

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Barat, sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi (X_1) signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Barat yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh β_1 sebesar t hitung $2,256 > t$ tabel $1,690$ dan signifikansi $0,030$ lebih kecil dari standar error yang ditetapkan yaitu $0,05$, dengan nilai koefisien regresi motivasi sebesar $0,223$. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Barat yang dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh β_2 sebesar t hitung $3,724 > t$ tabel $1,690$ dan signifikansi $0,001$ lebih kecil dari standar error yang ditetapkan yaitu $0,05$, dengan nilai koefisien regresi disiplin kerja $0,478$. Hal ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Secara simultan menunjukkan bahwa uji F (anova) diperoleh angka f hitung $9,683 > f$ tabel $3,27$ dan angka signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari standar error yang ditetapkan sebesar $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis melalui regresi linier berganda dengan program SPSS 25 diperoleh variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Barat. Hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 15,255 + 0,223X_1 + 0,478X_2$.

Dari perhitungan secara statistik angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,356 atau 35,6%, sedangkan sisanya 64,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Penulis memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait dengan penelitian ini dengan harapan dapat bermanfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan.

Pengevaluasian motivasi pada Kecamatan Cikarang Barat harus diperhatikan dan dikaji kembali, hal ini disebabkan oleh skor jawaban terendah sebesar 3,68 yaitu indikator daya pendorong dengan pernyataan saya mendapat semangat dari pimpinan dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pada situasi ini, peran dari seorang pimpinan sangat berpengaruh dalam menjaga semangat dari pegawainya agar tetap semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Pimpinan harus mampu memberikan dorongan dan semangat agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, dengan cara memberikan bonus dan membangun komunikasi yang baik kepada pegawai dengan mengadakan briefing sebelum menjalankan aktifitas dan mengadakan rapat evaluasi di tiap minggunya agar hubungan antara pimpinan dengan pegawai tetap terjaga dan jarak hubungan antara pimpinan dengan pegawai tidak terlalu jauh. Bagi instansi di harapkan mengadakan kegiatan gathering tahunan, kegiatan gathering tahunan ini bisa menjadi ajang refreshing bagi pegawai. Sehingga sepulangnya dari kegiatan, pikiran kembali tenang dan siap untuk kembali beraktivitas di kantor. Dengan begitu pegawai dapat kembali bersemangat dan kompak dalam bekerja. Hal ini akan memotivasi pegawai dan merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam mengerjakan pekerjaannya.

Disiplin kerja pada Kecamatan Cikarang Barat perlu ditinjau kembali, melihat dari hasil kuesioner skor jawaban terendah sebesar 38,9 pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan saya menjalankan perintah pimpinan dengan baik. Bagi instansi di sarankan agar mengadakan pembinaan pegawai, kegiatan tersebut bertujuan untuk membentuk sosok pegawai yang memiliki sikap mental dan pemikiran yang mencerminkan perilaku ketaatan atau kepatuhan pada peraturan dan

standar kerja, sehingga pegawai dapat menjalankan perintah pimpinan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Bagi pegawai diharapkan agar mematuhi seluruh aturan dan standar kerja yang ada di instansi serta melaksanakan perintah pimpinan sebagaimana mestinya. Bagi pimpinan agar memperlihatkan ketegasannya dalam memberikan sanksi pada pegawai yang tidak menjalankan standar kerja instansi dan juga perlu ada kebijakan-kebijakan lain agar seluruh pegawai lebih disiplin.

Kinerja pada Kecamatan Cikarang Barat masih ada yang harus diperhatikan oleh instansi khususnya pada indikator kualitas pekerjaan dengan skor rata-rata jawaban terendah yaitu sebesar 4,08 dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok. Bagi pegawai di sarankan agar mengikuti diklat/bimtek, kegiatan diklat/bimtek ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan serta keterampilan pegawai di bidang pemerintahan daerah agar dapat meningkatkan kinerja yang profesional dan berkompeten di lingkungan Pemerintahan Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota. Bagi instansi agar mengawasi dan memperhatikan serta mengikuti perkembangan kinerja pegawainya. Memberikan reward dengan cara memberi pengumuman tentang pencapaian pegawai berprestasi saat rapat evaluasi dan pegawai diharapkan terus menaikkan kualitas diri dengan selalu belajar dan mencari tahu semua hal terkait tugas pokoknya masing-masing, tidak menunda-nunda pekerjaannya agar tidak terjadinya keterlambatan penyelesaian.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak maupun referensi yang terkait dengan kinerja serta lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik.