

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka penelitian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai SAMSAT Kota Gorontalo dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SAMSAT Kota Gorontalo.
2. Variabel disiplin dan Motivasi kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.
3. Pemberian disiplin dan motivasi terhadap pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang ada di SAMSAT Kota Gorontalo telah terbukti sangat berpengaruh secara signifikan melalui pengujian statistik. Dari hasil analisis yang lebih jauh dan berdasarkan pendapat beberapa pegawai, masih terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki antara lain: koordinasi, gaya kepemimpinan dan pelatihan-pelatihan kerja yang kurang, hal ini juga sangat membutuhkan perhatian dari SAMSAT Kota Gorontalo yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Permasalahan ini menjadi penghambat kinerja pegawai, sehingga SAMSAT Kota Gorontalo perlu memperbaiki segala kekurangan tersebut dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya hasil kerja yang belum maksimal, pemberian kedisiplinan dan motivasi

sangatlah diharapkan untuk memaksimalkan kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Apabila kinerja pegawai akan meningkat, maka diharapkan kinerja instansi akan meningkat pula.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan:

a. Bagi Instansi

1. Pimpinan harus melakukan suatu tindakan atau kontrol langsung terhadap pegawai SAMSAT Kota Gorontalo pada saat melakukan pekerjaan atau tanggung jawab yang telah ditentukan oleh instansi kepadanya. Dan pimpinan juga harus memberikan motivasi dalam melakukan suatu pekerjaan, agar pegawai tersebut mampu merealisasikan target yang telah ditentukan oleh instansi tersebut.
2. Agar pegawai SAMSAT Kota Gorontalo lebih disiplin dalam bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh instansi tersebut, pimpinan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai mampu melayani masyarakat pada jam kerja yang telah ditentukan oleh instansi. mengenai disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Agar penelitian ini dapat dijadikan acuan/referensi bagi pihak SAMSAT Kota Gorontalo serta pihak lainnya dalam mengambil kebijakan mengenai disiplin dan motivasi kerja sehingga akan

berorientasi pada kebutuhan pegawai secara khusus dan akan meningkatkan kinerja pegawai secara umum.

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Prasetyo. 2008 “ Pemanfaatan Grey Litereturedi Perpustakaan”. *Jurnal Media Informasi Dan Komunikasi Kepustakawanan* : Buletin Perpustakaan Universitas Airlangga. Vol .III, No.2 Edisi Juli-Desember
- Anwar Prabu Mangkunegara,(2006).*Manajemen Sumber daya Manusia*, bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Arikunto (2011), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Bineka Cipta
- Abraham, M. Maslow (2016).*motivasi dan kepribadian 1 (Teori Motivasi Dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta. PT.PBP
- Bangun,Wilson (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Glora Aksara Pratama
- Dharma, surya. (2009) *manajemen kinerja falsafah teori dan penerapannya* Yogyakarta:pustaka pelajar.
- Ety Rochaety (2009) *Metodologi penelitian bisnis: dengan aplikasi SPSS*, Edisi pertama. Penerbit Mitra Wajana Media : Jakarta
- Fahmi, Ilham (2014), *Manajemen Keuangan Perusahaan Dan Pasar Modal*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghojali, imam 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat , Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarti, Damador. 2002. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani (2010), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke II, BPFU UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu (2004:20), *Menejemen Dasar, Pengertian, dan Masaalah*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.Jakarta

- Muchdarsyah. Sinungan 2008 *teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta. liberty
- Munir. (2009) *pembelajaran jarak jauh : Berbasis teknologi Informasi dan komunikasi*, Bandung, Bandung, CV. ALFABETA.
- Rivai, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, PT. Rajagrafindo Perseda, Jakarta.
- Rivai, Veitzal Dkk, (2013), *Commercial Bank Management : Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Prakte*, Edisi Satu, Cetakan I, Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Rochaety, Ety. (2009). *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*.
- Simamora, Henry, (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN
- Sandong P. Siagian (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Muhamadiyah Surakarta
- Sugiyono, (2000). *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Uma sekaran, 2000 *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1 Jakarta Selemba Empat