

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

- a) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan, Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi tergolong sedang. Faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja di instansi tersebut tergolong dalam kategori sedang adalah karena hubungan kerja antar atasan dengan bawahan belum berjalan dengan baik, serta pegawai merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan gaji yang diterima.
- b) Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa budaya organisasi di Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan, Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi tergolong rendah. Faktor yang paling mempengaruhi budaya organisasi di instansi tersebut tergolong dalam kategori rendah adalah mekanisme pemberian sanksi ataupun hukuman kepada pegawai yang melanggar peraturan belum diterapkan dengan maksimal.
- c) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan

seorang atasan kepada bawahannya, akan semakin tinggi pula sikap disiplin kerja yang tercermin dari pegawainya.

- d) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di sebuah instansi, akan semakin baik pula sikap disiplin kerja yang ditunjukkan pegawainya.
- e) Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, artinya apabila pemberian motivasi kerja dan penerapan budaya organisasi kepada pegawai dilakukan dengan tepat, maka secara otomatis akan memicu pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, sehingga akan muncul kesadaran dalam dirinya untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerjanya.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, terbukti bahwa:

- a) Motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, maka hal yang perlu dilakukan adalah meningkatkan pemberian motivasi agar pegawai lebih semangat dalam bekerja. Jika pegawai mendapatkan motivasi kerja yang tinggi, tentu akan lebih memiliki kesadaran dalam mematuhi peraturan dan norma-norma yang diberlakukan di tempat kerja.

- b) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, maka hal yang perlu dilakukan adalah menerapkan budaya organisasi yang positif, karena seorang pegawai cenderung akan mengikuti tradisi atau kebiasaan-kebiasaan yang sering diterapkan dan dilakukan oleh atasan maupun rekan kerja (senior) di tempat kerja.
- c) Motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, maka hal yang perlu dilakukan adalah memberikan motivasi yang tepat kepada pegawai, agar mereka semakin termotivasi dalam bekerja dan semakin sadar akan pentingnya disiplin kerja, serta menerapkan budaya organisasi yang tepat guna mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang dikemukakan, maka saran yang disampaikan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Pembinaan, Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi adalah:

- a) Sebaiknya atasan dapat lebih meningkatkan pemberian motivasi kerja kepada pegawainya, agar pegawai tersebut termotivasi untuk bekerja secara optimal, termasuk dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya, karena hasil analisis deskriptif menunjukkan motivasi kerja pegawai di instansi ini termasuk dalam kategori sedang, yang berarti belum semua

pegawai merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat, sehingga kesadaran dalam diri mereka tentang disiplin kerja pun masih kurang.

- b) Sebaiknya atasan juga dapat lebih memperhatikan tentang budaya organisasi yang diterapkan di instansi tersebut, karena dalam penelitian ini budaya organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap disiplin kerja pegawai. Mekanisme pemberian sanksi atau hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan harus diperbaiki dan lebih ditingkatkan, karena belum optimalnya mekanisme pemberian sanksi atau hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan, membuat pegawai kurang peduli terhadap peraturan yang diterapkan di instansi tersebut dan berdampak pada disiplin kerja pegawainya.
- c) Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel bebas lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komunikasi dan lain-lain.