

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh e-Kinerja dan *Fingerprint* dapat meningkatkan Tambahan Penghasilan Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil perhitungan variabel e-Kinerja diperoleh nilai t_{hitung} (0,408) > nilai t_{tabel} (0,199), maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel e-Kinerja terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai.
2. Dari hasil perhitungan variabel *Fingerprint* diperoleh nilai t_{hitung} (0,725) > nilai t_{tabel} (0,199), maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan *Fingerprint* terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai.
3. Dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} 0,649 > F_{tabel} 0,315 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian maka variabel e-Kinerja dan *Fingerprint* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan : “diduga terdapat pengaruh yang signifikan e-Kinerja dan *Fingerprint* terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta” dapat dibuktikan.
4. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS pada tabel *Model Summary* bagian *adjusted r square* diperoleh angka 0,710. Hal itu berarti 71,0% Tambahan Penghasilan Pegawai dipengaruhi oleh e-Kinerja dan

Fingerprint. Sedangkan sisanya $(100\%-71,0\%)=29,0\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

5. Berdasarkan nilai dari masing-masing variabel diketahui bahwa nilai koefisien untuk variabel X_1 (e-Kinerja) yaitu 0,283 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien untuk variabel X_2 (*Fingerprint*) yaitu 0,125. Dengan demikian maka variabel e-Kinerja lebih besar pengaruhnya terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Surakarta.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Sebagian PNS merasa bahwa e-Kinerja bukan merupakan data valid untuk mengetahui prestasi kerja masing-masing PNS. Saran Pengawasan dan pengecekan oleh pimpinan tiap Unit Kerja sangat di perlukan untuk mengetahui apakah yang dilaporkan di E-Kinerja sesuai dengan realita di lapangan yang dikerjakan telah sesuai tupoksi setiap pegawai
2. Sebagian PNS setelah melakukan fingerprint kurang dapat memanfaatkan waktu untuk segera mengerjakan tugas. Saran Pengawasan pimpinan sangat diperlukan untuk memperhatikan absensi elektronik, dalam hal ini berkaitan dengan, datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor sesuai jam kerja, tidak datang absensi kemudian meninggalkan kantor, sehingga juga dapat meningkatkan disiplin pegawai di Kantor

3. Sebagian PNS menganggap bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai tidak berdasarkan prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi. Hal tersebut kemungkinan terjadi karena banyak pegawai yang terlewatkan menginput kegiatannya tunjangannya, sebaliknya pegawai yang rajin menginput tunjangan penghasilan tinggi walaupun mungkin prestasinya rendah. Saran seharusnya pimpinan punya peran disini, untuk mengecek E-Kinerja setiap pegawai sebelum data di kirim ke validator, di situ bisa terlihat apabila capaian di E-Kinerja kurang dan pegawai itu bekerja maksimal sesuai tupoksinya bisa untuk di tambah nilainya, tapi sebaliknya kalau ada pegawai yang menginput capaian sesuai target tapi bekerja kurang disiplin nilai bisa dikurangi.