

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan dari hasil penelitian ini yakni:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang Disiplin adalah Cukup Baik. Persepsi tentang Lingkungan adalah Baik, Persepsi tentang Kinerja Pegawai adalah Baik. Persepsi tentang Motivasi adalah Baik pada Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Artinya disiplin ditingkatkan maka, motivasi akan meningkat secara signifikan.
3. Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya lingkungan ditingkatkan maka, motivasi akan meningkat secara signifikan.
4. Disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika disiplin baik, maka motivasi akan meningkat secara signifikan.
5. Lingkungan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya Jika lingkungan kerja baik maka, kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja

pegawai. Artinya motivasi ditingkatkan maka, kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

7. Motivasi tidak mampu memediasi disiplin terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin dan lingkungan maka, motivasi secara signifikan akan meningkatkan kinerja pegawai.
8. Berdasarkan nilai *R square*, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi variabel kinerja pegawai sebesar 0.407 dan koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 0.298. Nilai ini menerangkan bahwa kontribusi variabel disiplin dan lingkungan terhadap motivasi adalah sebesar 40,7% dan kontribusi variabel disiplin dan lingkungan terhadap motivasi adalah sebesar 29,8%.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan kepada pegawai Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur.

1. Kepada Kantor Dinas Penanaman Modal dan PTSP Provinsi Nusa Tenggara Timur, Agar lebih memperhatikan Disiplin pegawai, sehingga kinerja pegawai lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti lainnya, yang ingin melakukan penelitian serupa tentang kinerja pegawai agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih menarik sehingga dapat menyempurnakan penelitian terdahulu.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Busro, (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Indikator)*. Edisi 1. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Bumi Askara.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja (Teori dan Indikator)* Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif R & D*. Bandung Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

**Jurnal:**

Adhim. Tyasari (2013) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BP2T) Kota Malang”

Asfar. Anggraeni (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang”

Ediwidjojo (2021) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen”

Fadzillah. Ulfah (2021) “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Semarang)”

Herawati (2020) “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada Yamaha Sip (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram”

Hidayat (2021) “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja”. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan”.

Indriyani (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto”

Ingsiyah. Haribowo.Nurkhayati (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah”

Jayanto (2020) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pemberian Intensif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Nissan Magelang)”

Kumarawati (2017) “Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar”.

Mardiana (2020) “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan”.

Prakoso. Astuti. Ruhana (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)”.

Rahmawanti. Suwasto. Prasetya (2014) “Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara”

Resento. Lahat. Susilowati (2019). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta”

Sry (2022) “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lkm Demak Sejahtera)”.

Suhartono (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama”.

Wau. Waoma. Fau (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan”

Wau (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan”.

**Peraturan:**

UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, adalah Pemerintah memastikan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) lokal memiliki kesempatan yang sama untuk terlibat dalam proyek-proyek investasi.

UU No 53 Tahun 2010 Pasal 3 Ayat 11 Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi setiap PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.