

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan, dan saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil persamaan garis regresi berganda yang diperoleh adalah : $Y = 1,213 + 0,479 X_1 + 0,357 X_2 + e$ sehingga dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Fakultas Kedokteran UNS. Hasil analisa uji t dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 5\%$), maka didapatkan bahwa:
 - a. Variabel motivasi mempunyai nilai t hitung $>$ t tabel ($3,207 > 2,110$), yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Fakultas Kedokteran UNS.
 - b. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai t hitung $>$ t tabel ($2,835 > 2,110$), yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Fakultas Kedokteran UNS.
 - d. Variabel disiplin kerja mempunyai nilai t hitung paling besar ($2,835$) dibandingkan nilai t hitung variabel motivasi ($3,207$).

2. Hasil analisa dengan uji F ditunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (23,761 > 2,80), ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi koefisien regresi hasil perhitungan signifikan (bisa digunakan sebagai analisis) atau dikatakan bahwa berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Administrasi Fakultas Kedokteran UNS secara bersama-sama.
- 3 Berdasarkan hasil t hitung diketahui bahwa t hitung untuk variabel disiplin kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai t hitung variabel motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Bagian Administrasi Fakultas Kedokteran UNS.

B. Saran-Saran

Berdasarkan pembahasan, kesimpulan dan dikaitkan dengan implikasi manajerialnya dikemukakan saran menyangkut motivasi, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Bagian Administrasi Fakultas Kedokteran UNS, yaitu :

1. Pimpinan hendaknya lebih memperhatikan kebutuhan pegawai khususnya yang berkenaan dengan motif pegawai bekerja yaitu dengan :
 - a. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan pemberian insentif tambahan.
 - b. Menciptakan rasa aman bagi para pegawai dalam bekerja dengan program keamanan dan keselamatan kerja.

- c. Memberikan penghargaan kepada pegawai sesuai prestasi kerjanya seperti promosi jabatan.
 - d. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengaktualisasikan diri dengan memberikan tugas-tugas baru atau *rolling job*.
2. Masih dijumpai Pegawai Bagian Administrasi Fakultas Kedokteran UNS yang belum sepenuhnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Ada beberapa pegawai yang bekerja kurang disiplin dan kurang bertanggung jawab terhadap tupoksinya dan tidak menjalankan SOP yang telah ditentukan pimpinan, hal tersebut akan berdampak pada pelayanan kurang maksimal. Pimpinan bisa membuatkan system yang nanti akan terintegrasi dengan fingerprint terkait dengan kedisiplinan dan Terkait SOP sudah dijalankan apa belum bisa diminta bukti fisik berupa laporan periodik sebagai bahan pertanggungjawaban kerja.