

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berikut adalah simpulan dari hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan.

1. Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Jika disiplin kerja (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 33,9%. Artinya, antara disiplin kerja (X_1) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan disiplin kerja (X_1) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (Y). Memperhatikan hal tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja.
2. Variabel motivasi kerja (X_2), dari hasil penelitian, juga didapati memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI. Jika motivasi kerja (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 28,2%. Artinya, antara motivasi kerja (X_2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki hubungan positif. Kenaikan motivasi kerja (X_2) akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja pegawai (Y). Memperhatikan hal tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja.
3. Disiplin dan motivasi kerja di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI sebesar 45%. Sedangkan sisanya, yaitu 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model regresi linier ini. Karena nilai 45% merupakan persentase yang besar, maka untuk

meningkatkan kinerja pegawai di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin dan motivasi kerja.

B. Saran

Setelah memaparkan simpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut.

1. Memperhatikan bahwa disiplin dan motivasi kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai merupakan aspek dalam memacu peningkatan kinerja yang baik dengan pengaruh positif sebesar 45%, maka peneliti dapat menyarankan agar disiplin dan motivasi kerja yang sudah ada dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan lagi. Hal-hal yang disarankan peneliti bagi Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI untuk meningkatkan disiplin dan motivasi kerja adalah dengan memberikan *reward* dan *punishment*. Tidak adanya *reward* yang diberikan oleh instansi menyebabkan pegawai tidak terpacu untuk giat bekerja. Bahkan, berdasarkan hasil angket, hanya 55,4% pegawai yang merasa terpenuhi kebutuhan fisiologisnya. Nilai tersebut perlu dikaji guna meningkatkan motivasi kerja di lingkungan Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI menjadi lebih baik lagi. Hal yang tidak kalah penting adalah hendaknya memberikan *punishment* kepada para pegawai yang mengabaikan kehadirannya di tempat kerja. Absensi yang tinggi, yaitu sebesar 12,3% ini dapat terus meningkat jika instansi tidak melakukan pendisiplinan dengan memberikan *punishment*.
2. Dapat dilanjutkan dengan penelitian dengan variabel lain untuk menemukan 55% faktor yang lain agar kinerja pegawai di Pusat Krisis Kesehatan Kementerian Kesehatan RI dapat meningkat secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JLAGANIS*, 3(2), 1-17.
- Aprizal, Kurniaty, & Hasriani. (2020). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkomsel Area IV Pamasuka Kota Makassar. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, VII(2), 131-135.
- Aries, S., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 7(2), 77-84.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astria, K. (2018). . Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 2(1), 1-22.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 2(2), 121-140.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: JP Books.
- Emron, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erdiansyah. (2016). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV Patakan Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 93-108.
- Fatimah, V. M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit. *JMK: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 181-190.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit universitas Diponegoro.
- Gurdjito, A. H., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1-8.

- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2017, Januari 22). *Statistikian*. Retrieved Mei 17, 2021, from Pengertian Uji Asumsi Klasik Regresi Linear dengan SPSS: <https://www.statistikian.com/2017/01/uji-asumsi-klasik-regresi-linear-spss.html>
- Hosmani, A., & Shambhushankar, B. (2014). . Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. *Research Journal of Managemnet Sciences*, 3(11), 8-11.
- Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Khumaedi, E. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 66-77.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *JMWE: Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 15(1), 16-25. Retrieved from <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2257/2063>
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Mangkunegara, P. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan*. Jakarta: Rosda.
- Mappakalu, A. M. (2013). Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Administrasita'*, 3(2), 1-18.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99-108.
- Munfarijah, S. (2015). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kreativitas dalam Kepemimpinan PAUD. *Jurnal Kependidikan*, III(2), 163-182.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.

- Nuridin, I. B. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 70-97.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. A., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1-9.
- Puspitasari, A., & Prahiawan, W. (2018). Pengaruh Disiplin Preventif dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Natura Indoland. *Tirtayasa EKONOMIKA*, 13(2), 339-356.
- Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal Manajemen Magister*, 02(02), 208-220.
- Rewansyah, A. (2010). *Reformasi Birokrasi dalam Rangka Good Governance*. Jakarta: Yusaintanas Prima.
- RI, J. B. (2010, Juni 06). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010*. Retrieved from Database Peraturan: <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5074/pp-no-53-tahun-2010>
- RI, K. H. (2019, Mei 20). *Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS*. Retrieved from Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI: <https://kemenkumham.go.id/berita/peraturan-pemerintah-pp-no-30-tahun-2019>
- Riduwan. (2014). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosadian, A. (2013). Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan pada CV Havraco Jaya Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 54-61.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1-8.

- Sari, R. N., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *urnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204-214.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *PSIKIS: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-55.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi, E. (2010). Analisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, 8(16), 1-9.
- Sutanto, P. H., & Ariyanto, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 91-106.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121-137.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 16-23.
- Teck Hong, T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector: the mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73-94.
- Utami, W. B. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(2), 125-138. Retrieved from <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>
- Veithzal Rivai, & Ella Jauvani Sagala. (2013). *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2002). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150-156.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama Penulis : Viki Sahrial
Tempat dan Tanggal Lahir : Malang, 18 Juli 1981
Alamat Rumah : Jl. Ade Irma Suryani III no 350
Malang Jawa Timur
No HP : 081213095454
Email : vikisahrial81@gmail.com
Status Perkawinan : Menikah
Nama Instansi : Kementerian Kesehatan
Alamat Instansi : Jl. HR. Rasuna Said Blok X5 Kav.4-9 Blok A
Gedung Prof.Sujudie Lantai VI Jakarta Selatan
No Telp Instansi : (021) 5265043; (021)5210411
Jabatan : Analisa Pengelola Keuangan
Pangkat dan Golongan : Penata / IIIc
Riwayat Pendidikan :

- SD Kasin II Malang (1988 – 1994)
- SMP 6 malang (1994 – 1997)
- SMU Islam Malang (1997 – 2000)
- S1 Hukum, Universitas Brawijaya (2004 – 2008)

Riwayat Pekerjaan : Kementerian Kesehatan (2010 – sekarang)

Jakarta 30 Juni 2021

Penulis

Viki Sahrial