

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh absensi sidik jari (*finger print*) terhadap kedisiplinan, hasilnya adalah variabel absensi sidik jari (*finger print*) ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan (Y) di BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Jepara. Dibuktikan dengan nilai t hitung  $0,393 < t$  tabel  $2,201$  dan tingkat signifikan  $0,701 > 0,05$   $H_{01}$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya absensi sidik jari (*finger print*) tidak memiliki andil dalam kedisiplinan karyawan.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kedisiplinan, hasilnya adalah variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan (Y) di BNI Syariah Kantor Cabang Pembantu Jepara. Dibuktikan dengan nilai t hitung  $3,039 > t$  tabel  $2,201$  dan tingkat signifikan  $0,011 < 0,05$   $H_{02}$  ditolak  $H_2$  diterima. Apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka kedisiplinan juga meningkat.
3. Pengaruh absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan karyawan, hasilnya adalah variabel absensi sidik jari (*finger print*) ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kedisiplinan karyawan (Y) di BNI

4. Syariah Kantor Cabang Pembantu Jepara dengan nilai  $f$  hitung sebesar 4,900 dengan taraf signifikansi 0,030 kurang dari 0,05  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima. Semakin tinggi tingkat absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja karyawan, maka kedisiplinan karyawan juga meningkat. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,1 % berarti absensi sidik jari (*finger print*) dan motivasi kerja ikut andil dalam kedisiplinan kerja karyawan dan sebesar 52,9% dipengaruhi variabel lain.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Dalam penggunaan absensi sidik jari (*finger print*), perusahaan hendaknya memperbaiki maupun meninjau ulang sehingga dengan sistem absensi yang diterapkan tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.
2. Hendaknya perusahaan tetap memberi motivasi kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan kerja. Sehingga karyawan terdorong melaksanakan pekerjaannya berasal dari diri sendiri bukan berasal dari tuntutan.
3. Bagi peneliti setelahnya, diharapkan mampu menambah variabel yang digunakan dalam penelitian sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan.