

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bekasi di atas, maka penulis dapat memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari Uji T (Uji Parsial) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value atau tingkat signifikan sebesar 0,014. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 maka ($0,014 < 0,05$) dan berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,514 dan nilai t tabel 1,98422, maka nilai t hitung lebih besar ($>$) daripada t tabel ($2,514 > 1,98422$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dapat diterima. Selain itu, dengan nilai Koefisien Regresi = 086, nilai yang positif karena menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap Kinerja. Hal ini berarti dapat menunjukkan bahwa apabila nilai Motivasi Kerja (X1) semakin meningkat, maka nilai Kinerja (Y) juga akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil dari Uji T (Uji Parsial) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value atau tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 maka ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan nilai t hitung sebesar 11,804 dan nilai t tabel 1,98422, maka nilai t hitung lebih besar ($>$)

daripada t tabel ($11,804 > 1,98422$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dapat diterima. Selain itu, dengan nilai Koefisien Regresi = 582, nilai yang positif karena menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap Kinerja. Hal ini berarti dapat menunjukkan bahwa apabila nilai Disiplin Kerja (X_2) semakin meningkat, maka nilai Kinerja (Y) juga akan meningkat.

3. Berdasarkan hasil dari Uji F (Uji Simultan) dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value atau tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 maka ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan nilai F hitung sebesar 157,788 dan nilai F tabel 3,09. Maka, nilai F hitung lebih besar ($>$) daripada F tabel ($157,788 > 3,09$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen (bebas) seperti Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja (Y) pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bekasi.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan diatas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara parsial dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Adapun implikasi manajerial yang dapat ditulis berdasarkan kesimpulan diatas sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bekasi
 - a. Pada Variabel Motivasi Kerja, Menurut saran penulis, seharusnya pimpinan perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya, Misalnya dengan memberikan perhatian lebih kepada pegawai dengan cara memberikan *reward* berupa imbalan (di luar gaji) yang sesuai, bila prestasi pegawai baik sehingga pegawai akan merasa dihargai kerjanya, dan pegawai dapat terpacu untuk bekerja lebih giat lagi untuk mencapai target organisasi, dan pegawai harus membangun motivasi kerja untuk mengasilkan kinerja yang optimal.
 - b. Untuk Disiplin Kerja. Menurut saran penulis, seharusnya instansi dapat meningkatkan strategi yang lebih tepat lagi dalam meningkatkan disiplin kerja selain memberikan teguran yaitu dengan memberikan sanksi tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin terutama yang berkaitan dengan ketepatan waktu saat bekerja, agar tidak mengganggu pekerjaan yang dapat mengakibatkan banyak kegiatan atau pekerjaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja secara keseluruhan.
 - c. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan mampu bekerja sama dan memberikan perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak kepada peningkatan kualitas pegawai agar hasil kerja dan kinerja semakin lebih baik dan akan menjadi yang terbaik.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-

permasalahan yang terdapat pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSTP) Kota Bekasi Khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai sebesar 76,1 % terhadap kinerja pegawai, artinya masih ada faktor lain yaitu seperti variabel kompensasi dan produktifitas kerja pegawai.

