang lain berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya agar dapat menghasilkan manfaat bagi organisasi yaitu sebagai bahan dalam penerapan *flexible working space* di masa yang akan datang.
- c. Menggunakan instrumen penelitian yang lainnya selain kuesioner. Hal tersebut bertujuan untuk mendapatkan data yang lebih valid dan fleksibel serta tidak bias, lebih mendalam serta menyeluruh. Contoh instrumen yang lain selain kuesioner adalah wawancara, dokumentasi, observasi dan FGD (*Focus Group Discussion*)

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1 (1), 50-51.
- Amstrong, M. (2003). Strategic Human Resource Management. Terjemahan Atit Cahyani. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Anggraini, L.N. (2018). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perum Bulog Kantor Pusat. *Jurnal Eksekutif*, 5 (1), 260-280.
- Ashal, R.A. (2020). Pengaruh Work From Home Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus TPI Medan. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Umum*, 14 (5), 223-242.
- Bodroastuti, et al. (2020). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Al Tijarah*. 6 (3), 86-95.
- Dessler, G. (1997), *Manajemen Personalia: Teknik dan Konsep Modern Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Engkos dan Komariah (2011). *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Alfabeta
- Follet, M.P. (2007). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haag dan Keen (1996). *Information Technology: Tomorrow's Advantage Today*. Hammond: Mcgraw-Hill College.
- Hariyani, T. (2014). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Dan Minat Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Kabupaten Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 3 (2), 75-84.
- Hasibuan, M.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Ikhsan, M.P. (2013). Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Jawa Barat. Bandung : Universitas Pendidikan Indonesia.
- Irmawati. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Sarana Dan Prasarana, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Rumah Sekolah Hasirah Makassar. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. (2021, 28 Mei). Diperoleh dari <https://kbbi.web.id/sarana>.
- Keputusan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 13.A Tahun 2020 tentang Perpanjangan Status Keadaan Tertentu Darurat Bencana Wabah Penyakit Akibat Virus Corona di Indonesia.
- Keputusan Menteri Keuangan nomor KMK-223/KMK.01/2020 tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja.
- Laporan Kinerja Politeknik Keuangan Negara STAN Tahun 2019.
- Laporan Kinerja Politeknik Keuangan Negara STAN Tahun 2020.
- Manalu, S.G. (2020, 20 Juni). Dua Sisi Pandemi : Sebuah Sudut Pandang. *Artikel DJKN*. Diakses dari djkn.kemenkeu.go.id.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tataan Baru Era Pandemi COVID 19. *Jurnal Perencanaan dan Pembangunan*, 4 (2), 126-150.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13 (1), 40-45.

- Robbin, et al. (2013). *Organizational Behaviour : Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Salain, et al. (2020). Studi Eksplorasi Dampak Work From Home Pada Kinerja Karyawan Bumn Di Wilayah Denpasar Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19, *Jurnal Satyagraha*, 3 (2), 19-27.
- Sekaran, Uma dan Bougie. (2013). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis: Buku 1*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. New Jersey: Wiley.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surat Edaran Menteri PAN-RB No.19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Upaya Pencegahan Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah.
- Surat Edaran Menteri Keuangan nomor SE-5/MK.1/2020 tanggal 14 Maret 2020 tentang Panduan Tindak Lanjut Terkait Pencegahan Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Tampang, B.L. (2012). Peran Teknologi Informasi Dalam Pengembangan Vokasi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aptekindo*. 416-422.
- WHO. (2020). Covid-19 Coronavirus Dashboard. Diperoleh dari <https://covid19.who.int/> (5 November 2021).
- WHO. (2021). Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19. Diperoleh dari <https://covid19.who.int/> (5 November 2021).

Wijayanti, et al. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1 (1), 14-28



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A