

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil analisis deskriptif Efektivitas Absensi *Finger Print* memberikan gambaran rata-rata skor untuk persepsi variable Kinerja Pegawai adalah baik sebesar 75,4%, persepsi variable *Reward* terhadap Kinerja Pegawai adalah baik sebesar 72%
persepsi variable Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah baik sebesar 71,2%,
2. Variabel Efektivitas Absensi *Finger Print* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. Variabel Efektivitas Absensi *Finger Print* dibuktikan oleh nilai t_{hitung} sebesar 6,783 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 0,05% (5%). Variabel Disiplin Kerja dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 1,702 dengan nilai signifikan sebesar 0,094 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%) yang menunjukkan pengaruh positif. Variabel *Reward* dibuktikan nilai t_{hitung} sebesar 0,178 dengan nilai signifikan sebesar 0,859 lebih besar dari tingkat alfa yang digunakan 0.05 (5%) yang menunjukkan pengaruh positif. Selanjutnya variable Efektivitas Absensi *Finger Print*, Disiplin Kerja dan *Reward* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Pegawai hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 15,542 dengan tingkat sigifikan 0,000. Karena nilai probalitas $< 0,05$ yaitu $(0,00 < 0,05)$.

3. Hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0.391 (39,1%) terhadap Kinerja Pegawai, yang merupakan kontribusi dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Efektivitas Absensi *Finger Print*, Disiplin Kerja dan *Reward* sedangkan sisanya 60,9% merupakan dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, hasil pembahasan dan kesimpulan maka saran dari penulis yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak UNWIRA perlu melakukan Pemeliharaan terhadap sistem secara berkala dan terus menerus agar sistem dapat selalu berjalan dengan baik dan dapat tetap digunakan tanpa ada masalah yang berarti.
2. Dari hasil penelitian diharapkan karyawan lebih meningkatkan kreativitas di UNWIRA dan diharapkan pegawai lebih kreatif dan inovatif untuk mengembangkan teknologi informasi.
3. Perlu memperhatikan karier pegawai untuk menjabat sebagai kepala atasan pada bidang tertentu yang dimana pada bidang tersebut masih dijabat oleh sebagian dosen.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan bagi para pegawai agar dapat bekerja dan memiliki

kreatif dalam bekerja. perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai.

5. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus dalam berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga pegawai dapat diberikan berupa pemerian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal sehingga pegawai terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman. 2008. *Efektivitas Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta : Airlangga
- Bungkaes, H. R., Posumah, J.H., & Kiyai, B. 2103. *Hubungan Efektivitas Pengelolaan*
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, Fauzia, (2011), *Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Arianty, Nel, Bahagia, Rakhmad, Ashal, Akrim Lubis & Siswadi, Yudi, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 187.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2014.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Kasmi r (2016) . *Manajemen Sumber Day a Manusia* . Jakarta : Rajawali Pers.
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 480.
- Rivai, Veithzal. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press, 2005.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 305.
- Dicky Saputra N. I. (2017) Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Wolume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-503,1-14
- Winda Sri Astuti dalam *Jurnal Organisasi dan Manajemen Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/na7pz>