

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Madiun. Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar $0,063 < t_{tabel} 1,68595$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,475 > 0,05$ yang berarti H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini dapat membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh dalam meningkatkan tingkat kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Madiun.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menunjukkan variabel motivasi kerja yang memiliki nilai $t_{hitung} 4,403 > t_{tabel} 1,68595$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Madiun.
3. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada hasil uji F yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $12,466$ yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar $3,24$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Madiun.

5.2 Keterbatasan

Pada penelitian ini ditemukan keterbatasan variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen untuk mempengaruhi kinerja pegawai yaitu variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka terdapat beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran akademis

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan jumlah sampel. Selain itu, terkait dengan R^2 sebesar 39,6% dan sisanya sebesar 60,4% menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya variabel dalam penelitian ini, masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pengembangan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

2. Saran Praktis

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Madiun diharapkan lebih memperhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan jika instansi memberikan motivasi dengan adanya pengetatan pada disiplin kerja maka akan lebih meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Astria. Vol.2, No.1 Juni 2018. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Jurnal mandiri fakultas ekonomi Universitas Pamulang
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Edy Sutrisno. (2009). Manajemen sumber daya manusia.
- Farisi, Irnawati, & Fahmi. Vol.4 Nomor 1 April 2020. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Program studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan Indonesia
- Fitria dan Hardianti. Vol.13, No.1 April 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal ekonomi, Universitas ilmu ekonomi pasundan, Bandung.
- Ghozali. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (edisi ke 9). Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, (edisi ke-14). Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara, A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Marwansyah. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Muhammad Busro. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta. Prenada media group (Divisi Kencana).
- Neuman, W.L. (2014). Social Research Methods, Qualitative and Quantitative Approaches. Assex: Pearson New International Edition.
- Notoatmodjo, S. (2003). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.

Rineka Cipta.

- Nurchayani, N.M., & Adnyani, I.D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Udayana University). Didapat dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/16159/11543>.
- Priyatno, D. (2010). Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V., dan Sagala E. J. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Rajarafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A., Terjemahan oleh Diana Angelica, 2007, Perilaku Organisasi, Buku Satu, Edisi Dua Belas, Salemba Empat, Jakarta..
- Siagian, S.P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Siswanto. Vol. 7 Nomor 2 Juni 2019. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal ilmiah manajemen sumber daya manusia
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi ke-1). Jakarta: Kencana.
- Wahyudi, Vol. 2, No.3 Juli 2019. Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Universitas Pamulang, Banten.
- Worang dan Runtuwene, Vol.8 No. 2 2019. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado