

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan, diantaranya:

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,799 > 2,000$) dengan nilai signifikan lebih kecil dan standar error yaitu ($0,000 < 0,05$), nilai β_1 sebesar 0,230 artinya Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini berdasarkan hasil uji hipotesis yaitu uji t yang menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,998 > 2,000$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari standar error yaitu ($0,000 < 0,05$), nilai β_2 sebesar 0,216 artinya Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).
3. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi., hal ini berdasarkan hasil hipotesis yaitu uji F (simultan) yang menghasilkan nilai f hitung ($43,292 > 3,15$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari standar error yaitu ($0,000 < 0,05$). Artinya Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

5.2 Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja masih memiliki kekurangan, sehingga peneliti memberikan saran antara lain:

A. Bagi Instansi

1. Pada disiplin kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi harus lebih diperhatikan terutama dalam hal frekuensi kehadiran. Hal ini disebabkan oleh skor jawaban responden tertinggi mengenai keterlambatan datang ke kantor dengan skor rata-rata 4,38. Atas dasar pengevaluasian tersebut seharusnya instansi menetapkan teguran yang tegas kepada semua pegawai.
2. Pada motivasi kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi rata-rata jawaban responden tertinggi pada indikator kemauan dengan skor rata-rata 4,01. Dalam hal ini, instansi harus lebih memperhatikan kesuksesan pegawai dalam bekerja. Namun, perlu adanya peningkatan dalam motivasi kerja agar lebih baik lagi untuk kedepannya bagi pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.
3. Pada prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi rata-rata jawaban responden tertinggi pada indikator kedisiplinan dengan skor rata-rata sebesar 4,28. Dalam hal ini, instansi perlu ditingkatkan lagi oleh pimpinan atau instansi untuk mengurangi menurunnya prestasi kerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bekasi.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut, dengan meneliti variabel-variabel di luar penelitian ini, meneliti pada fokus yang berbeda atau dengan menggunakan pendekatan dan metode penelitian yang berbeda sehingga dapat memperkaya hasil penelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, karena penelitian ini hanya memiliki pengaruh sebesar 58,9%.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan prestasi kerja serta lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan data yaitu sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, untuk melengkapi penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini dapat dilanjutkan oleh peneliti lain dengan melibatkan variabel yang belum diteliti.