

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa: absensi *fingerprint* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun. Untuk absensi *fingerprint* yang paling besar pengaruhnya adalah terkait dengan keamanan absensi sidik jari sangat tinggi, karena sistem yang digunakan tidak dapat dimanipulasi karena setiap karyawan memiliki sidik jari yang berbeda-beda dan unik. Sedangkan untuk kinerja karyawan yang paling besar pengaruhnya adalah karyawan terbiasa untuk datang tepat waktu dalam bekerja.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan sebelumnya, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah:

1. Kinerja Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun akan tercapai dengan baik apabila kinerja karyawan yang ada di Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun juga dinilai baik. Hasil penelitian menjelaskan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Adanya pengaruh yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun dapat melanjutkan melakukan pengendalian dan pengawasan disiplin kerja pegawai melalui absensi

fingerprint. Sehingga instansi atau lembaga dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan secara optimal

C. Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan dalam pelaksanaan dan pembahasan dari hasil penelitian. Keterbatasan dari penelitian ini bahwa penelitian ini hanya terfokus pada kinerja karyawan yang ada di Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun. Secara statistik, kinerja karyawan penelitian ini hanya mampu diterangkan oleh absensi *fingerprint* sebesar 10,4%, sementara sisanya yaitu sebesar 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini juga memberikan informasi bahwa penelitian ini masih tergolong lemah dalam memprediksi kinerja yang ada di Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun.

D. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun
 - a. Untuk meningkat kinerja karyawan yang ada di Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun, maka kedisiplinan karyawan menjadi kunci utama. Untuk meningkat kedisiplinan karyawan, maka pelaksanaan absensi *fingerprint* harus dilakukan secara serius dan perlu dilakukan evaluasi apabila ada kelemahan dalam pelaksanaan, misalnya, yayasan dalam

menambah alat *fingerprint* menjadi 3 sampai 4 buah, sehingga memudahkan karyawan untuk absensi.

- b. Kedisiplinan dalam mentaati jam kerja yang telah dijalankan oleh karyawan Yayasan Mardiwijana Gonzaga Madiun harus dipertahankan dengan cara memberikan *reward* bagi karyawan yang menjalankan disiplin kerja dengan baik dan memberikan *punishment* bagi karyawan yang tidak disiplin. *Reward* dapat diberikan dalam bentuk materi, berupa uang disiplin dan *punishment* dapat diberikan dalam bentuk pemotongan uang tunjangan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel untuk menjelaskan terhadap kinerja karyawan, peneliti selanjutnya dapat menambah variabel terikat lainnya untuk melihat rendahnya pada kinerja karyawan penelitian selanjutnya misalnya, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Motivasi Kerja*. Jakarta: Salemba Empat
- Asri, L. 2010. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Cascio, W. F. 1992. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work. Life, Profits*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Eko. N. 2009. *Biometrika Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi. Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja, Marihot Tua Effendy. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hertyana, Hylenearti. 2016. Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deltacomsel Indonesia. *Jurnal Teknik Komputer*. Vol. II, No. 2, Agustus 2016. Hal. 42-48
- Kristin, Lia Sepda; Suputra, I Nyoman dan Sarbini. 2016. Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (*Fingerprint*) terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 3, November 2016, Halaman 170 – 177.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira). Jakarta: Salemba Empat
- Ngantung, K.A, 2014. Desain dan Implementasi Sistem Absensi Fingerprint di Jaringan Kampus dan Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Terpadu UNSRAT. *Publikasi Ilmiah*, UNSRAT

- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Anas Fitri Catur dan Yulianto, Lies. 2013. Perancangan Sistem Informasi Absensi Menggunakan Finger Print di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penanaman Modal Kabupaten Pacitan.
- Sari, I Wayan dan Suardana, Ida Bagus Raka. 2017. Dampak Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Implementasi Fungsi Manajemen dan Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 14, No. 2, September 2017. Hal. 111-128.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwandi, M; Tambunan, Helmut Martahi Saoloan; dan Yusuf, Faif. 2018. Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pada PT.Telkom Indonesia Jakarta. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No. 2 Tahun 2018. Hal. 1-10.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Widyastuti, Febriani. 2016. Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Publikasi Ilmiah*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- www.absensisidikjari.co.id, diakses tanggal 5 November 2018

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Motivasi Kerja*. Jakarta: Salemba Empat
- Asri, L. 2010. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Cascio, W. F. 1992. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work. Life, Profits*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Eko. N. 2009. *Biometrika Mengenal Sistem Identifikasi Masa Depan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi. Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro
- Hariandja, Marihot Tua Effendy. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hertyana, Hylenearti. 2016. Pengaruh Sistem Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Deltacomsel Indonesia. *Jurnal Teknik Komputer*. Vol. II, No. 2, Agustus 2016. Hal. 42-48
- Kristin, Lia Sepda; Suputra, I Nyoman dan Sarbini. 2016. Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (*Fingerprint*) terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 3, November 2016, Halaman 170 – 177.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira). Jakarta: Salemba Empat
- Ngantung, K.A, 2014. Desain dan Implementasi Sistem Absensi Fingerprint di Jaringan Kampus dan Terintegrasi Dengan Sistem Informasi Terpadu UNSRAT. *Publikasi Ilmiah, UNSRAT*

- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sari, Anas Fitri Catur dan Yulianto, Lies. 2013. Perancangan Sistem Informasi Absensi Menggunakan Finger Print di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Penanaman Modal Kabupaten Pacitan.
- Sari, I Wayan dan Suardana, Ida Bagus Raka. 2017. Dampak Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Implementasi Fungsi Manajemen dan Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 14, No. 2, September 2017. Hal. 111-128.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwandi, M; Tambunan, Helmut Martahi Saoloan; dan Yusuf, Faif. 2018. Pengaruh Penerapan Absensi *Fingerprint* Terhadap Disiplin Kerja Pada PT.Telkom Indonesia Jakarta. *Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No. 2 Tahun 2018. Hal. 1-10.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Widyastuti, Febriani. 2016. Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (*Finger Print*) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta). *Publikasi Ilmiah*. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- www.absensisidikjari.co.id, diakses tanggal 5 November 2018