

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis, variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, tingkat kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja.
4. Berdasarkan hasil analisis, variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dapat diartikan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja.
5. Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai.
6. Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hal ini

berarti, karyawan yang memiliki disiplin kerja untuk meningkatkan kinerjanya tersebut perlu dimediasi oleh variabel motivasi kerja.

7. Berdasarkan hasil analisis, variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hal ini mengandung pengertian bahwa tingkat kompetensi untuk meningkatkan kinerja tersebut perlu dimediasi oleh variabel motivasi kerja.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka beberapa implikasi yang perlu diperhatikan pada Deputi Bidang Hubungan Kelembagaan dan Kemasyarakatan, Kementerian Sekretariat Negara seperti yang dituliskan di bawah ini:

1. Praktis

Organisasi dapat tumbuh berkembang karena adanya disiplin kerja dan kompetensi yang terdapat didalamnya mampu memicu semangat kerja sumberdaya manusia didalamnya, sehingga kinerja pegawai meningkat. Namun tidak sedikit pula instansi yang lemah karena mengabaikan peningkatan kompetensi pegawai seiring dengan perubahan organisasi dan peningkatan implementasi teknologi. Dan organisasi pun bisa berantakan karena tidak mampu memelihara disiplin kerja yang tinggi. Karena itu dipandang perlu memahami makna disiplin. Kita perlu menyadari bahwa disiplin kerja dan kompetensi sangat bermanfaat dan merupakan kunci untuk melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

2. Akademik

Dengan signifikannya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti motivasi dapat memberikan daya, baik itu timbul karena adanya pemicu (seseorang) atau muncul dengan adanya dorongan dari dalam untuk menentukan suatu keputusan yang terjadi pada diri seseorang tersebut. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Dan memiliki kemampuan menjadi faktor mediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Hal tersebut menjadi tambahan literatur bagi teori-teori hubungan antara variabel disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

5.3 Saran

Dengan hasil kesimpulan yang diperoleh maka peneliti dapat memberikan saran-saran untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban dalam analisis deskriptif, ditemukan nilai terendah pada masing-masing variabel yang dapat dijadikan perhatian oleh organisasi agar dapat dicarikan solusi untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan kompetensi, menguatkan disiplin kerja, dan meningkatkan motivasi kerja. Masih ada sebagian pegawai yang menilai bahwa mereka belum cukup mampu melaksanakan pekerjaan sesuai waktu dan target yang telah ditetapkan. Sebagian pegawai berpendapat belum cukup tanggap dan rajin dalam pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Sebagian pegawai masih mengeluhkan perlengkapan pekerjaan yang belum memadai. Sebagai

solusinya, organisasi dapat memberikan pelatihan sesuai dengan analisis kebutuhan pelatihan dan memberikan insentif berdasarkan kinerja yang telah dicapai, tunjangan kinerja, dan sebagainya.

2. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dari berbagai aspek, serta perbedaan dalam subjek penelitian. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kinerja seperti, stress kerja dan beban kerja. Penambahan jumlah responden juga harus dilakukan dengan tujuan generalisasi hasil penelitian akan lebih baik.