

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai BKPSDM Kota Bekasi dibuktikan dengan $\beta_1 = 0,568$ (t -hitung = 4,361; sig = 0,000), artinya jika motivasi meningkat satu persen maka kinerja pegawai akan meningkat 0,568 persen.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai BKPSDM Kota Bekasi dibuktikan dengan $\beta_2 = 0,144$ (t -hitung = 0,897; sig = 0,374), artinya jika disiplin kerja meningkat satu persen maka kinerja pegawai akan meningkat 0,144 persen.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, saran yang dapat diberikan oleh peneliti, antara lain:

5.2.1 Bagi BKPSDM Kota Bekasi

1. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden indikator dengan nilai terendah ditunjukkan pada pertanyaan nomor 3, yang menyatakan “Saya mendapat pujian dari pimpinan karena hasil kerja yang memuaskan”, dengan rata-rata sebesar 3,51. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai masih kurang percaya diri akan hasil kerja yang diperoleh karena minim nya pujian atau reward dari pimpinan sehingga membuat pegawai merasa tidak diberikan dukungan dari pimpinan. Oleh karena itu, saran yang bisa dijadikan pertimbangan untuk BKPSDM yaitu diharapkan pimpinan harus lebih memperhatikan dan memberikan dukungan

pujian atas hasil kerja pegawai sehingga bisa mengembalikan rasa percaya diri dalam diri pegawai atas hasil kerjanya.

2. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden indikator dengan nilai terendah ditunjukkan pada pertanyaan nomor 11, yang menyatakan “Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan tertib”, dengan rata-rata sebesar 3,66. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaannya masih belum tepat pada waktu yang telah disesuaikan sehingga menyebabkan rendahnya kedisiplinan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, saran yang bisa dijadikan pertimbangan untuk BKPSDM yaitu diharapkan pimpinan harus memperhatikan hubungan pegawai pada saat bekerja secara formal melalui rapat rutin maupun informal melalui kegiatan family gathering dll.
3. BKPSDM Kota Bekasi diharapkan dapat melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan dan praktik manajemen yang ada, termasuk dalam hal pengelolaan motivasi dan disiplin kerja. Evaluasi tersebut dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu.

5.2.2 Bagi Pegawai BKPSDM Kota Bekasi

1. Pegawai BKPSDM Kota Bekasi diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari, serta fokus pada kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan. Dalam hal ini, pegawai dapat lebih memperhatikan efisiensi dan manajemen waktu untuk memastikan semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Pegawai BKPSDM Kota Bekasi diharapkan agar dapat memperkuat disiplin kerja melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan yang mendukung visi dan misi perusahaan, serta menjaga kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

5.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan gaya kepemimpinan. Hal tersebut diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja pegawai dan membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja.
2. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan representatif dari berbagai jenis organisasi atau sektor industri. Dengan demikian, generalisasi hasil penelitian dapat menjadi lebih kuat dalam memberikan pandangan yang lebih holistik tentang hubungan antara faktor-faktor seperti motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di berbagai konteks organisasional.