

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh absensi *fingerprint*, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Berdasarkan uraian yang telah disajikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Absensi *fingerprint* dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.
2. Motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar $0,0075 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.
3. Kepemimpinan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka beberapa implikasi manajerial yang bisa diajukan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa absensi *fingerprint* berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sebagai upaya organisasi untuk memaksimalkan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kualitas sistem absensi *fingerprint* pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Semakin baik kualitas sistem absensi *fingerprint* maka disiplin kerja pegawai akan menjadi lebih baik. Untuk tetap dapat mempertahankan tingkat disiplin kerja, dalam hal ini melalui diberlakukannya absensi *fingerprint*, maka perlunya ditingkatkan pemahaman pegawai bahwa disiplin waktu dapat berdampak pula pada disiplin dalam pelaksanaan kerja. Jika pelaksanaan kerja berjalan lancar dan berhasil baik dapat berdampak pula pada perkembangan karir pegawai dan peningkatan kompensasi bentuk lainnya.
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sebagai upaya organisasi untuk memaksimalkan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kerja pada pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun. Motivasi tersebut dapat berupa gaji dan tunjangan, lingkungan yang nyaman, pengawasan, pemberian penghargaan, tanggung jawab, dan peraturan organisasi yang jelas dapat menjadi dorongan semangat dan motivasi dalam bekerja. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai maka disiplin kerja pegawai akan menjadi lebih baik. Motivasi dalam bekerja seseorang dapat berasal dari dalam individu (misalnya perasaan tanggung jawab dan keinginan untuk keberhasilan tugas) dan juga dari luar individu (misalnya gaji, tunjangan, lingkungan kerja, dll.);

kedua jenis motivasi ini perlu dipertahankan agar tetap tinggi, karena dapat berdampak pada disiplin pegawai dalam menjalankan peran tugasnya dengan efektif dan efisien.

3. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sebagai upaya organisasi untuk memaksimalkan disiplin kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara menerapkan pendekatan kepemimpinan yang baik pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun, seperti: menetapkan batas-batas waktu pelaksanaan tugas, memberi petunjuk-petunjuk kepada bawahan saat bekerja, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, membina hubungan kerjasama dengan baik, dan memberi dukungan kepada pegawai agar menjadi dorongan semangat disiplin pegawai dalam bekerja. Semakin baik kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai maka disiplin kerja pegawai akan menjadi lebih baik.

5.3 Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain:

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sebatas variabel absensi *fingerprint*, motivasi kerja, dan kepemimpinan.
2. Ruang lingkup penelitian yang terbatas yaitu hanya pada pegawai yang bekerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun.
3. Sampel yang diambil dalam penelitian ini hanya sebatas pada pegawai ASN di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun sebanyak 41 sampel.
4. Penyebaran kuisioner secara online dan tidak menggunakan email responden saat pengisian.

5.4 Saran

Beberapa saran yang dapat diberikan dalam penelitian selanjutnya yaitu :

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Misalnya: variabel pengawasan dari Bangun (2016), dan variabel kompensasi dari Djubaini,dkk (2017). Hal ini direkomendasikan, mengingat nilai R^2 sebesar 84,7% sehingga masih ada variabel lain di luar variabel yang diteliti yaitu sebesar 15,3% yang dapat ditambahkan pada pengembangan penelitian selanjutnya.
2. Penelitian yang akan datang diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian pada pegawai (ASN) yang ada di seluruh kantor dinas yang ada di Kota Madiun, bukan hanya pegawai yang bekerja di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun saja; sehingga sampel penelitian dapat lebih banyak dari penelitian sekarang.
3. Kuisisioner secara online seharusnya perlu menggunakan email responden dalam pengisian, sehingga dalam pengisian kuisisioner tidak bisa dilakukan kembali setelah responden sudah mengisinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Novita Br. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT.Tirta Sibayakindo Berastagi*. Skripsi. Program Studi Ekonomi Manajemen, Departemen Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara Medan.(Tidak Dipublikasikan).
Alamat:<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/61496/Cover.pdf;jsessionid=AFE3C77566F3E3D1937B2DB249F57D9B?sequence=7>
- Davis, Gordon B. (2012). *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Djubaini, Farisa, Lotje Kawet & Lucky Dotulong. (2017). Pengaruh Penggunaan Fingerprint dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Halaman: 2099 – 2106.
- Durianto, Sugiarto dan Tony Sitinjak. (2001). *Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Fathimiyah, Umi. (2016). *Pengaruh Absensi Sidik Jari (Finger) dan Kedisiplinan Karyawan (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam , dan di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan , UIN Walisongo Semarang)*. Skripsi.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri WalisongoSemarang. (Tidak Dipublikasikan).Alamat : <http://eprints.walisongo.ac.id/6283/>
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fauzan, Muhammad. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, Vol. 18, No. 1, Halaman: 34-40
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haqi, Bay dan Setiawan, H. S. (2019). *Aplikasi Absensi Dosen Dengan Java dan Smartphone Sebagai Barcode Reader*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.

- Harahap, Sofyan Syafri. (2003). *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta : Pustaka Quantum.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilmiana, Zukirah. (2016). *Analisis Perbandingan Penerapan Sistem Absensi Manual dan Finger Print Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. (Tidak Dipublikasikan).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Liyas, Jeli Nata. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI- Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol. 2, No. 2, Halaman: 121-129.
- Mahendra dan Brahmasari. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol.1, No.1, Halaman: 22–42.
- Manullang, Marihaot. 2004. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi cetakan 2*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nurmalasari, Hartini, S., Adiwihardja, C., dan Muniroh. (2018). Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hillconjaya Sakti Jakarta. *Prosiding. Seminar Nasional Inovasi Dan Tren (SNIT)*, Halaman: 55–60.
- Prihatinta, Triana. dan Rino Desanto. (2017). Hubungan Tingkat Kehadiran Melalui Penerapan Absensi Finger Print terhadap Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Kontrak di Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*, Vol. 1, No.1, Halaman: 8-12.
- Profil Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Madiun*. Alamat: <https://madiunkota.go.id/wp-content/uploads/2017/03/PPID-DINAS-PERKIM-2.pdf>

- Puspaningrum, Diah, Setyo Adji, dan NaningKristiyana. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *ISOQUANT. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 3 No. 2. Halaman: 35-44.
- Setiawan, Dodi R, dan Yulianti. (2017). Pengaruh Absensi Fingerprint terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sanbio Laboratories Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Majalah Ilmiah Bijak*, Volume 14, No. 01. Halaman: 70-81
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 1*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudarta, TjokordaGde Bagus dan Ahmadi, Slamet. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT Ajinomoto Indonesia. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, Vol. 7 No. 2.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. (2013). *Desain Penelitian Manajemen Strategik: Cara mudah meneliti masalah-masalah Manajemen Strategik untuk Skripsi, Tesis, danPraktik Bisnis*. Jakarta: RajawaliPers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wardani, Ratna Sari Kusuma. (2015). *Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kalbe Farma Tbk (Lippo Cikarang)*. Skripsi. Fakultas Bisnis, President University. (Tidak Dipublikasikan). Alamat:<http://repository.president.ac.id/xmlui/handle/123456789/2191>
- Westra,Pariata. (2006). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : Liberti.