

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) variabel Disiplin (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.433, artinya bahwa antara Disiplin dan variabel Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang kategori **Sedang**. Koefisien determinan (R^2) menjelaskan tentang variasi nilai Kinerja Pegawai (Y) ditentukan oleh variabel Disiplin (X1) yang diperhatikan. Dari hasil Analisa koefisien determinan (R^2) diperoleh sebesar 0,454 artinya bahwa besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin (X1) sebesar 45,4% dan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh variabel X lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Untuk alpha (α) sebesar 0,05 dan $dk = n - k$ ($84 - 3 = 81$) memperoleh t_{tabel} sebesar 1,679427 dan t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2,573. Dengan demikian maka nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dimana $2.5731 > 1,679427$ dan juga nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anatar variabel Disiplin (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.668, artinya bahwa antara

Motivasi dan variabel Kinerja Pegawai mempunyai hubungan yang kategori **Kuat**. Koefisien determinan (R^2) menjelaskan tentang variasi nilai Kinerja Pegawai (Y) ditentukan oleh variabel Motivasi (X2) yang diperhatikan. Dari hasil Analisa koefisien determinan (R^2) diperoleh sebesar 0,555 artinya bahwa besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi (X2) sebesar 55,5% dan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel X lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Untuk alpha (α) sebesar 0,05 dan $dk = n - k$ ($84 - 3 = 81$) memperoleh t_{tabel} sebesar 1,679427 dan t_{hitung} yang diperoleh sebesar 6,415. Dengan demikian maka nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dimana $6,415 > 1,679427$ dan juga nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anatar variabel Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

3. Besarnya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,755, artinya antara variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai hubungan yang **Kuat**. Koefisien determinan (R^2) menjelaskan tentang variasi nilai Kinerja Pegawai (Y) ditentukan oleh variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) yang diperhatikan. Dari hasil Analisa koefisien determinan (R^2) diperoleh sebesar 0,726 artinya bahwa besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 72,6% dan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel X lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Untuk alpha (α) sebesar 0,05 dan $dk = n - k$ ($84 - 3 = 81$) memperoleh F_{hitung} sebesar 3,201 dan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,81. Dengan demikian maka nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dimana $3,201 > 2,81$ dan juga nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Disiplin (X1) dan variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Dinas PRKPP Kabupaten TTU, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada para pegawai untuk memperhatikan sikap saling menghormati, menghargai, taat pada peraturan dan tanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan.
2. Pegawai di kantor Dinas PRKPP Kab TTU perlu meningkatkan motivasi dari dalam diri maupun dari luar agar kinerja yang dihasilkan akan optimal.
3. Dalam kaitan dengan disiplin, motivasi dan aturan-aturan atau norma-norma yang baik kepada pegawai, dan diharapkan memberikan perhatian

yang tulus dan bersifat individual/pribadi yang diberikan pimpinan kepada pegawai.

4. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai maka pemerintah perlu memperhatikan gaji dan insetif, serta memberikan bonus penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja secara maksimal sesuai standar yang ditentukan.
5. Untuk peneliti selanjutnya disarankan, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain diluar dari variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas PRKPP Kabupaten

TTU

DAFTAR PUSTAKA

- Astria, K. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*.
- Bernadin, 2003, *Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Askara, Jakarta:
- Hasibuan. Malayu.S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Harlie. M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 No. 4 D, 860–867.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8.
- Seran Sirilius, 2011, *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi*. Gita Kasih Timor

Sugiono, 2000, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabetha, Bandung

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.

Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351–360.