

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. Apabila tingkat Disiplin Kerja yang dimiliki pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi semakin tinggi, maka Prestasi Kerja juga akan semakin tinggi.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima. Apabila Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi semakin baik atau meningkat, maka Prestasi Kerja akan meningkat.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi

Dinas lebih fokus pada memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi karena pengaruhnya motivasi lebih besar daripada pengaruhnya disiplin kerja. Untuk itu Dinas Pendidikan agar melakukan evaluasi secara berkelanjutan terkait disiplin kerja, motivasi kerja, maupun prestasi kerja.

5.2.2 Bagi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi

1. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dengan nilai terendah yakni “bertanggung jawab atas pemenuhan target waktu yang diberikan atasan”. Disarankan bahwa harus menepati target waktu bekerja lebih tepat waktu lagi,

karena itu adalah salah satu kunci untuk mencapai prestasi kerja yang baik dan membangun reputasi yang baik di tempat kerja.

2. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dengan nilai terendah yakni “Saya bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diberikan.” dengan skor rata-rata sebesar 4,21. Hasil ini mengartikan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi tidak sesuai dengan tupoksinya karna di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi kekurangan SDM sehingga beban pekerjaannya yang diberikan diluar tugas pokok dan fungsinya (tupoksi). Oleh karena itu saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan untuk menambahkan kualitas SDM yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi supaya beban kerja yang diberikan sesuai dengan tupoksi masing-masing dan pekerjaan bisa efektif.
3. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden indikator dengan nilai terendah ditunjukkan pada pernyataan nomor 10 yakni “Pengakuan dan pujian langsung dari atasan atas hasil kerja yang telah saya capai membuat saya termotivasi bekerja lebih produktif.” dengan skor rata-rata sebesar 4,16. Hasil ini mengartikan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi kurangnya pengakuan dan pujian dari atasan atas hasil kerja sehingga kurang memotivasi. Oleh karena itu saran yang bisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak yang terkait harus lebih memperhatikan lagi kepada para pegawai atas apresiasi yang sudah bekerja dengan giat supaya dengan memberikan pengakuan yang layak atas prestasi itu bisa memotivasi seluruh pegawai dengan begitu pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai menjadi lebih semangat dan termotivasi jika para pegawai lebih di perhatikan oleh atasannya.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Adjusted R-Square yang sebesar 11,3 persen, artinya kontribusi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja rendah. Disarankan kepada peneliti selanjutnya menambah faktor-faktor lain yang terbukti memengaruhi prestasi

kerja dari hasil riset terdahulu yakni variabel kemampuan kerja, beban kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja, budaya organisasi.