

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Hasil analisis deskriptif disiplin kerja (X1) termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 87,34%, fasilitas kerja (X2) termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 86,64%, motivasi (X3) termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 88,28% dan kinerja pegawai (Y) termasuk dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 90,51%.
2. Hasil (uji t) menunjukkan variabel disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} 2,098 dengan nilai signifikan sebesar 0,044 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,005 (5%), variabel fasilitas kerja dengan nilai t_{hitung} 2,165 dengan nilai signifikan sebesar 0,038 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,005 (5%) dan variabel motivasi dengan nilai t_{hitung} 2,158 dengan nilai signifikan 0,039 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan 0,005 (5%). Menunjukkan variabel Disiplin Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Motivasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) pada kantor Camat Kelapa Lima Kota Kupang.
3. Hasil (uji F) menunjukkan menunjukkan signifikan $0,000 < 0,05$ nilai α . Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan

Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

4. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,516 atau 51,6% menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai kantor Camat Kelapa Lima Kota Kupang merupakan kontribusi dari ketiga variabel independen yakni Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi, sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Sesuai dengan kesimpulan diatas yang kemukakan, dapat diberikan saran bagi kantor Camat Kelapa Lima Kota Kupang sebagai berikut :

1. Pihak kantor Camat Kelapa Lima Kota Kupang perlu kembali mengamati waktu dan jam keluar kantor dengan membuat aturan jam kerja sesuai Keppres No.68 Tahun 1995 yang menyatakan hari kerja di lingkungan lembaga pemerintahan adalah 37,5 jam dalam lima sampai enam hari yang berarti 7,5 jam per hari (senin-jumat) dan apabila dalam pelaksanaanya masih terdapat pegawai yang melanggar aturan atau masih tidak menyetujui jam pulang tersebut pihak kantor Camat Kelapa Lima dapat melakukan pendisiplinan dengan sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar.
2. Kantor Camat Kelapa Lima kiranya dapat mendukung dengan memberikan mesin dan alat kantor yang tidak tersedia atau mengganti mesin dan alat kantor yang rusak guna mengoptimalkan fasilitas kerja bagi pegawainya agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan fasilitas yang diberikan.

3. Atasan kantor Camat Kelapa Lima dan pengurus diharapkan dapat lebih memperhatikan kebutuhan fisiologis pegawainya ditempat kerja dengan memenuhi kebutuhan pegawai selayaknya seperti menambah ruangan kerja yang terbatas dan memperhatikan lingkungan kerja.
4. Diharapkan atasan kantor Camat Kelapa Lima dapat kembali mengarahkan seluruh pegawainya tentang pelaksanaan tugas yang baik dan sesuai SOP (*Standard Operating Procedure*) kantor dan memberikan perhatian lebih agar pelaksanaan tugas dapat semaksimal mungkin sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ghozali , Imam. 2001 *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BP UNDIP
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivarriate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hasibuan 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Liberty
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007, *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Refika Aditama.
- Priyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian: Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja (edisi kelima)*. Depok: 2017.

Jurnal

- Anandita, Septian Ragil, Susi Indriyani dan Wisnu Mahendri, 2021, Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV.Zam-zam Jombang), *Jurnal Inovasi Penelitian*, Volume 2 No.3. (882)

- Any Isvandiari dan Lutfiatul F, 2017, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Merijan Kediri*. Jurnal JIBEKA, Volume 11 No.1.
- Chandra Andika Hadi Purnomo, M. Djudi, Yuniadi mayowan, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT.Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 48 No.1.
- Mochammad Bachtiar Affandie, Muhammad Mansur, Afi Rachmat Slamet, 2020, *Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang)*. E-Jurnal.
- Rahayu, Pidha Tri. 2019, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)*.
- Rahayu, Sri, 2015, *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Nafasindo Medan*.
- Rahman MF,dkk, 2020, *Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PDAM Kabupaten Sumenep*. E-Jurnal Riset Manajemen. (110)
- Maharani,Rr. Niken Arie, Laksono, Sonny SM, 2018, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sumbergempol*. Jurnal Revitalisasi. Vol 7 No.3.
- Priyatmono, Unggul, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Line Leavis di PT Kharisma Buana Jaya*.
- Ruli Arioma, Moch. Mustam, 2016, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di inspektorat provinsi Jawa Tengah*. E-Journal.
- Thomas, Yeltsin Aprioke, dkk, 2017, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*, Vol 3, No.046.
- Tuwuhadi Pratamiaji, Zainul Hiayat SE,MM., Kustanto, SE,MM. 2019, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang*, Volume-2, STIE Widayagama Lumajang.

Link

Academia.edu MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Perpuskampus.com karakteristik karyawan yang memiliki kinerja tinggi

Silabus.web.id Pengertian dan Indikator Disiplin Kerja.

Wikipedia.Tugas dan Fungsi Camat.