

EFEKTIVITAS *E-PRESENSI* DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN NGADA

Feliks Pieter Julian Ngari

NPP. 31. 0778

Asdaf Kabupaten Ngada, Provinsi Nusa Tenggara Timur
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: rullyngari09@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Dra. Wangsih, M.Pd.

ABSTRACT

Problem (GAP): In this digital era, organizations, work entities, and institutions are expected to implement *e-government* to improve service efficiency and data management, one of which is regarding a better attendance system, namely in the form of electronic attendance at BKPSDM Ngada Regency which is expected to be able to reduce the rate of employee tardiness, because the high rate of employee tardiness during the implementation of the manual attendance system is the cause of the decline the level of work discipline of employees at BKPSDM Ngada Regency. **Objective:** This study aims to analyze, describe, identify and evaluate the effectiveness of the use of the *e-attendance* system in improving civil servant discipline in the Personnel and Human Resources Development Agency of Ngada Regency. **Method:** This study uses a descriptive qualitative method. The data collection method is carried out through simple questionnaires, observations, interviews, and documentation. The data that has been collected is processed in three stages, namely data reduction, data presentation, and conclusion drawn. **Results/Findings:** The results of the study show that the implementation of *e attendance* at the Ngada Regency Personnel and Human Resources Development Agency has been very effective in improving civil servant discipline. This is shown by the effectiveness indicators according to Sedarmayanti which have been achieved well. **Conclusion:** The results of the study show that the implementation of *e attendance* in BKPSDM Ngada Regency has been running effectively. The researcher's suggestion so that the implementation of *e attendance* can run better is that for the BKPSDM of Ngada Regency, it is expected to cooperate with other parties to hold training, as well as provide appropriate rewards and punishments for employees.

Keywords: *Effectiveness, E presence, Discipline*

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Pada era digital ini, organisasi, entitas kerja, dan lembaga-lembaga diharapkan menerapkan *e-government* untuk meningkatkan efisiensi layanan dan manajemen data, salah satunya mengenai sistem presensi yang lebih baik yaitu berupa presensi elektronik di BKPSDM Kabupaten Ngada yang diharapkan mampu menurunkan angka keterlambatan pegawai, karena tingginya angka keterlambatan pegawai saat penerapan sistem presensi manual menjadi penyebab menurunnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Ngada. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan, mengidentifikasi dan mengevaluasi efektivitas

penggunaan sistem *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Adapun metode pengumpulan data dilakukan melalui angket sederhana, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang telah terkumpul diolah dalam tiga tahap, yakni reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *e-presensi* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada sudah berjalan sangat efektif dalam meningkatkan disiplin PNS. Hal ini ditunjukkan oleh indikator efektivitas menurut Sedarmayanti yang sudah dicapai dengan baik. **Kesimpulan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *e-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada sudah berjalan dengan efektif. Sistem presensi elektronik ini lebih efektif juga lebih efisien dibandingkan dengan sistem manual yang sudah diterapkan sebelumnya. Dengan adanya sistem presensi elektronik ini bisa meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja yang juga berdampak kepada kinerja pegawai yang menjadi lebih optimal.

Kata Kunci: Efektivitas, E-presensi, Disiplin

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

E-government merupakan pelaksanaan proses pemerintahan yang memanfaatkan teknologi untuk memberikan layanan dan informasi kepada masyarakat melalui media elektronik, sehingga proses tersebut dapat berjalan dengan cepat, praktis, dan akurat. *e-government* di Indonesia dimulai dengan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Pengembangan *e-government*. Setelah Inpres ini dikeluarkan, pemerintah secara bertahap mulai menerapkannya dengan menggunakan berbagai media elektronik. Inpres ini mewajibkan pemerintah pusat dan daerah untuk segera menyesuaikan diri dengan teknologi dalam pelaksanaan pemerintahan. Jika tidak, instansi terkait risiko tertinggal dan mengalami kesulitan dalam pelayanan serta kinerja informasi. Pemanfaatan teknologi yang terus berkembang dan mudah dipelajari ini harus dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas kerja bagi pegawai.

Salah satu contohnya adalah perkembangan fungsi komputer. Awalnya, komputer hanya digunakan untuk mengolah data dalam bentuk tulisan, angka, dan gambar, namun kini fungsinya semakin beragam dan canggih. Pemerintah Indonesia memanfaatkan perkembangan ini untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS adalah salah satu SDM yang dimiliki pemerintah dan memainkan peran utama dalam menjalankan proses pemerintahan yang sistematis dan diatur oleh peraturan.

Salah satu daerah yang menerapkannya yaitu Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, khususnya Pemerintah Kabupaten Ngada, telah mengimplementasikan inovasi dalam sistem presensi PNS dengan menggunakan teknologi presensi berbasis elektronik. Inovasi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pengawasan kehadiran pegawai, tetapi juga memastikan transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintah Kabupaten Ngada, khususnya di BKPSDM Kabupaten Ngada, karena tingginya angka keterlambatan dan manipulasi data jam masuk kerja pegawai serta maraknya praktek titip absen pada saat penerapan sistem presensi manual tersebut menjadi penyebab menurunnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Ngada, sehingga pemerintah menerapkan sistem presensi yang lebih baik berupa presensi elektronik. Sistem presensi elektronik ini diharapkan mampu menurunkan angka keterlambatan Pegawai tersebut.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada sebelumnya menggunakan manual presensi dengan cara menandatangani buku kehadiran pegawai. Namun metode ini menghadapi kesulitan dalam kehadiran Pegawai Negeri Sipil, terutama terkait jam masuk dan pulang kantor, serta dalam penegakan disiplin pegawai yang kurang optimal. Dalam praktiknya, manual presensi dinilai kurang efektif. Berdasarkan wawancara prapenelitian dengan salah satu pegawai BKPSDM Kabupaten Ngada sebagai Analis SDM aparatur Ibu Klothilde Melania Nurak (via *Whatsapp*) menyatakan bahwa “sebelum penerapan *e-presensi*, banyak pegawai yang terlambat masuk kerja dan ada oknum yang menitip absen melalui rekan kerja. Setelah *e-presensi* diterapkan, pegawai menjadi tidak berani terlambat karena sistem ini tidak memungkinkan presensi diwakilkan oleh orang lain. Keterlambatan data yang terekam dalam sistem presensi elektronik juga mempengaruhi besaran tunjangan yang diterima pegawai”. Tingginya angka keterlambatan dan maraknya praktik titip absen pada saat penerapan sistem presensi manual menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Ngada. Sehingga BKPSDM menerapkan sistem presensi elektronik melalui aplikasi *e-presensi* yang diharapkan dengan sistem presensi elektronik yang diterapkan mampu menurunkan angka keterlambatan pegawai serta memudahkan pegawai BKPSDM dalam melakukan absen serta meningkatkan disiplin PNS yang ada di BKPSDM Kabupaten Ngada.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan ini membutuhkan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya sebagai rujukan atau masukan bagi kesempurnaan penelitian ini yaitu Skripsi berjudul “EFEKTIVITAS PROGRAM E-ABSEN HADIRKU DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN APARATUR SIPIL NEGARA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI BKPSDM KOTA PALU “ (Dinda Mega Asria 2022) dengan hasil penelitian tersebut yaitu Program E-Absen Hadirku dalam upaya peningkatan disiplin ASN pada masa pandemi Covid-19 di BKPSDM Kota Palu dapat dinilai efektif seperti apa yang telah diharapkan, walaupun pada penerapannya masih ditemukan kendala pada kesiapan organisasi, aplikasi, dan kesiapan individunya baik meskipun masih ada beberapa kekurangan. Skripsi berjudul “EFEKTIVITAS *E-PRESENSI* DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BIMA” (Arya Semba 2023). Hasilnya yaitu Pelaksanaan sistem presensi elektronik ini sudah cukup baik dalam melaksanakan tujuan awal diadakannya sistem ini yaitu untuk meningkatkan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bima. Pengaplikasian sistem presensi elektronik di Sekretariat Daerah Kabupaten Bima telah berjalan dengan baik dan tujuannya sudah tercapai, dilihat dari sudah terdapat perubahan yang cukup signifikan berkaitan dengan disiplin kehadiran Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan berjudul “EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI FINGERPRINT TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SOROWOLIO KOTA BAUBAU” (Anong Nani et al., 2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan absensi fingerprint cenderung meningkatkan disiplin pegawai di kantor Kecamatan Sorowolio. Skripsi berjudul “EFEKTIVITAS *E-PRESENSI* PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN BONE BOLANGA PROVINSI GORONTALO” (Cut Andra Sumardi 2022) dengan hasil penelitian memperoleh bahwa aplikasi *e-presensi* sudah cukup efektif karena mengurangi angka indisipliner dan mempermudah perekapan absensi secara lebih optimal, yang menjadi faktor penghambat adalah jaringan yang kurang stabil sehingga akan ada sedikit delay.

Skripsi berjudul "EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI ONLINE DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS TENAGA KERJA PROVINSI SUMATERA UTARA" (Nurul Wulandini Dalimunthe 2022). Hasil dari penelitian tersebut yaitu Dampak yang diberikan dari penerapan absensi online untuk pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yaitu: pertama absensi online dapat meningkatkan produktivitas pegawai, dan kedua absensi online dapat memotivasi pegawai dengan adanya reward yang akan diperoleh berupa Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) jika pegawai tersebut optimal dalam melakukan pekerjaannya dan kehadirannya. Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen dengan judul "EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI ELEKTRONIK DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN PEGAWAI (Studi Kasus Sala Satu Universitas Di Kota Ternate)" (Fifi Freidah et al., 2023) dengan hasil penelitian efektifitas absensi elektronik dalam meningkatkan disiplin pegawai suda sangat baik. Kerna proses penggunaan mesin Id Card sangat mudah digunakan oleh seluruh pegawai. Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis berjudul "EFEKTIVITAS ABSENSI ELEKTRONIK DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA BANJAR" (Tika Aprianti 2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi online di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Banjar telah berjalan cukup baik. Journal of Management and Social Sciences berjudul "EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI ELEKTRONIK DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN ASN DI KANTOR KECAMATAN BATUPUTIH KABUPATEN KOLAKA UTARA PROVINSI SULAWESI TENGGARA". (Syafaruddin et al., 2022) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan absensi finger print sudah meningkatkan disiplin kerja pegawai. Skripsi berjudul "PENGARUHN EFEKTIVITAS PENERAPAN ABSENSI FINGER PRINT TERHADAP PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LEBAK" (Erna Maeyasari 2012) dengan hasil penelitian fektivitas Penerapan Absensi Finger Print di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak sebesar 76,9 persen dengan tingkat Disiplin Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak sebesar 80,5 persen dan terdapat pengaruh pada pengendalian penerapan absensi Finger Print terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil sebesar 35,5 persen. 2 persen. Selanjutnya diketahui terdapat hubungan yang sedang dan signifikan dengan uji koefisien korelasi thitung $0,593 > t_{tabel} 0,148$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yaitu mengukur seberapa efektifnya pelaksanaan *e-presensi* di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada pada tahun 2024. Pada penelitian ini juga terdapat perbedaan yang sangat mempengaruhi hasil penelitian yaitu terkait teori yang digunakan yaitu menggunakan teori efektivitas menurut sedarmayanti (2012:261-262), dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan teori yang berbeda.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan, mengidentifikasi dan mengevaluasi efektivitas penggunaan sistem *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada, mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi penghambat penerapan *e-presensi* dalam upaya meningkatkan disiplin pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Ngada, serta mengetahui dan menganalisis upaya dalam mengatasi hambatan

efektivitas penerapan *e-presensi* dalam peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia kabupaten Ngada.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif-kualitatif dengan pendekatan induktif. Menurut (Tersiana, 2018) Analisis deskriptif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui nilai dari masing-masing variabel penelitian, dapat digunakan untuk mengetahui nilai dari satu variabel yang sifatnya independen tanpa melakukan perbandingan ataupun membuat hubungan dengan variabel yang lain. Pendekatan induktif menurut (Tersiana, 2018) merupakan pendekatan yang dilakukan untuk membangun sebuah teori berdasarkan hasil sebuah pengamatan yang dilakukan secara berulang ulang dan bersifat khusus menjadi umum.

Penulis mengumpulkan data melalui angket sederhana, wawancara, observasi dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis menyebarkan angket sederhana terhadap 20 orang pegawai BKPSDM untuk mengetahui tingkat efektivitas pelaksanaan *e-presensi* berdasarkan kategorisasi, serta melakukan wawancara secara mendalam terhadap 7 orang informan yang terdiri dari Wawancara bersama Kepala BKPSDM Kabupaten Ngada, Kepala Bidang Pendidikan Pelatihan, Pembinaan Disiplin Dan Kesejahteraan Aparatur Sipil Negara, Sekretaris Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Operator aplikasi *e-presensi*, Pengadministrasi Umum, Analis Penegakan Integritas Dan Disiplin Sumber Daya Manusia Aparatur, serta Analis Sumber Daya Manusia.

Adapun teknik analisis data yang digunakan terdiri dari reduksi data, kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini juga analisis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan kriteria efektivitas menurut Sedarmayanti (2012:261-262) yang terdiri dari Kriteria kualitas, Kriteria produktivitas, Kriteria efisiensi, Kriteria kepuasan, Kriteria kemampuan beradaptasi, Kriteria perkembangan.

Menurut Mulyana (2015:130), untuk keperluan analisis data menggunakan kualitatif, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari angket sederhana dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan. Berdasarkan skala ordinal, skor jawabannya adalah sebagai berikut: a) Jawaban tidak, diberi skor 1; b) Jawaban cukup, diberi skor 2; c) Jawaban sangat, diberi skor 3. Dalam penelitian ini digunakan beberapa variasi pernyataan yang dipasangkan dengan jawaban tidak (T), cukup (C), dan sangat (S), seperti baik (TB; CB;SB) tepat (TT; TC; SC), sesuai (TS; CS; SS) , dan mampu (TM; CM; SM).

Skala ordinal tersebut penulis terapkan untuk penilaian pertanyaan dalam angket sederhana yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan). Adapun cara penghitungan angket sederhana yang digunakan yaitu dengan menjumlahkan hasil skor yang didapatkan melalui angket sederhana lalu dibagi dengan jumlah skor maksimal dikali 100 untuk memperoleh presentase efektivitasnya. Untuk lebih jelas dapat dilihat melalui rumus berikut:

$$\frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh}}{\text{Jumlah skor maksimal}} \times 100$$

Untuk mengukur hasil penelitian masing-masing dari tiga kategori tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1
Rentang Nilai Dan kategori

No	Rentang Nilai	Kategori
(1)	(2)	(3)
1	<50 %	Tidak Efektif
2	50 – 79 %	Cukup Efektif
3	80 – 100 %	Sangat Efektif

Sumber :Mulyana (2015:131)

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efektivitas *E-presensi* Dalam Meningkatkan Disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada

Untuk mengetahui efektivitas presensi elektronik pada BKPSDM Kabupaten Ngada, peneliti mengadaptasi teori indikator efektivitas yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2012:261) dengan 6 indikator yaitu indikator kualitas, indikator produktivitas, indikator efisiensi, indikator kepuasan, indikator kemampuan beradaptasi, dan indikator perkembangan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada hasil penelitian berikut ini

3.1.1 Efektivitas *E-presensi* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Diukur Dari Indikator Kualitas

Menurut Sedarmayanti (2012:261-262) kualitas merupakan Suatu usaha yang harus dilakukan suatu organisasi agar dapat bertahan dengan cara terus melakukan evaluasi kerja agar mencapai kesempurnaan. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada yang diukur dari indikator kualitas dapat diketahui melalui tabel deskriptif berikut ini :

Tabel 2
Jawaban Responden Terkait Pernyataan Indikator Kualitas

No	Pernyataan Pada Indikator	Rekapitulasi jawaban			Jumlah Skor	Jumlah Responden (orang)	Jumlah Nilai (%)	Kategori
		TB (1)	CB (2)	SB (3)				
1	Pelaksanaan evaluasi dalam penerapan <i>e-presensi</i>	2	8	10	48	20	80	Sangat Efektif
2	Usaha organisasi dalam mendukung peningkatan disiplin pegawai melalui <i>e-presensi</i>	5	5	10	45	20	75	Cukup Efektif

Sumber: Hasil penelitian tahun 2024 (Diolah)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil jawaban dari 20 orang responden untuk pertanyaan nomor 1 indikator kualitas yang terdiri dari evaluasi memperoleh hasil yaitu 2 orang menjawab tidak baik, dijawab cukup baik oleh 4 orang pegawai dan kategori baik untuk 10 orang pegawai lainnya. Dari jawaban tersebut dapat diketahui bahwa dominan responden menjawab dengan baik untuk pertanyaan indikator kualitas berdasarkan evaluasi yang dilakukan oleh bagian Pembinaan Disiplin dan Kesejahteraan ASN sebagai bidang yang menangani tentang absensi dan sebagai operator aplikasi

e-presensi, sehingga dari angket sederhana yang diberikan kepada pegawai penulis memperoleh jumlah nilai sebesar 80 dengan kategori sangat efektif.

Berikutnya untuk pertanyaan nomor 2 indikator kualitas dalam usaha yang dilakukan oleh OPD dalam mendukung peningkatan kualitas pelaksanaan *e-presensi* yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Ngada, penulis memperoleh jawaban dari responden dengan 5 orang pegawai menjawab tidak baik, cukup baik dijawab oleh 5 orang responden, serta 10 orang responden menjawab baik. Dari jawaban tersebut dapat diketahui bahwa dominan responden menjawab bahwa upaya atau usaha yang dilakukan dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada sudah baik dengan memperoleh hasil akhir sebesar 75 persen yang termasuk dalam kategori cukup efektif.

Dari hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin pegawai dilihat dari indikator kualitas yang terdiri dari 2 sub indikator yaitu evaluasi kerja dan usaha organisasi berjalan dengan baik untuk sub indikator yang pertama dan cukup efektif untuk sub indikator kedua.

3.1.2 Efektivitas *E-presensi* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Diukur Dari Indikator Produktivitas.

Menurut Sedarmayanti (2012:261-262) Produktivitas merupakan suatu pembandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Hal ini untuk memberikan gambaran dari hasil evaluasi kerja untuk selanjutnya ditingkatkan. Produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam kaitannya dengan penggunaan *e-presensi* Produktivitas sangatlah penting untuk melihat dan mengetahui usaha yang dikeluarkan apakah berbanding lurus dengan hasil atau *input* yang diterima oleh pegawai yang dalam hal ini adalah peningkatan kualitas Disiplin seorang Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Ngada.

Dalam penelitian yang dilakukan di BKPSDM kabupaten Ngada yang dilakukan, Penulis telah memperoleh data berupa hasil dari penyebaran angket sederhana yang dibagikan kepada 20 orang pegawai. Untuk mengetahui efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM kabupaten Ngada yang diukur dari indikator Produktivitas dapat kita lihat melalui tabel deskriptif berikut :

Tabel 3
Jawaban Responden Terkait Pernyataan Indikator Produktivitas

No	Pernyataan Pada Indikator	Rekapitulasi jawaban			Jumlah Skor	Jumlah Responden (orang)	Jumlah Nilai (%)	Kategori
		TT (1)	CT (2)	ST (3)				
1	Hasil (<i>output</i>) dari penerapan <i>e-presensi</i> tepat berdampak pada hasil pekerjaan pegawai	1	6	13	52	20	86,6	Sangat Efektif
2	Penerapan <i>e-presensi</i> sudah tepat dalam upaya meningkatkan Disiplin Pegawai (<i>Input</i>)	2	4	14	52	20	86,6	Sangat Efektif

Sumber: Hasil penelitian tahun 2024 (Diolah Penulis)

Berdasarkan data di atas untuk pertanyaan nomor 1 terkait jawaban 20 orang responden untuk setiap pertanyaan indikator produktivitas yang pertama yaitu output maka dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan output dari pelaksanaan *e-presensi* dijawab tidak tepat oleh 1 orang responden,

jawaban cukup tepat dijawab oleh 6 orang responden dan jawaban sangat tepat dijawab oleh 13 orang responden dan dari jawaban tersebut dapat diketahui bahwa dominan responden menjawab bahwa hasil yang didapat dari pelaksanaan *e-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada sudah sangat baik sesuai dengan harapan. Dari jawaban tersebut dapat diketahui bahwa dominan responden menjawab bahwa *output* yang didapat sudah baik dengan memperoleh hasil akhir sebesar 86,6 persen yang termasuk dalam kategori sangat efektif.

Berikutnya untuk pertanyaan nomor 2 untuk indikator produktivitas pada sub indikator input kita dapat melihat pada hasil angket sederhana yang telah disebar dan hasilnya yaitu, 2 orang responden menjawab tidak tepat, 4 orang responden menjawab cukup tepat, dan 14 responden lainnya menjawab sangat tepat itu artinya kebanyakan pegawai merasakan manfaat dari *e-presensi* sudah dirasakan dalam diri mereka masing-masing sehingga *input* dari pelaksanaan *e-presensi* tersebut penulis rasa sudah tepat sasaran yang pada intinya meningkatkan disiplin pegawai dan kesadaran masing-masing pegawai sehingga tanpa ada tekanan pun pegawai merasakan bahwa disiplin merupakan suatu kewajiban setiap pegawai yang bekerja dan diupah oleh pemerintah. Untuk sub indikator atau pertanyaan nomor 2 penulis memperoleh nilai akhir sebesar 86,6 dengan kategori sangat efektif, sehingga dapat disimpulkan bahwa input yang dibutuhkan sudah sangat sesuai harapan.

Dari hasil yang dipaparkan di atas penulis memperoleh hasil bahwa efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM kabupaten Ngada diukur melalui indikator produktivitas yaitu sangat efektif.

3.3.3 Efektifitas *E-presensi* Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai di BKPSDM Kabupaten Ngada Diukur Dari Indikator Efisiensi.

Menurut Sedarmayanti Efisiensi (2012:261-262) adalah Suatu ukuran keberhasilan terhadap hasil kerja yang telah dilaksanakan dan dilakukan evaluasi kerja untuk menilai rasio terhadap biaya/waktu.

Dalam indikator efisiensi yang penulis ambil disini dibagi kedalam dua sub indikator yaitu hasil kerja serta rasio biaya dan waktu yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten ngada yang tentunya menunjang peningkatan disiplin yang ada di dalamnya. Untuk mengetahui tingkat efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM kabupaten Ngada, penulis telah memperoleh beberapa hasil jawaban dari Angket sederhana yang telah disebar untuk dijawab oleh 20 responden sebagai pegawai di BKPSDM Kabupaten Ngada. Berikut adalah hasil dari responden yang telah disebar dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4
Jawaban Responden Terkait Indikator Efisiensi (Sub Indikator Hasil Kerja)

No	Pernyataan Pada Indikator	Rekapitulasi jawaban			Jumlah Skor	Jumlah Responden (Orang)	Jumlah Nilai (%)	Kategori
		TB (1)	CB (2)	SB (3)				
1	Peningkatan hasil kerja pegawai setelah penerapan <i>e-presensi</i>	3	6	11	48	20	80	Sangat Efektif

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2024 (Diolah Penulis)

Tabel 5
Jawaban Responden Indikator Efisiensi (Sub Indikator Rasio Biaya Dan Waktu)

No	Pernyataan Pada Indikator	Rekapitulasi jawaban			Jumlah Skor	Jumlah Responden (Orang)	Jumlah Nilai (%)	Kategori
		TS (1)	CS (2)	SS (3)				
2	Biaya yang dikeluarkan sudah sesuai dengan peningkatan disiplin waktu pegawai	-	2	18	58	20	96,6	Sangat Efektif

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Diolah Penulis)

Berdasarkan tabel data di atas penulis memperoleh bahwa pertanyaan nomor 1 terkait sub indikator hasil kerja terkait jawaban 20 orang responden untuk setiap pertanyaan pada indikator tersebut dapat diketahui bahwa 3 orang responden menjawab tidak baik, 6 orang pegawai menjawab cukup baik, serta 11 orang pegawai menjawab baik. Dari jawaban tersebut dapat diketahui bahwa dominan responden menjawab baik untuk pertanyaan nomor 1 terkait peningkatan hasil kerja pada saat penerapan *e-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada. Untuk pertanyaan nomor 1 untuk jumlah nilai secara keseluruhan diperoleh nilai akhir sebesar 80 persen dengan kategori sangat efektif. Dengan artian bahwa ada perubahan yang lebih baik dari perilaku dan hasil dari pekerjaan dalam hal ini disiplin PNS mengalami peningkatan setelah penerapan *e-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada.

Berikutnya untuk pertanyaan nomor 2 dari indikator efisiensi yaitu rasio biaya dan waktu dapat diperoleh bahwa tidak ada pegawai yang menjawab tidak sesuai, 2 orang responden menjawab cukup sesuai, dan 18 orang responden menjawab sangat sesuai, itu artinya bahwa dalam penerapan *e-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada pegawai sangat minim mengeluarkan biaya dalam penerapan *e-presensi* karena semua biaya dalam pelaksanaan *e-presensi* dibebankan kepada OPD sebagai penyelenggara dan penyedia, sedangkan untuk hasil dari penerapan *e-presensi* sudah sangat baik. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2 untuk jumlah nilai keseluruhan diperoleh nilai sebesar 96,6 persen dengan kategori sangat efektif. Dengan artian rasio antara biaya dan waktu dalam penerapan *e-presensi* sudah dirasa sesuai dengan apa yang ingin dicapai yaitu tidak membebankan biaya kepada pegawai tetapi pelaksanaannya memberikan dampak peningkatan disiplin pegawai.

Dari data yang diperoleh penulis dalam mengetahui efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin Pegawai dilihat dari indikator efisiensi yang dibagi menjadi 2 sub indikator, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penerapannya *e-presensi* sudah sangat efisien dalam meningkatkan disiplin pegawai hal ini didukung oleh hasil angket sederhana yang disebar dengan hasil sangat efektif, hasil serta berdasarkan observasi langsung di lapangan yang penulis lihat dalam proses penelitian yang telah dilaksanakan.

3.1.4 Efektivitas *E-presensi* Dalam Meningkatkan Disiplin PNS Di BKPSDM Kabupaten Ngada Diukur Dari Indikator Kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2012:261-262) Kepuasan merupakan penilaian terhadap tindakan suatu organisasi kepada pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai. Kepuasan juga dapat diartikan sebagai sebuah keadaan di mana seseorang merasa puas dengan situasi kehidupannya saat ini, dan keadaan hidupnya saat ini. Jika seseorang puas, mereka senang dengan situasi mereka dan bagaimana unsur-unsur dalam kehidupannya ditempatkan. Dalam konteks yang dibahas Penulis menyimpulkan bahwa kepuasan dalam penerapan *e-presensi* artinya suatu keadaan dimana pegawai

merasa nyaman dengan sistem absensi elektronik yang diterapkan agar terjadi peningkatan kedisiplinan yang ada di lingkungan tempat kerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan pada indikator kepuasan, terdapat dua sub indikator yaitu penilaian tindakan dan pemenuhan kebutuhan. Untuk mengetahui tingkat efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM kabupaten Ngada diukur dari indikator kepuasan, penulis telah memperoleh beberapa hasil jawaban dari angket sederhana yang telah disebar dan dijawab oleh 20 responden sebagai pegawai di BKPSDM Kabupaten Ngada. Berikut adalah hasil dari responden yang telah disebar dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 6
Jawaban Responden Terkait Indikator Kepuasan

No	Pernyataan Pada Indikator	Rekapitulasi jawaban			Jumlah Skor	Jumlah Responden (Orang)	Jumlah Nilai(%)	Kategori
		TS (1)	CS (2)	SS (3)				
1	Penilaian disiplin masuk kerja sudah sesuai dengan tindakan nyata yang terjadi	2	8	10	48	20	80	Sangat Eektif
2	Pemenuhan kebutuhan penunjang penerapan <i>e-presensi</i> sudah sesuai	-	5	15	55	20	91,6	Sangat efektif

Sumber: Hasil Penelitian tahun 2024 (Diolah Penulis)

Berdasarkan tabel di atas pertanyaan nomor 1 terkait jawaban 20 orang responden untuk setiap pertanyaan pada indkator kepuasan dapat diketahui bahwa untuk penilaian disiplin masuk kerja sudah sesuai dengan tindakan nyata di lapangan, penulis memperoleh hasil sebanyak 2 orang pegawai menjawab tidak sesuai, cukup sesuai dijawab oleh 8 orang responden, dan sangat sesuai dijawab oleh 10 orang responden. Dari jawaban tersebut dapat diperoleh bahwa dominan responden menjawab baik untuk pertanyaan penilaian disiplin masuk kerja apakah sudah sesuai dengan tindakan nyata yang terjadi di lapangan, dengan jumlah nilai keseluruhan yaitu sebesar 80 persen dengan kategori sangat efektif.

Berikutnya untuk pertanyaan nomor 2 mengenai pemenuhan kebutuhan maka diperoleh bahwa tidak ada responden yang menjawab tidak sesuai, 5 orang pegawai menjawab cukup sesuai, dan 15 orang pegawai menjawab sangat sesuai. Dari jawaban tersebut dapat diketahui bahwa dominan responden menjawab baik bahwa pemenuhan kebutuhan dalam penerapan *e-presensi* sudah tepat sesuai harapan yang dibutuhkan untuk penunjang pelaksanaan *e-presensi* tersebut. Sementara untuk pertanyaan nomor 2 telah diperoleh juga bahwa jumlah nilai secara keseluruhan sebesar 91,6 persen dengan kategori sangat efektif.

Dari hasil angket sederhana yang disebar diatas kita dapat mengetahui bahwa pelaksanaan *e-presensi* dilihat dari indikator kepuasan telah memperoleh hasil dengan kategori sangat efektif, dengan artian bahwa sejauh ini penerapan *e-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada dapat dijadikan sebagai alat bantu perekapan kehadiran pegawai yang dapat dipercaya serta hasil rekapannya dapat dijadikan sebagai ukuran disiplin waktu bagi pegawai yang bekerja disana, serta para pegawai merasa kebutuhan penunjang yang dapat menghambat penerapan *e-presensi* sudah terpenuhi sehingga pelaksanaan *e-presensi* dapat berjalan dengan baik dan diharapkan dapat meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada.

3.1.5 Efektivitas *E-presensi* Dalam Meningkatkan Disiplin PNS Di BKPSDM Kabupaten Ngada Diukur Dari Indikator Kemampuan Beradaptasi.

Menurus Sedarmayanti (2012:261-262) Kemampuan beradaptasi adalah Potensi yang dimiliki oleh suatu organisasi untuk menyesuaikan perubahan internal dan eksternal. Kemampuan beradaptasi merupakan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan kondisi atau keadaan tertentu. Dalam penelitian ini diharapkan bahwa pegawai di BKPSDM Kabupaten Ngada dapat menyesuaikan diri untuk menggunakan sistem baru yang diterapkan. Peneliti melakukan observasi di lokasi penelitian dengan terjun langsung ikut serta mengikuti segala siklus pegawai yang ada di lingkungan BKPSDM Kabupaten Ngada.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan, dapat diketahui bahwa kemampuan adaptasi pegawai terhadap sistem presensi elektronik ini sudah baik dan dapat dengan mudah dimengerti dan diterapkan seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan BKPSDM Kabupaten Ngada. Peneliti mengamati hal tersebut dilihat dari mekanisme pelaksanaan presensi elektronik yang sangat mudah, yaitu hanya dengan melakukan swa foto dan scanning wajah di lokasi kantor BKPSDM Kabupaten Ngada.

Untuk mengetahui efektifitas *e-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada penulis telah menyebarkan angket sederhana untuk pegawai di BKPSDM Kabupaten Ngada. Berikut ini adalah hasil dari jawaban yang telah disebar:

Tabel 7
Jawaban Responden Terkait Indikator Kemampuan beradaptasi

No	Pernyataan Pada Indikator	Rekapitulasi jawaban			Jumlah Skor	Jumlah Responden (Orang)	Jumlah Nilai (%)	Kategori
		TM (1)	CM (2)	SM (3)				
1	Pegawai sangat mampu beradaptasi dengan sistem presensi yang baru	3	4	13	50	20	83,3	Sangat efektif
2	Pegawai mampu beradaptasi dengan faktor eksternal dalam pelaksanaan <i>e-presensi</i>	2	3	15	53	20	88,3	Sangat efektif

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024 (Diolah Penulis)

Berdasarkan tabel di atas pertanyaan nomor 1 terkait jawaban 20 orang responden tentang kemampuan beradaptasi secara internal terhadap pelaksanaan *e-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada maka dapat diperoleh bahwa 3 orang responden menjawab tidak mampu, 4 orang responden menjawab cukup mampu, dan 13 orang menjawab sangat mampu untuk indikator tersebut. Dari jawaban di atas dapat diperoleh bahwa pegawai dominan responden menjawab baik sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai di BKPSDM Kabupaten Ngada kebanyakan mampu beradaptasi dengan mudah terkait dengan perubahan sistem presensi berbasis elektronik. Sementara itu pertanyaan nomor 1 untuk jumlah nilai keseluruhan diperoleh hasil akhir yaitu 83,3 persen yang termasuk dalam kategori sangat efektif. Menurut penulis pada dasarnya pegawai harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada. Peraturan dan kebijakan bersifat dinamis yang artinya akan selalu ada perubahan atau pembaharuan terkait dengan peraturan dan kebijakan yang ada. Sudah seharusnya seorang ASN menerima segala aturan yang melekat pada dirinya dan menyesuaikan diri dengan pembaharuan yang ada. Adanya kesadaran dari dalam diri pegawai merupakan faktor penting dalam menyikapi dinamika yang terjadi dalam dunia pekerjaan.

Berikutnya untuk pertanyaan nomor 2 yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan hal eksternal dapat diperoleh bahwa dari jumlah 20 orang responden sebanyak 2 responden menjawab tidak mampu, 3 orang responden menjawab cukup mampu, dan 15 orang responden menjawab dengan sangat mampu. Dengan artian bahwa dominan pegawai menjawab baik sehingga berarti pegawai mampu beradaptasi dengan hal-hal dari luar dirinya dalam menunjang penerapan *e-presensi* yang ada di BKPSDM Kabupaten Ngada. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2 diperoleh nilai akhir sebesar 88,3 persen yang termasuk dalam kategori sangat efektif. Sehingga dapat dikatakan bahwa faktor eksternal merupakan aspek dari luar diri pegawai yang membantu pegawai dalam penyesuaian diri dengan adanya sistem presensi baru ini, seperti kemudahan akses dan penggunaannya, ketegasan pimpinan dalam penegakan aturan, serta kultur organisasi yang saling mendukung inovasi dan adaptasi teknologi yang digunakan.

Dari data-data yang telah ditampilkan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dalam penerapan *E-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada dapat dikatakan bahwa pegawai mampu beradaptasi dengan baik terhadap sistem baru yang diterapkan yaitu sistem presensi elektronik yang sebelumnya diberlakukan sistem manual berupa tanda tangan pada daftar hadir.

3.1.6 Efektivitas *E-presensi* Dalam Meningkatkan Disiplin PNS Di BKPSDM Kabupaten Ngada Diukur Dari Indikator Perkembangan.

Menurut Sedarmayanti (2012:261-262) Indikator Perkembangan Organisasi harus melakukan investasi untuk dirinya agar kesempatannya bertahan dalam jangka panjang meningkat. Usaha perkembangan yang umum dilakukan yaitu program pelatihan personel manajer dan non manajer. Perkembangan merupakan proses yang dilalui sebuah organisasi atau individu dalam perubahan menuju ke arah yang lebih baik. Dalam penelitian ini penulis mengambil sub indikator dari indikator perkembangan yaitu upaya organisasi dan pelatihan.

Untuk mengetahui efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada penulis telah menyebarkan angket sederhana yang telah dijawab oleh 20 orang responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan:

Tabel 8
Jawaban responden terkait indikator perkembangan

No	Pernyataan Pada Indikator	Rekapitulasi jawaban			Jumlah Skor	Jumlah Responden (orang)	Jumlah Nilai (%)	Kategori
		TB (1)	CB (2)	SB (3)				
1	Upaya organisasi melalui sosialisasi dalam kaitannya dengan penerapan <i>e-presensi</i>	-	9	11	51	20	85	Sangat Efektif
2	Pelatihan yang diadakan dalam peningkatan kemampuan penggunaan teknologi	6	9	5	39	20	65	Cukup Efektif

Sumber : Hasil Penelitian Tahun 2024 (Diolah Penulis)

Berdasarkan tabel di atas pertanyaan nomor 1 terkait jawaban 20 orang responden terkait jawaban indikator perkembangan dapat diperoleh bahwa tidak ada pegawai yang menjawab tidak baik, 9 orang responden menjawab cukup baik, dan 11 orang responden menjawab sangat baik. Dari jawaban tersebut dapat diperoleh bahwa dominan pegawai menjawab baik untuk pertanyaan terkait

sosialisasi yang dilakukan oleh BKPSDM dalam penerapan sistem absensi berbasis elektronik. Sementara itu pertanyaan nomor 1 memperoleh nilai akhir sebesar 85 yang dikategorikan kedalam kategori sangat efektif, itu artinya kebanyakan pegawai BKPSDM Kabupaten Ngada sudah mampu memahami sosialisasi yang dilakukan oleh OPD dalam tata cara penggunaan *e-presensi*.

Berikutnya untuk pertanyaan nomor 2 terkait dengan pelatihan dan pendidikan yang dilakukan guna meningkatkan kemampuan pegawai maka diperoleh hasil bahwa sebanyak 6 pegawai menjawab tidak baik, 9 orang responden menjawab cukup baik, dan 5 orang pegawai menjawab sangat baik. Dari jawaban tersebut dapat diperoleh bahwa dominan responden menjawab cukup baik untuk indikator tersebut, itu artinya bahwa pegawai merasa masih kurang adanya pelatihan atau pendidikan yang dilakukan guna meningkatkan kompetensi pegawai. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 2 dapat diketahui bahwa jumlah nilai akhir yang diperoleh yaitu sebesar 65 yang termasuk dalam kategori cukup efektif.

Berdasarkan hasil jawaban dari responden dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pendidikan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Ngada bukan merupakan hal yang urgent bagi seluruh pegawai karena para pegawai hanya dituntut melakukan kegiatan yang berbasis elektronik berupa hal-hal yang sederhana.

3.1.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Untuk Pernyataan Indikator Efektifitas *E-presensi* Dalam Meningkatkan Disiplin PNS Di BKPSDM Kabupaten Ngada

Berikut adalah rekapitulasi jawaban responden untuk pertanyaan indikator efektifitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada.

Untuk mengetahui nilai rata-rata mengenai efektifitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS Di BKPSDM Kabupaten Ngada yang diukur dari 6 indikator efektifitas dapat diketahui melalui tabel berikut ini :

Tabel 9
Rekapitulasi Jawaban Responden Terkait Indikator Efektifitas *E-presensi* Dalam Meningkatkan Disiplin PNS Di BKPSDM Kabupaten Ngada

No	Pernyataan Pada Indikator	Rekapitulasi jawaban			Jumlah Skor	Jumlah Responden (Orang)	Jumlah Nilai (%)	Kategori
		TB (1)	KB (2)	SB (3)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Bagaimana evaluasi pelaksanaan penerapan <i>e-presensi</i>	2	8	10	48	20	80	Sangat Efektif
2	Bagaimana usaha organisasi dalam mendukung peningkatan disiplin pegawai melalui <i>e-presensi</i>	5	5	10	45	20	75	Cukup Efektif
3	Apakah hasil (<i>output</i>) dari penerapan <i>e-presensi</i> berdampak pada hasil pekerjaan pegawai	1	6	13	52	20	86,6	Sangat Efektif
4	Apakah penerapan <i>e-presensi</i> sudah tepat dalam upaya meningkatkan Disiplin Pegawai (<i>Input</i>)	2	4	14	52	20	86,6	Sangat Efektif
5	Bagaimana peningkatan hasil kerja pegawai setelah penerapan <i>e-presensi</i>	3	6	11	48	20	80	Sangat Efektif
6	Biaya yang dikeluarkan sudah sesuai dengan peningkatan disiplin waktu pegawai	-	2	18	58	20	96,6	Sangat Efektif

No	Pernyataan Pada Indikator	Rekapitulasi jawaban			Jumlah Skor	Jumlah Responden (Orang)	Jumlah Nilai (%)	Kategori
		TB (1)	KB (2)	SB (3)				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
7	Penilaian disiplin masuk kerja sudah sesuai dengan tindakan nyata yang terjadi	2	8	10	45	20	80	Sangat Efektif
8	Pemenuhan kebutuhan penunjang penerapan <i>e-presensi</i> sudah tepat	-	5	15	55	20	91,6	Sangat Efektif
9	Pegawai sangat mampu beradaptasi dengan sistem presensi yang baru	3	4	13	50	20	83,3	Sangat Efektif
10	Pegawai mampu beradaptasi dengan faktor eksternal dalam pelaksanaan <i>e-presensi</i>	2	3	15	53	20	88,3	Sangat Efektif
11	Bagaimana upaya organisasi melalui sosialisasi dalam kaitannya dengan penerapan <i>e-presensi</i>	-	9	11	51	20	85	Sangat Efektif
12	Pelatihan yang diadakan dalam peningkatan kemampuan penggunaan teknologi	6	9	5	39	20	65	Cukup Efektif
Nilai Rata-Rata Jawaban Responden		83,16						Sangat Efektif

Sumber :Hasil Penelitian Tahun 2024 (Diolah Penulis)

Berdasarkan tabel di atas yang dijawab oleh 20 orang responden untuk setiap pertanyaan pada indikator efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS dapat diketahui bahwa untuk pertanyaan dengan jumlah nilai tertinggi ada pada nomor 6 indikator efisiensi yaitu terkait biaya yang dikeluarkan dalam penerapan *e-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada yang dijawab dengan sangat efektif yaitu dengan nilai 96,6 persen, sedangkan nilai terendah ada pada pertanyaan nomor 12 indikator perkembangan yaitu terkait pendidikan dan pelatihan yang diadakan dimana di BKPSDM Kabupaten Ngada sangat minim diadakannya pendidikan dan pelatihan.

Sementara itu untuk hasil keseluruhan atau nilai rata-rata dari jawaban responden terkait efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS Di BKPSDM Kabupaten Ngada yaitu memperoleh hasil sebesar 83,16 persen yang diperoleh dengan menjumlahkan setiap nilai dari semua hasil responden dan dibagi dengan jumlah pertanyaan, sehingga diperoleh rata-rata dari semua hasil jawaban responden dengan rincian 10 termasuk dalam kategori sangat efektif, dan 2 indikator memperoleh hasil cukup efektif. Hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan jawaban yang penulis kumpulkan dari 12 pertanyaan yang dijawab oleh 20 orang responden diketahui bahwa selama penerapan *e-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada sudah berjalan dengan sangat efektif.

3.1.7 Faktor-faktor Yang Menjadi Penghambat Penerapan *E-presensi* Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada.

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menemukan beberapa hambatan yang terjadi dalam upaya penerapan *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada, yaitu:

1. Kurangnya Pelatihan Yang Dilakukan Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Penggunaan Teknologi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Ngada, peneliti menemukan adanya faktor penghambat yang dapat menyebabkan penerapan *e-presensi* tidak berjalan baik yaitu kurangnya kemampuan penggunaan teknologi, sehingga menyebabkan pegawai kurang siap dalam menghadapi perubahan sistem yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil dari angket sederhana tentang pelatihan yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Ngada yang memperoleh hasil akhir sebesar 65 persen dengan kategori cukup baik, sehingga hal ini dapat menghambat penerapan *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada.

2. Kurangnya Fasilitas Penunjang

Dalam Penerapan *E-presensi* Di BKPSDM Kabupaten Ngada sarana dan prasarana penunjang harus sangat diperhatikan karena jika tidak maka akan menghambat pelaksanaannya. Salah satu permasalahannya yaitu faktor cuaca yang sangat tidak bersahabat sehingga dapat mengganggu kestabilan jaringan seluler, maka diperlukan fasilitas penunjang seperti Wifi yang dalam rencana akan diadakan. Keterbatasan lainnya yaitu fasilitas pribadi seperti *handphone* yang harus dapat mengoperasikan aplikasi *e-presensi* sehingga dalam pelaksanaannya dapat berjalan dengan lancar. Dalam pelaksanaan penelitian masih ditemukan beberapa pegawai yang belum memiliki *handphone* yang dapat mengoperasikan *e-presensi* di ponsel miliknya terutama pegawai-pegawai yang sudah tua.

3. Kurangnya Kesadaran Pegawai

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan di BKPSDM Kabupaten Ngada, Peneliti menemukan adanya faktor penghambat yang dapat menyebabkan penerapan *e-presensi* ini tidak berjalan baik yaitu kurang adanya kesadaran pegawai untuk menaati Peraturan Bupati Ngada Nomor 2 Tahun 2020 tentang ketentuan jam kerja, dimana diatur bahwa semua pegawai wajib masuk kantor pada jam 7.30 pagi dan pulang tepat jam 16.00. Berdasarkan pengamatan langsung dalam pelaksanaan penelitian Peneliti masih menemukan adanya beberapa oknum pegawai yang masih lalai dalam menaati peraturan tersebut dengan berbagai macam alasan, namun secara keseluruhan juga dapat dilihat bahwa banyak juga pegawai yang sudah taat terhadap aturan tersebut.

3.3 Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan Efektivitas Penerapan *E-presensi* Dalam Peningkatan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada

Hambatan dan permasalahan pastinya akan selalu ada dalam setiap proses atau perubahan suatu sistem, sehingga perlu adanya upaya penyelesaian dan penanganan yang harus dilakukan agar semua hal tersebut dapat berjalan lebih baik. Berdasarkan hambatan yang ada dalam efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin Pegawai Negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada, maka perlu adanya upaya untuk menangani hambatan tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka ada beberapa yang dilakukan yaitu:

1. Mengadakan Pelatihan Yang Dilakukan Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Penggunaan Teknologi.

Berdasarkan hambatan yang ditemukan dalam penelitian, maka upaya yang dilakukan kedepannya oleh BKPSDM Kabupaten Ngada untuk mengatasi masalah tersebut yaitu dengan mengadakan pelatihan terkait peningkatan kemampuan penggunaan teknologi yang ada di BKPSDM

Kabupaten Ngada, sehingga dengan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan penggunaan teknologi, diharapkan pegawai di BKPSDM memiliki kemampuan dalam hal penggunaan teknologi sehingga pegawai dapat lebih siap dalam menghadapi perubahan zaman yang serba teknologi di zaman globalisasi ini.

2. Pengadaan Sarana dan Prasarana

Berdasarkan hambatan terkait kurangnya sarana dan prasarana penunjang penerapan *e-presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada, maka yang dilakukan adalah melakukan pengadaan barang yang benar-benar dibutuhkan dalam mengoptimalkan penerapan *e-presensi* di BKPSDM kabupaten Ngada seperti penambahan jumlah wifi, pengadaan server dan barang lain yang dibutuhkan.

3. Peningkatan Kesadaran Pegawai

Sebagai upaya dalam menangani faktor penghambat yang pertama maka upaya yang dilakukan yaitu adanya peningkatan kesadaran pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Ngada dalam meningkatkan disiplin PNS. Penerapan *e-presensi* seharusnya dapat membuat para pegawai sadar betapa pentingnya disiplin dalam pekerjaannya. Dalam meningkatkan kesadaran pegawai, pimpinan OPD sangat berpengaruh terhadap kesadaran diri dari para pegawainya. Hal yang dapat dilakukan yaitu dengan memberi arahan dan motivasi setiap hari dalam apel pagi, dan juga pimpinan harus bersikap tegas terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penerapan *e presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada merupakan sebuah inovasi yang dilakukan guna meningkatkan disiplin Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Ngada. *E presensi* yang diterapkan tersebut memberikan banyak manfaat positif terhadap kedisiplinann dan kesadaran pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Ngada, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan dengan temuan awal adanya pelanggaran masuk kerja yang cukup tinggi di BKPSDM Kabupaten Ngada ketika penggunaan absensi manual, namun ketika adanya perubahan sistem absensi menggunakan aplikasi *e presensi* dapat dilihat adanya perubahan tingkat kedisiplinan pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Ngada, dimana adanya penurunan jumlah pelanggaran masuk kerja di BKPSDM Kabupaten Ngada. Hal ini berartri sistem yang digunakan sudah berjalan sesuai harapan yaitu meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada, layaknya temuan yang didapat Arya Semba (2023) dan Cut Andra Sumardi (2022).

Layaknya program lain yang dilakukan oleh pemerintah khususnya dalam hal *e government*, program penerapan *e presensi* di BKPSDM Kabupaten Ngada juga memiliki beberapa kendala seperti jaringan yang tidak stabil serta server yang sering mengalami *error*, layaknya penelitian yang dilakukan Arya Semba (2023). Dalam pelaksanaan *e presensi* ini pihak penanggungjawab telah melakukan upaya untuk mengatasi masalah tersebut yaitu dengan melakukan pengadaan alat penunjang seperti server dan jumlah *wifi*. Pelaksanaan *e presensi* juga dapat dikatakan sangat mudah dan simpel karena pegawai hanya perlu mengaksenya lewat *handphone* masing-masing dengan mengaksesnya melalui aplikasi, hal ini berbeda dengan penelitian Erna Maeyasari (2012) yang menggunakan *finger print* sebagai alat bantu pelaksanaan absensi.

Adanya penerapan *e presensi* di BKPSDM kabupaten Ngada diharapkan para pegawai yang bekerja disana dapat memiliki kedisiplinan dan kesadaran akan pentingnya disiplin yang dapat berimbas ke berbagai hal seperti produktivitas, hasil kerja, serta pelayanan yang semakin baik dengan adanya disiplin yang tinggi, serta menjadikan BKPSDM Kabupaten Ngada sebagai

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dapat dijadikan sebagai *role model* OPD dengan tingkat disiplin, kinerja, serta pelayanan yang baik.

Penerapan e-presensi di BKPSDM kabupaten Ngada ini dapat berjalan baik dengan bantuan berbagai pihak diantaranya pihak penanggungjawab, para pimpinan yang ada di BKPSDM kabupaten Ngada, serta pegawai itu sendiri sebagai pelaksana dari program tersebut, sehingga program penerapan *e-presensi* bukan merupakan tanggung jawab sekelompok orang tapi merupakan tanggung jawab semua pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Ngada.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan terkait efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada sudah berjalan sangat efektif, hal ini berdasarkan hasil penelitian terkait angket sederhana dengan menggunakan indikator efektivitas menurut sedarmayanti yang memperoleh hasil akhir atau rata-rata sebesar 83,16 persen yang termasuk dalam kategori sangat efektif.
2. Faktor penghambat dalam efektivitas penerapan *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM kabupaten Ngada yang menyebabkan penerapan *e-presensi* di BKPSDM terhambat ada 3 yaitu :
 - 1) Kurangnya pelatihan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kemampuan penggunaan teknologi;
 - 2) Kurangnya sarana dan prasarana; dan
 - 3) Kurangnya kesadaran pegawai.
3. Upaya yang harus dilakukan BKPSDM Kabupaten Ngada dalam mengatasi hambatan terkait penerapan *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM kabupaten Ngada yaitu:
 - 1) Mengadakan pelatihan terkait peningkatan kemampuan penggunaan teknologi;
 - 2) Pengadaan sarana dan prasarana; dan
 - 3) Peningkatan kesadaran pegawai.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Adapun waktu yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian terbilang cepat sehingga pelaksanaan penelitian memerlukan manajemen waktu yang baik.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Peneliti menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa atau bahkan dengan lingkup yang lebih luas berkaitan terkait Efektivitas *E-presensi* Dalam meningkatkan Disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada untuk menemukan hasil yang lebih mendalam. Harapan besar dari peneliti bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan evaluasi penerapan *e-presensi* di BKPSDM agar kedepan inovasi ini bisa berjalan stabil dan optimal.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih ditujukan kepada Pemerintah Kabupaten Ngada, khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ngada yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk meneliti bagaimana efektivitas *e-presensi* dalam meningkatkan disiplin PNS di BKPSDM Kabupaten Ngada. Terima kasih juga diucapkan kepada seluruh pihak lain yang mendukung mulai dari keluarga hingga teman-teman yang membantu penyelesaian penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Andra Tersiana. 2018. *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta. Yogyakarta

Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2015.

Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

B. Jurnal dan skripsi

Aprianti, Tika. "Efektivitas Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar." *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis* 2.3 (2023): 28-44. <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jupsim/article/view/2002>

Asria, Dinda Mega. *Efektivitas Program E-Absen Hadirku Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu*. Diss. IPDN, 2022. <http://eprints.ipdn.ac.id/10010/>

Dalimunthe, Nurul Wulandini. *Efektivitas Penerapan Absensi Online dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara*. Diss. Universitas Medan Area, 2022. <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/18210>

Freidah, Fifi, Abd Wahab Hasyim, and Fadhliah M. Alhadar. "Efektifitas Penerapan Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai (Studi Kasus Sala Satu Universitas Di Kota Ternate)." *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi* 1.3 (2023): 108-118. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Trending/article/view/1130>

Maeyasari, Erna, Yeni Widyastuti, and Rina Yulianti. *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Finger Print terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*. Diss. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2012. <https://eprints.untirta.ac.id/113/>

Nani, Anong, and Andy Arya Maulana Wijaya. "Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Di Kantor Kecamatan Sorawolio Kota Baubau." *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan* 1.1 (2020): 8-15. <http://www.jurnal-umbuton.ac.id/index.php/jsip/index>

Semba, Muhammad Aria R. *Efektivitas E-presensi Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bima*. Diss. IPDN, 2023. <http://eprints.ipdn.ac.id/15629/>

Sumardi, Cut Andra. *Efektivitas E-presensi Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo*. Diss. Institut Pemerintahan Dalam Negeri, 2022. <http://eprints.ipdn.ac.id/9173/>

Syafaruddin, Syafaruddin, et al. "Efektivitas Penerapan Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin ASN Di Kantor Kecamatan Batuputih Kabupaten Kolaka Utara Provinsi Sulawesi Tenggara." *Journal of Management and Social Sciences* 1.2 (2022): 23-47. <https://journal-stiayappimakassar.ac.id/index.php/Jimas/article/view/254>

C. Peraturan

Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Pengembangan E-Government

