

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan di atas serta berdasarkan data yang peneliti peroleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau *independent variable* dalam penelitian ini yang terdiri dari motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Secara parsial variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini dapat dilihat dari t hitung variabel motivasi (X_1) sebesar 1,219 dengan tingkat signifikansi 0,230 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,230 < 0,05$), dan t hitung variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 4,409 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$).
2. Sedangkan secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini dapat dilihat dari uji F dimana nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,158 > 3,24$) dan nilai signifikansi F sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 49,6% sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

B. Saran

1. Bagi Pihak Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan

Hendaknya dalam meningkatkan kinerja pegawai lebih menitikberatkan pada motivasi pegawai, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan tersebut diperoleh data bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan pihak Dinas Koperasi lebih memotivasi pegawainya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 49,6% sedangkan sisanya 50,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

