

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0,582 dengan signifikansi dibawah 0,05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0,000.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0,380 dengan signifikansi dibawah 0,05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0,003.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0,115 dengan signifikansi diatas 0,05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0,186.
4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0,474 dengan signifikansi dibawah 0,05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0,000.
5. Disiplin kerja memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel pada efek tidak langsung adalah sebesar 0,114 dengan signifikansi dibawah 0,05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0,03.

6. Disiplin kerja memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel pada efek tidak langsung adalah sebesar 0,142 dengan signifikansi dibawah 0,05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0,033.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI. Hal ini dibuktikan dari nilai original sampel adalah sebesar 0.3 dengan signifikansi dibawah 0,05 atau 5% yang ditunjukkan dengan nilai p value 0,003.

## 5.2 Implikasi

Dari hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, didapatkan beberapa implikasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi Direktorat Jenderal perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI, yang dilihat dari hasil uji deskriptif dengan rata-rata jawaban responden tertinggi, sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai menghasilkan rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sangat teliti" dimana total responden yang menjawab adalah 36 responden atau 35,29%, hal tersebut perlu tetap dijaga sehingga pegawai tetap dapat menyelesaikan dengan baik dan minim kesalahan dan kinerjanya meningkat.
2. Hasil analisis deskriptif motivasi kerja menghasilkan rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian " dimana total responden yang menjawab adalah 43 responden atau 42,16%, hal tersebut perlu tetap dijaga sehingga pegawai tetap dapat menyelesaikan dengan baik dan minim kesalahan dan kinerjanya meningkat sehingga kebutuhan akan meraih prestasi bisa terpenuhi, serta keterampilan dan keahlian pegawai bisa bertambah dan hal tersebut baik untuk kinerja setiap pegawai.
3. Hasil analisis deskriptif kepuasan kerja menghasilkan rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya merasa puas terhadap tindakan dan sikap

rekan kerja terhadap saya " dimana total responden yang menjawab adalah 32 responden atau 31%, hal tersebut perlu tetap dijaga agar pegawai tetap merasa puas dan nyaman dalam bekerja dan hal tersebut bisa meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawai.

4. Hasil analisis deskriptif disiplin kerja menghasilkan rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan " Saya berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh " dimana total responden yang menjawab adalah 37 responden atau 36,27%, hal tersebut perlu tetap dijaga karena mengimplikasikan bahwa pegawai mengetahui tata cara bekerja dan mengelola kondisi ditempat kerja yang berdampak terhadap tingkat disiplin kerja serta kinerja kerjanya.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Adanya keterbatasan waktu dari responden dalam pengisian kuesioner.
3. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai, sehingga ruang lingkungannya terbatas.
4. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 102 responden dari 137 pegawai pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI.

### **5.4 Saran**

Dari hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, di dapatkan beberapa saran untuk instansi Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan RI

agar lebih baik kedepannya, yang dilihat dari hasil uji deskriptif dengan rata-rata terendah jawaban respon sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif kinerja pegawai yang mendapatkan respon negatif terdapat pada pernyataan " Tempat kerja saya memberikan rasa aman yang membuat saya antusias untuk bekerja.", hal ini perlu dijadikan perhatian instansi karena rasa aman dalam bekerja mempengaruhi antusias pegawai dalam bekerja dan hal tersebut akan berdampak ke kinerja kerjanya, disarankan bagi instansi untuk dapat meningkatkan rasa aman pegawai bisa melalui komunikasi, program pelatihan budaya kerja maupun evaluasi, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan antusiasme dan kinerja mereka dalam lingkungan kerja.
2. Hasil analisis deskriptif motivasi kerja menghasilkan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan " Saya akan bekerja keras agar mendapatkan posisi jabatan yang lebih baik.", hal tersebut perlu dijadikan perhatian instansi karena berkaitan dengan motivasi pegawai dalam bekerja, disarankan bagi instansi untuk memperhatikan penghargaan, insentif, kenaikan jabatan yang disesuaikan dengan kebutuhan di lingkungan kerja, hal tersebut dapat membantu menciptakan kondisi yang mendorong pegawai untuk bekerja keras demi meraih posisi jabatan yang lebih baik dan membuat motivasi kerja pegawai tetap baik dan meningkat dan nantinya akan berdampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri serta kinerja instansi bisa tercapai.
3. Hasil analisis deskriptif kepuasan kerja menghasilkan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan " Saya senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsi yang diberikan." hal tersebut perlu dijadikan perhatian instansi karena berkaitan dengan pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja dan hal itu bisa menghambat kinerja pegawai, disarankan bagi instansi untuk melakukan komunikasi terkait pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas, dukungan terhadap pegawai melalui konsultasi ataupun umpan balik yang konstruktif terkait dengan bagaimana mereka melaksanakan tugas mereka sehingga instansi dapat memastikan bahwa pegawai tetap fokus pada

pekerjaannya sesuai tugas dan fungsi yang diberikan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka secara keseluruhan.

4. Hasil analisis deskriptif disiplin kerja menghasilkan rata-rata terendah terdapat pada pernyataan " Saya merasa sudah menaati peraturan yang diterapkan dalam instansi ", hal tersebut perlu diperhatikan instansi karena mengindikasikan bahwa pegawai belum maksimal dalam menaati dan menjalankan peraturan yang berlaku yang dimana peraturan tersebut dibuatkan untuk tugas dan pekerjaan agar cepat selesai, dan disarankan bagi instansi untuk melakukan komunikasi kembali ataupun mensosialisasikan kembali aturan yang berlaku terutama SOP kerja, pembaharuan peraturan, membangun budaya kepatuhan serta melakukan evaluasi dan umpan balik berkala yang berkaitan dengan peraturan yang ditetapkan instansi, serta menindak dengan tegas dan adil pegawai yang tidak menaati peraturan dan memberikan penghargaan terhadap pegawai yang mematuhi aturan dengan baik, sehingga kesadaran dan ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku bisa meningkat dan membaik dan hal tersebut akan berdampak baik untuk kinerja pegawai maupun organisasi.

### **5.5 Rekomendasi Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama agar melakukan penelitian dibidang yang berbeda. Karena penelitian disektor lain akan melengkapi penelitian ini dan memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih komprehensif. Penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya terkait adanya keterbatasan waktu dalam pengisian kuesioner untuk memperluas cakupan waktu pengumpulan data guna mengoptimalkan partisipasi responden dan memastikan data yang diperoleh lebih representatif, Penulis juga menyarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti. Meskipun penelitian ini telah mencakup variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, mempertimbangkan inklusi variabel tambahan lainnya yang dapat memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan memperluas jumlah

variabel, penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan mendalam terkait dengan dinamika kompleks dalam konteks organisasi.