

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dikatakan bahwa:

1. Motivasi kerja berada pada rentang skala dan kriteria dengan nilai mean sebesar 407. Artinya, berdasarkan persepsi dari responden Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang memberikan motivasi kerja yang baik kepada pegawainya.
2. Disiplin kerja berada pada rentang skala dan kriteria baik dengan nilai mean sebesar 402. Artinya, responden beranggapan bahwa sikap disiplin mereka terhadap pekerjaan sudah dilakukan dengan baik.
3. Kinerja berada pada rentang skala dan kriteria baik dengan nilai mean sebesar 426. Artinya, responden beranggapan kinerja yang sudah mereka berikan untuk Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang sudah baik.
4. Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki korelasi yang kuat. Dengan kata lain, ketika motivasi kerja meningkat, maka disiplin kerja juga akan meningkat.
5. Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan total pengaruh sebesar 13,1%. Pengaruh parsial langsung besarnya 6,2%, dan pengaruh parsial tidak langsung besarnya 6,9%.
6. Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang positif dan signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan total pengaruh sebesar 27,1%. Pengaruh parsial tidak langsung sebesar 6,9% lebih besar dari pengaruh parsial langsung yaitu 20,2%.

7. Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang Kabupaten Karawang terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara serentak antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dengan total pengaruh sebesar 27,1 persen. Faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 58,9%.

5.2 Saran

Sesuai dengan temuan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dicapai pada penelitian, penulis membuat beberapa rekomendasi yang memiliki implikasi tambahan terhadap variabel yang diteliti, antara lain:

1. Pada penelitian motivasi kerja, walaupun hasil penelitian menunjukkan pada skala baik, namun masih terdapat responden yang menjawab kuisioner dengan skala sangat tidak baik dengan skor satu dan tidak baik dengan skor dua yaitu sekitar 4%, artinya motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan upaya dari pihak-pihak terkait untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Pada penelitian disiplin kerja, walaupun hasil penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang menunjukkan pada skala baik, namun pada beberapa indikator masih terdapat responden yang menjawab dengan skor satu dan dua yaitu sekitar 3%. Artinya beberapa indikator pada variabel disiplin kerja harus terus dikembangkan dan ditingkatkan.
3. Pada penelitian kinerja pegawai, Nilai terendah yaitu terdapat pada indikator tingkat kecermatan dan inisiatif pegawai. Maka dari itu, setiap pimpinan sebaiknya terus melakukan sosialisasi dan pendekatan kepada pegawai agar bisa lebih cermat serta mampu berinisiatif terhadap pekerjaan.
4. Korelasi motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki besaran koefisien 0,617 yang artinya memiliki hubungan yang kuat, oleh karena itu diharapkan motivasi kerja dan disiplin kerja dapat meningkatkan perannya sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai disamping peran-peran lain yang terdapat dalam kinerja pegawai.

5. Motivasi kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung dengan nilai keseluruhan sebesar 13,1% terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.
6. Disiplin kerja merupakan faktor dominan yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja, sesuai dengan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan inisiatif untuk meningkatkan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.
7. Motivasi dan disiplin kerja keduanya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,2%; sisanya 59,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitiannya.

