

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang memengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini variabel independent yang digunakan adalah variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Tanjung Setia, Kecamatan Pesisir Selatan, Kabupaten Pesisir Barat sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Tanjung Setia, Kecamatan Pesisir Selatan, Kabupaten Pesisir Barat dengan nilai $\beta_1 = 0,417$ yang signifikan t-hitung 2,650 dan sig 0,013. Dapat dinyatakan jika motivasi kerja meningkat maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Tanjung Setia, Kecamatan Pesisir Selatan, Kabupaten Pesisir Barat dengan nilai $\beta_2 = 0,364$ yang signifikan t-hitung 3,455 dan sig 0,002. Dapat dinyatakan jika motivasi kerja meningkat maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya jika disiplin kerja rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

5.2 Saran

Didasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Kantor Desa atau Organisasi

1. Pihak Kantor Desa Tanjung Setia, Pesisir Selatan, Kabupaten Pesisir Barat, menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi dalam melakukan kebijakan terutama dalam pemberian motivasi setiap pegawai dalam bentuk menunjang kinerja operasional kantor desa dalam melayani masyarakat. Organisasi perlu memperhatikan indikator-indikator balas jasa dalam penelitian ini, terutama dalam item pernyataan indikator berupa pemberian balas jasa yang saya terima memotivasi saya untuk bekerja lebih keras. Item ini memiliki nilai terendah dengan skor item 120, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 1,227. Perlu adanya evaluasi oleh pemimpin organisasi, terutama dalam mengkomunikasikan tindakan koreksi yang dilakukan kepada pegawai. Diharapkan dengan tindakan koreksi yang efektif, dan komunikasi yang baik, dapat memberikan interaksi yang baik antara pemimpin, dan pegawai sehingga dapat memberikan solusi atas kesalahan yang dilakukan pegawai.
2. Perlu melakukan pengkajian ulang terhadap pelaksanaan peraturan kedisiplinan berlaku. Terdapat item pernyataan dengan indikator terendah, dengan skor item yaitu 118, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 2,972 yaitu Hubungan kemanusiaan yang harmonis sesama pegawai (kolega) dapat memotivasi saya untuk menjaga disiplin kerja. Sehingga perlu adanya komunikasi yang baik anatara sesama pegawai sehinga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Peningkatan pemberian disiplin kerja dari setiap item indikator, ini diharapkan memberikan efek jera bagi pegawai indiscipliner agar tidak mengulangi pelanggaran dengan bekerja secara terbuka dan menjaga rasa ke harmonisan dalam ruang lingkup kinerja atau

instansi tempat dimana diutuskan untuk menjalankan kinerja sesama pegawai.

3. Adanya pengkajian ulang terhadap kompetensi dan motivasi kepada pegawai, dimana item indikator pernyataan ini memiliki nilai skor item terendah untuk kinerja pegawai, dengan nilai skor item 132 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 1,884. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi dan motif oleh kantor Desa Tanjung Setia Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat, masih kurang memuaskan bagi pegawai. Diharapkan adanya evaluasi atas pemberian insentif tambahan dan reward ini berupa *family gathering* , asuransi, tunjang tranformasi. Sedangkan secara non finnasial diberikan pelatihan dan mengikuti seminar. Ataupun insentif dalam bentuk lainnya kepada pegawai kantor Desa Tanjung Setia, Pesisir Selatan, Kabupaten Pesisir Barat dengan lebih baik, sehingga bisa menjadi sebuah motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Untuk penelitian selanjutnya yang kongkrit, diharapkan dapat mengkaji dan mengembangkan lebih dalam lagi penelitian ini, dengan cara menambahkan variabel lainnya yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pwgawai seperti penelitian yang dilakukan oleh Randika, Elvina et al. (2023), dan Alimudin dan Artiyany (2022), yaitu mencakup variabel semangat kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi dan variabel lain yang relevan yang belum disebutkan.
2. Diharapkan peneliti selanjutnya, dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan cara menambahkan variabel mediasi, yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebuah variabel penelitian.