

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Analisis deskriptif memberikan gambaran untuk kategori gambaran responden. Melalui penelitian ini diperoleh hasil kategori gambaran responden sebagai berikut:
 - a. Persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja adalah baik, yaitu sebesar 72,20%. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel disiplin kerja, cukup baik.
 - b. Persepsi responden terhadap variabel fasilitas kerja adalah baik, yaitu sebesar 75,40%. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel fasilitas kerja, cukup baik.
 - c. Persepsi responden terhadap variabel *self efficacy* adalah sangat baik, yaitu sebesar 86,60%. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel *self efficacy*, cukup baik.
 - d. Persepsi responden terhadap variabel kinerja adalah baik, yaitu sebesar 68,80%. Hasil ini menolak hipotesis yang telah dibuat sebelumnya yaitu persepsi responden akan variabel kinerja cukup baik.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan *Self Efficacy* (X_3), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan terbukti.
3. Variabel Disiplin Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan *Self Efficacy* (X_3), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT. Hal ini menunjukkan hipotesis yang diajukan terbukti.
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,530. Nilai ini menerangkan bahwa 53% variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT merupakan kontribusi dari tiga variabel independen, yakni variabel disiplin kerja (X_1), fasilitas kerja (X_2), dan *self efficacy* (X_3), sedangkan sisanya sebesar 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT, perlu memperhatikan disiplin kerja dalam hal kehadiran dengan jalan memotong tunjangan atau menggunakan *finger print* untuk meningkatkan disiplin. Hal ini disebabkan disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Jadi semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
2. Bagi Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT, agar lebih meningkatkan fasilitas kerja dan perlengkapan kerja dengan

menambah alat kerja berupa komputer, printer, LCD proyektor, mesin fotocopy. Upaya yang dilakukan berkaitan dengan fasilitas kerja yakni perbaikan fasilitas-fasilitas yang sudah rusak agar berfungsi dengan baik, sehingga dapat menunjang aktifitas pegawai sehari-hari.

3. Bagi pegawai Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi NTT, agar dapat meningkatkan *self efficacy* dalam hal meyakinkan diri mereka bahwa tingkat kesulitan kerja yang mereka jalani dapat ditangani dengan baik, sehingga bisa saja dengan hal tersebut, mereka dapat dipromosikan atau diberikan jabatan di level yang lebih tinggi.
4. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain, sehingga dapat mempengaruhi kinerja dan menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Alwisol, 2011. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
<https://books.google.co.id/books?id=ZuB0DwAAQBAJ>
- Asnawi, M. A. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas : Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: Athra Samudra
- Asnawi, Nur., & Masyuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran Dilengkapi dengan Contoh Hasil Penelitian*. UIN-MALIKI PRESS: Malang.
- Dessler, Gary. 2005. *Human Resource Management. Edition 10*. New Jersey: Pearson Edition. P. Rahayu (Alih Bahasa) . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Salemba Empat: Jakarta
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Edisi 5. Semarang. Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: BP UNDIP.
- Gunawan, Imam. 2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, Jakarta : Bumi Aksara
- Handoko, 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, H. Malayu. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo. 1998. *Organizational Behavior. Edition 9*. Boston. Suandy Erly (Alih Bahasa). 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesembilan. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Levis, L. R. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Yogyakarta: Ledalero.
- Mangkunegara, Anwar. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. <https://books.google.co.id/books?id=WpohOAAACAAJ>

- Moenir, H. A.S. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, S dan Syuhada, A. H. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasioal. Edisi Revisi*. Bumi
- Silaen, N, Dkk. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Widina Media Utama
- Sinambela, L. P., & Aksara, B. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id= AUIEAAAQBAJ>
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*; Alfabeta, Bandung. <https://id.id1lib.org/book/5686376/9d6534>
- Sunyoto dan Burhanudin, 2011. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Edisi Pertama, Media Pressindo, Yogyakarta: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana: Jakarta. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Zainal, Veithzal Rivai; Ramly, Mansyur; Mutis, Thoby; Arafah, Willy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi 3. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Depok: Rajawali Pers

Jurnal, Skripsi dan Tesis :

- Ambarwati, P. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan*. University of Muhammadiyah Malang.
- Astuti, G. D. 2021. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Pemberian Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di KSPPS BTM Surya Madinah Tulungagung dan Bmt Pahlawan Tulungagung*. UIN Satu Tulungagung
- Dahlius, A. & Ibrahim, M. 2016. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi*. 3 (June), 1–13.
- Elianti. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*. 1–9.

- Humaira, M. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 51 (1), 73
- Ilham, Nugraha, N., & Amir Tengku Ramly. 2020. 569-1608-1-Pb. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi*, 9(4), 315–324.
- Ilman, Fahmi, 2020. *Pengaruh Employee Engagement and Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan. Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 12–26.
- Irawan, Aditya., & Suryani, N. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Kharie, A. R., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. 2019. *Pengaruh Analisis Jabatan, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7 (1), 141–150.
- Kurniasari, M, 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Catur Surya Sragen. Univerversitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. 2021. *Efikasi Diri dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 62–69. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593
- Nur, A. 2017. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kecamatan Klambu Kabupaten Grobogan*. 1–11.
- Pratiwi, A. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT . Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. *Diponegoro Journal of Management*, 3(4), 1–13.
- Rahmi, F, 2020. *Pengaruh EfikasiDiri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 56–62. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2359>
- Saputra, Arfan., Prayekti., & Septyarini, E. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan (Studi Pada Karyawan PNS di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta). 4 (1).

Satedjo, A. D., & Kempa, S. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Agora*, 5(3), 1–9.

Tamimi, I, 2019. *Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan*. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/97741>

Website :

<https://saharpratama.blogspot.com/2013/02/efikasi-diri-self-efficacy.html>

<https://www.gramedia.com/best-seller/self-efficacy-efikasi-diri/>