

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden pada setiap pertanyaan indikator, diketahui bahwa gambaran responden tentang disiplin, koordinasi, pengembangan karir, motivasi dan kinerja adalah cukup baik, dan kinerja pegawai juga akan semakin baik.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik atau meningkat disiplin kerja, maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja pegawai.
3. Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya jika koordinasi dalam bekerja semakin bagus, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat.
4. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya walaupun seorang pegawai mendapatkan karir yang baik, namun motivasi kerjanya tidak akan meningkat.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu berarti semakin meningkat disiplin kerja dari para pegawai, maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

6. Koordinasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal itu berarti pelaksanaan koordinasi semakin baik dalam kantor, namun tidak akan mendukung terhadap peningkatan kinerja.
7. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu berarti semakin baik pengembangan karir seorang pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
8. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu berarti apabila motivasi karyawan meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
9. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel mediasi motivasi tidak mampu berperan dalam memediasi pengaruh variabel bebas disiplin terhadap kinerja, koordinasi terhadap kinerja dan pengembangan karir terhadap kinerja.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, Karena itu, peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur perlu:
 - a. meningkatkan disiplin kerja pegawai, dan koordinasi yang baik di antara pimpinan dan bawahan sehingga akan tercipta kerjasama yang baik dalam organisasi.
 - b. Melakukan perbaikan penerapan sanksi dengan memberikan peringatan kepada

setiap pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan dengan tidak memandang pangkat dan golongan.

- c. Memperhatikan kenyamanan ruang kerja bawahan dengan memberikan fasilitas yang dibutuhkan seperti alat penyejuk udara dan lain-lain, sehingga pegawai tetap berada dalam ruang kerja saat jam kerja berlangsung.
 - d. Menghargai dan menerima pendapat dari bawahan dengan tidak memandang jabatan yang dimiliki oleh bawahan.
2. Pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur hendaknya mendukung pengembangan karir pegawai
- a. Meningkatkan jumlah pegawai Kanwil Kemenag Prov. NTT yang mengikuti diklat pada Balai Diklat Pemerintah;
 - b. Menyelenggarakan *in house training* atau bimbingan teknis (bimtek) minimal dua kali setahun;
 - c. Menyelenggarakan asesmen kompetensi pegawai setiap tahun sebagai dasar promosi dan demosi
3. Pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur memperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama pada indikator indikator yang masih berada pada level cukup baik.
- a. Menetapkan target kinerja dan menyampaikannya kepada pegawai melalui perjanjian kinerja pada bulan Januari setiap tahun
 - b. Menambah frekuensi supervise pimpinan, guna memberikan koreksi jika ditemukan penyimpangan/kesalahan

- c. Mengoptimalkan forum evaluasi capaian kinerja secara berkala melalui tatap muka seperti rapat koordinasi.
- 4. Bagi Organisasi hendaknya lebih mendorong karyawannya untuk selalu meningkatkan kualitas kerja dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian sehingga setiap karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan,
 - a. Menambah intensitas pendidikan dan pelatihan berbasis komputer.
 - b. Memberikan penghargaan/pengakuan dari pimpinan terhadap pegawai yang berkinerja baik, baik secara moril maupun secara materi..
- 5. Untuk peneliti yang akan datang yang akan meneliti mengenai kinerja pegawai; disarankan untuk menambah variabel yang berbeda seperti budaya organisasi, kerja lembur, stress kerja, konflik kerja dan juga mengambil lokasi yang berbeda selain di lokasi kantor pemerintahan dan mengambil variabel pemediasi lain selain motivasi seperti kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad, Tohardi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Agus, Widarjono. 2015. *Statistika Terapan*, Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Ferdinad, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- . 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE UGM.
- . 2003. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hariandja, M.T. Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktifitas Kerja)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hamza, Uno B. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilyas.Y. 1999. *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI.
- Levis, Leta Rafael. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: Penerbit Ledalero

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan I. Bandung : PT Refika Aditama.
- Marihot, T.E. Hariandja. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, cetakan ke-2. Jakarta: PT. Grasindo.
- Nawawi, H.Hadari. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Untuk yang Kompetitif*, cetakan pertama. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rahadi, Dedi Raianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- 2009. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian,S.P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, M dan Sofian Efendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- 2006. *Metode dan Proses Penelitian*. Jakarta: Pustaka LP3ES.
- Simamora, H. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjutak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- , 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Edisi 3. Jakarta: LPFEUI
- Soewarno, Handayaniingrat. 2002. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung..
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- , 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- , 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- , 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Uha, Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Wukir H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, cetakan I. Yogyakarta : Multi Presindo
- Yamin, dan Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTST, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

Jurnal

- Ana Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012). “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol.6 Nomor 2 Agustus 2021.
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015). “Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru”. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol.VII No.1.

- Bahri, Samsul (2016). “Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan”. *Jurnal Ecoment Global*, Vol.1 Nomor 1 Hal. 51 Edisi Februari 2016.
- Gian. F. Kaseger (2017). “Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado”. *Jurnal EMBA*. Vol.5 Nomor 2 September 2017, Hal.3058-3067.
- Murtini.VA Srimulyani.H (2013). “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun”.. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi/ JRMA*. Vol. 1 Nomor 1 Hal.10 Edisi Februari 2013.
- Lisa J. Lovihan (2018). “Analisis Koordinasi dan Pengawasan serta Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan PT. Berkat Nikita Waya Lansot di Minihasa Utara”. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 Nomor 4 September 2018, Hal. 2378-2387.
- Meryance, Rafani & Pratiwi (2014). “Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Pangkalpinang”. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis/JIPMB*.Vol.1 Nomor 1 Hal. 1 Edisi November 2014.
- Neni Triastuti (2018). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Medan”. *Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi*. Vol.7 Nomor 1.
- Permatasari, I.R. (2006). “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Karyawan (Studi kasus di PT. Telkom Malang)”. *Jurnal Ekonomi Modernisasi* Vol.2 No. 3
- Raka Kumarawati (2017). “Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar”. *JAGADITHA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.4, Nomor 2. Hal.63-75 Edisi September 2017.
- Suci Rachman Sari (2020). “Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumatera Selatan”. *IJMPro: Integritas Jurnal Manajemen Profesional*, Vol.1 Nomor 1 Edisi Januari 2020.
- Suparno Sudarwati (2014). “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen”. *Jurnal Paradigma*, Vol.1 Nomor 01 Edisi Februari – Juli 2014.

Tesis

- Eva Kris Diana, Devi. 2009. "*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*". (Studi pada Karyawan Out Sourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang. Tesis MM –Undip Semarang
- Meman, Adrianus. 2010. "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi di Lingkungan Sekretariat Kabupaten Kupang)*". Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang (tidak dipublikasikan).
- Nanda Amelianny. 2016. "*Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Perguruan Panca Budi Medan*". Tesis Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan.
- Raden, Godefridus. 2009. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Prof. Dr.W.Z Johannes Kupang*. Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang (tidak dipublikasikan).
- Salem, Albinus. 2013. "*Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Fasilitas dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Nusa Tenggara Timur*". Tesis Program Pasca sarjana Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang (tidak dipublikasikan).
- Rani, Mariam. 2009. "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*" Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Tesis MM Undip. Semarang
- Zahara, Rita. 2010. "*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Bangka Belitung*".Tesis MAPD UGM. Yogyakarta

Peraturan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah RI No.53 Tahun 2010. Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Agama RI Nomor 19 Tahun 2019, Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama. Biro Humas, Kementerian Agama RI.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.