

# Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (*Fingerprint*) terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang

Lia Sepda Kristin  
I Nyoman Suputra  
Sarhini

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang  
E-mail : Lia\_kristin@yahoo.com

**Abstract:** *The research finding shows that: (1) the implementation of fingerprint is in the excellent category, working motivation for teachers is in the high category, and the teachers' performance is good as well; (2) there is a direct positive significant effect between the application of fingerprint on working motivation of teachers; (3) there is a significant direct positive effect between motivation and teachers' working performance; and (4) there is no direct significant effect between the application of fingerprint on teacher performance through motivation.*

*Lastly, the recommended advices are: (1) in improving teachers' motivation and performance at SMAN 5 Malang, the institution should always monitor, review and improve the implementation of fingerprints that has already existed. It can also reduce the attitude of the teachers who are less motivated by the presence of fingerprint systems which has been used; (2) SMAN 5 Malang should conduct a study of motivation and performance on a regular basis with the hope to know what are the things that can affect the motivation and performance of teachers, as well as identifying the problems that might arise so that it can be resolved soon. In addition, SMAN 5 Malang needs to examine other factors that may affect the motivation and performance of teachers at SMAN 5 Malang apart from the implementation of fingerprint; these factors could be working environment, interpersonal relationships, and others.*

**Keywords:** *Fingerprint, Teacher's Performance, Working Motivation*

**Abstrak:** Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*) termasuk dalam kategori sangat baik, motivasi kerja guru termasuk dalam kategori tinggi, dan kinerja guru termasuk dalam kategori baik. (2) Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif antara penerapan presensi sidik jari terhadap motivasi kerja guru. (3) Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. (4) Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan dan positif antara penerapan presensi sidik jari terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Saran yang direkomendasikan sehubungan dengan hasil penelitian adalah: (1) Untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang, hendaknya lembaga pendidikan tersebut selalu memantau, meninjau, dan memperbaiki pelaksanaan presensi sidik jari (*fingerprint*) yang sudah ada. Hal ini juga dapat mengurangi sikap para guru yang tidak terlalu termotivasi dengan sistem presensi sidik jari (*fingerprint*) yang sudah berjalan selama ini. (2) Lembaga pendidikan di SMA Negeri 5 Malang hendaknya melakukan kajian motivasi dan kinerja secara berkala dengan harapan dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja para guru, sekaligus mengidentifikasi masalah-masalah yang mungkin saja timbul sehingga masalah tersebut dapat segera teratasi. Selain itu lembaga pendidikan di SMA Negeri 5 Malang perlu mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang selain penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*), faktor-faktor tersebut bisa saja mengenai lingkungan kerja atau iklim kerja, hubungan interpersonal, dan lain-lain.

**Kata Kunci:** Presensi Sidik Jari, Kinerja Guru, Motivasi Kerja,

Kemakmuran suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia dan kualitas sumberdaya manusia ditentukan oleh kualitas pendidikan masyarakatnya. Kualitas pendidikan di masyarakat erat kaitannya

dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Perkembangan IPTEK di era globalisasi ini terjadi di berbagai bidang, salah satunya di bidang pendidikan yakni dengan munculnya berbagai macam peralatan

teknologi canggih yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja. Peningkatan motivasi kerja dan kinerja merupakan tantangan baru bagi dunia pendidikan dalam mengembangkan sumber daya manusianya.

Dalam upaya mengembangkan SDM khususnya di bidang pendidikan sangat diperlukan guru yang profesional dan berkualitas. Guru sebagai salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis pada setiap usaha peningkatan mutu pendidikan. Seorang guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didiknya. Mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan yang ditunjukkan oleh guru. Mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan.

Guru sebagai pendidik harus berkemampuan yang meliputi penguasaan materi pembelajaran, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus menjadi pribadi yang berkembang dan dinamis. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan serta menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi

interaksi antara guru dengan siswa maupun siswa dengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas siswa dalam proses pembelajaran guna mencapai keberhasilan pendidikan. Hal yang perlu ditekankan untuk tujuan misi penyelenggaraan pendidikan tersebut adalah kinerja seorang guru.

Kinerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Guru pada prinsipnya memiliki potensi cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya karena keberhasilan suatu lembaga pendidikan ditentukan oleh kemampuan yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara baik.

Kondisi di lapangan yang ada saat ini mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan. Adanya suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, rendahnya tingkat kehadiran, indisipliner guru dan gejala negatif lainnya menjadi pertanda bahwa kepuasan kerja seorang guru yang rendah. Kenyataan ini sangat memprihatinkan dan mengundang berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesinya sebab keadaan ini juga akan berdampak pada kemunduran kualitas anak didiknya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor dan salah satunya adalah Motivasi Kerja. Motivasi kerja seorang guru untuk hadir di lingkungan sekolah maupun dalam proses pembelajaran memegang peranan penting. Hal ini disebabkan karena masih banyaknya unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat digantikan oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dalam pendidikan formal pada

umumnya karena guru sering dijadikan tokoh panutan atau teladan bagi siswanya.

Martoyo (2000:165) menyatakan bahwa “motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya sesuatu tindakan dan memberikannya kekuatan atau energi yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, pemberian keputusan, ataupun mengurangi ketidakseimbangan”. Hal ini didasarkan atas asumsi bahwa jika seseorang bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Motivasi merupakan komoditi yang sangat diperlukan oleh semua orang termasuk guru.

Kuatnya motivasi dan kesadaran seorang guru akan berperan pentingnya di dalam dunia pendidikan, motivasi tersebut akan mendorongnya untuk lebih maksimal dan lebih profesional dalam bekerja dengan menunjukkan kinerja atau prestasi kerja yang baik. Jika motivasi yang dimiliki guru rendah, maka kinerja guru tersebut akan ikut menurun, dan jika hal ini terjadi, berarti akan menyebabkan menurunnya hasil kerja.

Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru, maka upaya pengendalian dan pengawasan kerja terutama dalam lembaga pendidikan perlu dilaksanakan secara terus menerus dan konsisten. Salah satu faktor yang dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengendalian adalah melihat tingkat kehadiran guru yang secara periodik di evaluasi yaitu dengan sistem pelaporan presensi sidik jari (*fingerprint*) dimana fungsi alat ini yaitu merekam kehadiran seorang guru secara cepat, tepat, dan akurat.

Pada umumnya sistem yang digunakan untuk merekam kehadiran guru masih manual yakni menggunakan tanda-tangan maupun pengecekan secara individu sehingga dapat terjadi pelanggaran dalam proses maupun hasil rekam kehadiran tersebut. Motivasi kerja untuk mematuhi atau mentaati peraturan terutama dalam hal kehadiran maupun jam kerja, tidak terlepas dengan adanya pemanfaatan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang semakin canggih yaitu mesin presensi sidik jari (*fingerprint*) dimana fungsi alat ini yaitu

merekam kehadiran seorang karyawan secara interaktif dan objektif dalam bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dimana hasil rekap presensi sidik jari tersebut merupakan bukti autentik dan tidak diragukan lagi kebenarannya karena secara langsung merekam sidik jari setiap penggunaanya.

Cahyana (dalam Faisal, 2006:26) menyatakan bahwa “pencatatan presensi pegawai merupakan salah satu faktor pengelolaan sumber daya manusia (SDM)”. Alat pencatatan presensi pegawai yang konvensional memerlukan banyak intervensi pegawai bagian administrasi SDM maupun kejujuran pegawai yang sedang dicatat kehadirannya. Hal ini sering memberikan peluang adanya manipulasi data kehadiran apabila pengawasan yang kontinyu pada proses ini tidak dilakukan semestinya.

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 5 Malang dengan pertimbangan bahwa sekolah tersebut telah memiliki nama dan citra yang baik di masyarakat Malang, selain itu sekolah tersebut telah menerapkan presensi sidik jari khususnya bagi para guru. Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dipaparkan di atas, untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara penerapan presensi sidik jari, motivasi kerja, dan kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penerapan Presensi Sidik Jari (Fingerprint) Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang”.

## METODE

Pendekatan Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanasi (*explanatory resesarch*). Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) yang merupakan suatu bentuk terapan dari analisis regresi berganda. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu penerapan presensi sidik jari (X),

motivasi kerja (Z), dan kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 5 Malang yang berjumlah 51 guru. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data tunggal yaitu angket atau kuesioner. Dalam pengukuran angket peneliti menggunakan *skala likert* dengan empat opsi jawaban yaitu sangat setuju (4), setuju (3), kurang setuju (2), dan tidak setuju (1). Variabel penelitian ini telah diambil dari teori dasar dan *Indonesian Journal Instrument*. Sumber data dalam penelitian yaitu data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik angket. Untuk menggali data primer, angket yang digunakan yaitu angket tertutup. Sumber data primer diperoleh secara langsung dari angket yang diisi oleh bapak dan ibu guru. Analisis data dalam penelitian kuantitatif terdiri dari dua yaitu analisis statistika deskriptif dan statistika inferensial. Analisis statistika deskriptif digunakan untuk memperoleh data mengenai gambaran penerapan presensi sidik jari, motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang dengan menentukan panjang kelas interval dan persentasenya. Analisis statistika inferensial menggunakan uji analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui (1) pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif antara penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 5 Malang. (2) pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang. (3) pengaruh secara tidak langsung antara penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 5 Malang?

## PEMBAHASAN & HASIL

### **Pengaruh Secara Langsung Antara Penerapan Presensi Sidik Jari (*fingerprint*) Terhadap Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang**

Hasil distribusi frekuensi variabel penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*) pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa sebanyak 34 guru yang menjadi sampel urutan pertama sebesar 20 (58.8%) guru menyatakan sangat

baik, urutan kedua sebesar 11 (32.4%) guru menyatakan baik, dan urutan ketiga sebesar 3 (8.8%) guru menyatakan cukup baik. Selanjutnya, hasil distribusi frekuensi motivasi kerja guru di SMA Negeri 5 Malang menunjukkan bahwa sebanyak 34 guru yang menjadi sampel urutan pertama sebesar 21 (61.8%) guru menyatakan tinggi, urutan kedua sebesar 13 (38.2%) guru menyatakan sangat tinggi.

Presensi sidik jari (*fingerprint*) merupakan alat yang digunakan untuk merekam kehadiran seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dimana hasil rekap presensi sidik jari tersebut merupakan bukti autentik yang tidak diragukan lagi kebenarannya karena secara langsung merekam sidik jari setiap penggunaannya. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur (*path analysis*) yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*) berpengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 5 Malang.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Martoyo (2000:165) yang menyatakan bahwa “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja”. Di dalam dunia kerja peranan motivasi sangat penting. Orang akan bekerja lebih giat dan tekun apabila memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya, sebaliknya apabila seseorang bekerja tanpa adanya motivasi akan cepat bosan karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil.

Hasibuan (2011:143) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang bisa dilakukannya, karena ia mempunyai komitmen yang tinggi terhadap panggilan profesinya. Kuatnya motivasi dan kesadaran seorang guru akan berperan pentingnya di dalam dunia pendidikan,

motivasi tersebut akan mendorong untuk lebih maksimal dan lebih profesional dalam bekerja.

Hasibuan (2011:149) menyatakan bahwa “motivasi yang diberikan secara tidak langsung (*indirect Motivation*) yaitu motivasi yang diberikan melalui fasilitas-fasilitas untuk menunjang gairah/kelancaran kerja sehingga pegawai betah dan bersemangat dalam bekerja”. Dengan demikian, adanya presensi sidik jari (*fingerprint*) dimana fungsi alat ini yaitu merekam kehadiran seorang guru atau karyawan dalam bekerja secara cepat, tepat, dan akurat sangat tepat apabila digunakan sebagai upaya pengendalian maupun pengawasan kerja terutama dalam dunia pendidikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad (2006) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*) terhadap motivasi kerja karyawan di FMIPA-IPB.

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian yang didukung oleh teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*) maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja guru untuk lebih bergairah atau bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya.

### **Pengaruh Secara Langsung Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Malang**

Hasil distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guru di SMA Negeri 5 Malang menunjukkan bahwa sebanyak 34 guru yang menjadi sampel urutan pertama sebesar 21 (61.8%) guru menyatakan tinggi, urutan kedua sebesar 13 (38.2%) guru menyatakan sangat tinggi. Selanjutnya, hasil distribusi frekuensi variabel kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang menunjukkan bahwa sebanyak 34 guru yang menjadi sampel urutan pertama sebesar 18 (52.9%) guru menyatakan baik, urutan kedua sebesar 16 (47.1%) guru menyatakan sangat baik.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang muncul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dalam diri seseorang. Kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk berbuat atau bertingkah laku yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, pemberian keputusan, ataupun mengurangi ketidak- seimbangan. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur (*path analysis*) yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Handoko, (1989:252) yang menyatakan bahwa “Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Oleh karena itu dalam dunia pendidikan khususnya, kuatnya motivasi kerja dan kesadaran seorang guru akan berperan penting di dalam dunia pendidikan, motivasi tersebut akan mendorong untuk lebih maksimal dan lebih profesional dalam bekerja dengan menunjukkan kinerja atau prestasi kerja yang baik. Jika motivasi yang dimiliki guru rendah, maka kinerja guru tersebut akan ikut menurun, dan jika hal ini terjadi, berarti akan menyebabkan menurunnya hasil kerja guru.

Kinerja adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Sehingga motivasi atau dorongan untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kemampuan dasar yang telah dimiliki seseorang berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut. Rahardja (2004:4) mengemukakan bahwa “antara motivasi kerja atau dorongan untuk berbuat sesuatu dan kinerja terdapat hubungan yang saling mempengaruhi”. Artinya apabila seorang guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya guru yang mempunyai motivasi yang rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahardja (2004) yang mendapatkan hasil

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMUK BPK Penabur Jakarta.

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian yang didukung oleh teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja guru.

### **Pengaruh Secara Tidak Langsung Antara Penerapan Presensi Sidik Jari Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di SMA Negeri 5 Malang**

Presensi sidik jari (*fingerprnt*) merupakan alat yang digunakan untuk merekam kehadiran seorang karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dimana hasil rekap presensi sidik jari tersebut merupakan bukti autentik yang tidak diragukan lagi kebenarannya karena secara langsung merekam sidik jari setiap penggunaannya. Hasil penelitian di SMA Negeri 5 Malang ditemukan bahwa tingkat penerapan presensi sidik jari berada dalam kategori sangat baik begitu juga dengan motivasi kerja berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan imbal balik antara penerapan presensi sidik jari dimana fungsi alat ini yaitu merekam kehadiran seorang guru atau karyawan dalam bekerja secara cepat, tepat, dan akurat akan dapat meningkatkan motivasi kerja guru untuk lebih bergairah atau bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya karena didukung oleh fasilitas yang dapat menunjang gairah/kelancaran kerja sehingga pegawai betah dan bersemangat dalam bekerja (Hasibuan, 2011:149).

Hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru dan terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang dapat meningkatkan fungsi motivasi secara terus menerus. Disini terdapat hubungan yang erat, saling mempengaruhi antara motivasi

atau dorongan untuk berbuat sesuatu sesuai dengan kemampuan dasar yang telah dimiliki seseorang dengan kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut. Sebaliknya apabila motivasi kerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah, maka kinerja atau prestasi kerjanya akan ikut menurun, sehingga merugikan organisasi atau lembaga itu sendiri seperti menurunnya tingkat kedisiplinan ataupun kemangkiran dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel *intervening* (motivasi kerja) secara tidak langsung dapat memperkuat pengaruh penerapan presensi sidik jari terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang.

## **SIMPULAN & SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan, dapat ditarik kesimpulan: (1) Penerapan presensi sidik jari (*fingerprnt*) termasuk dalam kategori sangat baik, motivasi kerja guru termasuk dalam kategori tinggi, dan kinerja guru termasuk dalam kategori baik. (2) Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif antara penerapan presensi sidik jari terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 5 Malang. (3) Terdapat pengaruh secara langsung yang signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang. (4) Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang signifikan dan positif antara penerapan presensi sidik jari terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di SMA Negeri 5 Malang.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dalam rangka mengoptimalkan variabel-variabel dalam penelitian maka saran yang dapat peneliti berikan antara lain: (1) Untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang, hendaknya lembaga pendidikan tersebut selalu memantau,

meninjau, dan memperbaiki pelaksanaan presensi sidik jari (*fingerprint*) yang sudah ada. Hal ini juga dapat mengurangi sikap para guru yang tidak terlalu termotivasi dengan sistem presensi sidik jari (*fingerprint*) yang sudah berjalan selama ini. (2) Lembaga pendidikan di SMA Negeri 5 Malang hendaknya melakukan kajian motivasi dan kinerja secara berkala dengan harapan dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja para

guru, sekaligus mengidentifikasi masalah-masalah yang mungkin saja timbul sehingga masalah tersebut dapat segera teratasi. Selain itu lembaga pendidikan di SMA Negeri 5 Malang perlu mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja guru di SMA Negeri 5 Malang selain penerapan presensi sidik jari (*fingerprint*), faktor-faktor tersebut bisa saja mengenai lingkungan kerja atau iklim kerja, hubungan interpersonal, dan lain-lain.

### DAFTAR RUJUKAN

- Ahmad, F. A. 2006. *Hubungan Penerapan Absensi Sidik Jari (Finger Print) Dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, Institut Pertanian Bogor, Bogor - Jawa Barat)*. Skripsi. Program Sarjana Ekstensi Manajemen Agribisnis Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, G. B. 1988. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Fajrin, T & Nurina, A. F. 2012. Analisis Sistem Presensi Dengan Sidik Jari Siswa SMK Negeri 2 Karangayar. *Indonesian Jurnal on Computer Science Speed*, FTI UNSA Vol 9 No 3, (Online), ([ijcss.unsa.ac.id](http://ijcss.unsa.ac.id)), diakses 17 Oktober 2014.
- Febrianto. 2014. Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Penjasorkes Tingkat SDN Se-Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan, *Jurnal Pendidikan Jasmani* vol 02 No. 01, (online), ([ejournal.unesa.ac.id](http://ejournal.unesa.ac.id)), diakses 17 Oktober 2014.
- Handoko, T. 1989. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maeyasari, E. 2012. *Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 4*. Yogyakarta: BPFC.
- Rahardja, A.T. 2004. Hubungan Antara Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, No. 3, (online), (<http://www.bpkpenabur.or.id>), diakses 10 Desember 2014.
- Riduwan. 2013. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari*

- Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. 2010. *Statistika Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siregar, S. 2011. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudarmanto, R. G. 2005. *Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 1975. *Statistika Untuk Ekonomi dan Niaga*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Peneitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno, dkk. 2010. *Pedoman Penulisan karya Tulis Ilmiah*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Sudrajat, A. 2009. *Permendiknas No. 41 Tahun 2007 Mengenai Standar Proses*. (Online), (<https://akhmadsudrajat.files.wordpress.com>), diakses tanggal 14 November 2014.
- Tim Penyusun Pusat Bahasa. 2008. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. 2006. Bandung: Citra Umbara.
- Uno, H. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2012. *7 Langkah Praktis, Mudah Menggunakan Absensi* (Online), (<http://absensisidikjari.com>), diakses 11 November 2014.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Kelebihan Absensi Biometrik Fingerprint Dibandingkan Dengan Absensi Manual*. (Online), ([blog.mesinabsensi.co.id](http://blog.mesinabsensi.co.id)), diakses 11 November 2014.