

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pegawai Kantor Kecamatan Sukasari umumnya termotivasi oleh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, keinginan untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, dan kepuasan atas hasil kerja yang dicapai. Gaji dan tunjangan menjadi faktor ekstrinsik yang cukup mempengaruhi motivasi kerja, namun tidak sebesar pengaruh faktor intrinsik. Adanya peluang pengembangan karir juga menjadi motivasi tambahan bagi sebagian pegawai. Motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja yang baik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif, inovatif, dan memiliki inisiatif yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas.
- 2) Secara umum, tingkat disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Sukasari cukup baik. Mayoritas pegawai disiplin dalam mematuhi peraturan dan hadir tepat waktu. Disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik, pengawasan yang efektif, serta adanya sanksi yang jelas bagi pelanggaran disiplin. Disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja. Pegawai yang disiplin cenderung lebih produktif, lebih bertanggung jawab, dan lebih dapat diandalkan.
- 3) Selain motivasi dan disiplin, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan dari atasan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menurunkan kinerja, sedangkan lingkungan kerja yang

kondusif dan dukungan dari atasan dapat meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan menyelesaikan masalah, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Terdapat perbedaan kinerja antar individu pegawai, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor individual seperti pendidikan, pengalaman kerja, dan minat terhadap pekerjaan.

- 4) Motivasi dan disiplin memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki motivasi dan disiplin tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih baik. Motivasi dan disiplin juga dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui variabel-variabel perantara, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial dan smultan adalah sebagai berikut
 - a. Hasil pengujian hipotesis H1 membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang, yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* $0,628 > 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y).
 - b. Hasil pengujian hipotesis H2 membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang, yang ditunjukkan dengan nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti ada pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y).
 - c. Hasil pengujian hipotesis H3 membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan

Sukasari Kabupaten Sumedang, yang ditunjukkan dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti ada pengaruh Motivasi (X1) dan Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y) secara simultan.

5) Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan. Beberapa langkah strategis yang perlu dilakukan antara lain:

- Peningkatan Motivasi: Memberikan berbagai insentif, baik finansial maupun non-finansial, serta menciptakan jalur karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- Penegakan Disiplin: Penerapan aturan yang tegas dan konsisten, serta pemantauan kinerja secara berkala akan mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai.
- Pembangunan Lingkungan Kerja Positif: Membangun komunikasi yang terbuka, delegasi tugas, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- Kepemimpinan yang Kuat: Kepemimpinan yang inspiratif dan mampu membangun hubungan yang baik dengan bawahan akan menjadi kunci dalam memotivasi dan membimbing pegawai.
- Pengembangan Kompetensi: Pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan akan meningkatkan kompetensi pegawai dan kualitas pelayanan publik.

- **Evaluasi Kinerja:** Evaluasi kinerja secara berkala akan membantu mengukur efektivitas program peningkatan kinerja dan memberikan masukan untuk perbaikan di masa mendatang

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti bermaksud mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang:

- 1) Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang sebaiknya lebih meningkatkan motivasi pegawai yang berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari dalam maupun luar, yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai instansi penyedia pelayanan Kantor Kecamatan Sukasari harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan masyarakat.
- 2) Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang selain memberikan motivasi, penting juga untuk memerhatikan disiplin kerja pegawainya, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.
- 3) Bagi pegawai hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.
- 4) Melakukan studi kasus pada organisasi yang berhasil meningkatkan kinerja melalui motivasi dan disiplin untuk mengidentifikasi praktik-praktik terbaik. melakukan evaluasi program mencakup mengevaluasi efektivitas program-

program yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin, seperti pelatihan, pemberian insentif, atau pengembangan karir. Memanfaatkan Peran Teknologi untuk mendukung upaya meningkatkan motivasi dan disiplin, misalnya melalui sistem penilaian kinerja berbasis elektronik atau aplikasi mobile untuk komunikasi internal.

- 5) Melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai pada Variabel lainya, misalnya mengenai Stres Kerja kaitanya dengan hubungan antara stres kerja, motivasi, disiplin, dan kinerja. Konflik Kerja kaitanya dengan dampak konflik kerja terhadap motivasi, disiplin, dan kinerja. Atau mengenai Work-Life Balance: kaitanya dengan bagaimana keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mempengaruhi motivasi dan kinerja.