

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebagai berikut.

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai kecamatan Rawalumbu, artinya semakin besar motivasi pegawai dalam bekerja tidak akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,345 atau 34,5% di Kecamatan Rawalumbu. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai F hitung = 4,171 dengan signifikansi 0,023. F hitung lebih besar dari F tabel ($\alpha = 0,05$, $df = 36$) = 3,26, maka H_0 ditolak H_a diterima. Nilai R Square (R^2) = 18,8% variasi variabel dependen Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yakni Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dan sisanya 81,2% di pengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan maka peneliti bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja dalam melihat perolehan skor jawaban responden untuk skor terendah ada pada item no 4 dengan kuesioner “Saya bekerja karena ada jaminan masa depan yang lebih baik” dengan nilai 3,64. Maka saran peneliti organisasi harus memberikan wadah kepada para pegawai untuk mengembangkan dirinya seperti mengikut sertakan pegawai dalam pelatihan atau seminar agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan untuk mengembangkan karirnya kedepan.

2. Pada variabel disiplin kerja dalam melihat skor jawaban responden untuk skor terendah ada pada item no 1 dengan kuesioner “Saya tidak pernah datang terlambat ke kantor” dengan nilai 3,30. Maka saran peneliti organisasi harus bertindak tegas dengan memberikan teguran terhadap pegawai yang datang terlambat dan organisasi harus membuat rekap absensi perbulan sekaligus memberikan peraturan kepada pegawai maksimal datang terlambat dalam satu bulan hanya diberikan toleransi beberapa kali saja.
3. Pada variabel kinerja dalam melihat skor jawaban responden untuk skor terendah ada pada item no 1 dengan kuesioner “Saya hampir tidak pernah melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan saya” dengan nilai 3,66. Maka saran peneliti karena sample yang di teliti adalah pegawai TKK maka organisasi atau pegawai yang lebih senior harus mengedukasi kepada pegawai baru tentang pekerjaan yang diembannya. Dan mengadakan pelatihat internal hanya pegawai Kecamatan Rawalumbu secara rutin.
4. Bagi peneliti selanjutnya
Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja adalah :
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan kepuasan kerja dan kompensasi agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Peneliti selanjutnya diharapkan ditunjang pula dengan wawancara dengan sumber yang kredibel dan kompeten dalam kajian tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja.