

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

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

1. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kinerja (66,00), kepemimpinan (66,21), motivasi kerja (66,29) dan disiplin kerja (65,98) masuk kategori cukup baik. Hasil ini sekaligus menerima hipotesis pertama.
2. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang dengan nilai  $t$  sebesar 1,521 dan nilai signifikan 0,129. Dengan demikian, hipotesis kedua ditolak.
3. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang. dengan nilai  $t$  sebesar 4,442 dan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.
4. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang dengan nilai  $t$  sebesar 0,143 dan nilai signifikan 0,590. Dengan demikian, hipotesis keempat ditolak.

5. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang dengan nilai  $t$  sebesar 3,360 dan nilai signifikan 0,0001. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima.
6. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang dengan nilai  $t$  sebesar 3,131 dan nilai signifikan 0,002. Dengan demikian, hipotesis keenam diterima.
7. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang dengan nilai  $t$  sebesar 0,419 dan nilai signifikan 0,676. Dengan demikian, hipotesis ketujuh ditolak.
8. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening pada UPTD Pendapatan Daerah Prov. NTT Wilayah Kabupaten Kupang dengan nilai  $t$  sebesar 0,461 dan nilai signifikan 0,645. Dengan demikian, hipotesis kedelapan ditolak.
9. Nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening adalah sebesar 0,363 dan kinerja sebagai variabel endogen adalah sebesar 0,579. yang berarti bahwa variabel kedua variabel tersebut dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 36,3% dan 57,9%

sedangkan sisanya 33,7 % dan 42% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat disarankan kepada Kepala UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang beberapa hal sebagai berikut:

1. Memperbaiki dan meningkatkan pengawasan oleh pimpinan kepada pegawai atas kedisiplinan pada jam efektif bekerja serta melakukan rapat kinerja seperti kesepakatan yang telah dibuat dengan memperhatikan kualitas, kuantitas dan efektifitas pegawai.
2. Pemerintah dalam hal ini pihak UPTD harus peka terhadap beberapa hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai atas pencapaian target dalam bentuk pelayanan langsung ke Kecamatan di seluruh wilayah Kabupaten Kupang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pendapatan Daerah Provinsi NTT Wilayah Kabupaten Kupang. Dengan ditingkatkannya beberapa hal yang mempengaruhi motivasi karyawan, maka akan memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan maupun secara tidak langsung melalui disiplin kerja.
3. Membangun kedisiplinan diri khususnya bagi pegawai mengingat pengaruhnya yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Tingkat kedisiplinan pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diterima pegawai. Hal yang masih perlu

dilakukan peningkatan adalah sosialisasi tentang pentingnya mengikuti peraturan instansi mengingat bahaya yang besar jika prosedur kerja yang benar tidak dilaksanakan. Bagi karyawan sendiri, beberapa hal yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik lagi adalah:

- a. Bekerja dengan mengikuti seluruh aturan ataupun prosedur kerja yang ada di dalam instansi pemerintahan.
- b. Bekerja dengan sepenuh hati, jujur, tulus dan disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ardana, Komang. Mujiati dan Ni Wayan. Utama. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, Irfan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Aplikasi. Edisi Revisi*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hessel Nogi S, Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana. Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publishing.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik` Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFEE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I*, Edisi 8, Jakarta: Prenhallindo.
- 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Jakarta: Bina Rena Pariwara,

Wayne F. Cascio, 1995, *Managing Human Resources*, International edition-4th, USA : Mc Raw-Hill inc.

## **Jurnal**

Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

Liyas, Jeli Nata. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* Vol. 3 No. 2 Hal. 169-180.

Yekti, Sundoro. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma* Vol. 1 No. 3 Hal.335-356

Yuliani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Immanuel Bandung. *Jurnal Ilmu Kesehatan* Vol. 12 No. 2 Hal. 161-168.

## **Tesis**

Ananto, Reza. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DHL. Global Forwarding Semarang Branch*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Damanik, Rizky Wanda. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sosial dan Pendidikan Ar-Rachmat*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Fahrul, Rici. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Telkomsel Cabang Pangkalpinang*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.

Kristanto, Pramudia Hardista. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari*

*Putra Prima, Tbk Kediri. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.*

- Mayliza, Riri. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervertingpada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”.
- Prakoso, Sabdo Teguh. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani KPH Kedu Utara.* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jogjakarta.
- Rambe, Anna Rachmaniah. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen.* Tesis Program Pascasarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara.* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Wardhana, Yoga Kusuma. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang.* Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

## **Peraturan**

- Undang-Undang Nomor 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan daerah – daerah Tingkat I Bali, NTB dan NTT.
- Peraturan Daerah Nomor 33 Tahun 2004 Bab I Pasal 1 tentang Pendapatan Asli Daerah (PAD).
- Peraturan Daerah Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah.
- Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah pada dan badan daerah dapat dibentuk Unit Pelaksana dan Teknis (UPT).
- Peraturan Gubernur Nomor 90 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tupoksi dan tata kerja unit pelaksana teknis Provinsi NTT.