

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini dapat diukur melalui perolehan data dari lapangan yang kemudian diolah dari masing-masing sub-variabel mencakup motivasi internal dan motivasi eksternal sehingga memperoleh nilai rata-rata kecenderungan keseluruhan yang dikategorikan sangat baik. Hal ini dapat dilihat melalui motivasi internal pegawai yang baik yang tercermin melalui pegawai melaksanakan tanggungjawab tugas dan pekerjaannya yang menjadi kewajibannya, pegawai menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan, setiap pekerjaan yang dikerjakan tujuannya jelas dan menjadi tantangan yang harus diselesaikan, pegawai menerima umpan balik dari apa yang telah dikerjakan sehingga melakukan pekerjaannya lebih baik dari sebelumnya, pegawai merasa senang akan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, pegawai memiliki motivasi untuk bisa lebih maju dari rekan kerjanya, serta pegawai memiliki motivasi lebih untuk berprestasi dikantor. Kemudian untuk cerminan motivasi eksternal pegawai yang baik diantaranya pegawai bekerja dengan baik untuk berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya, termotivasi atas pujian yang diperoleh, pegawai termotivasi bekerja maksimal untuk mendapatkan insentif, serta pegawai termotivasi atas perhatian yang diperoleh dari teman dan atasan. Namun masih terdapat indikator yang hasilnya belum mencapai maksimal yaitu bekerja untuk memperoleh insentif.

2. Disiplin kerja menunjukkan hasil yang sangat baik. Hal ini dapat diukur melalui perolehan data dari lapangan yang kemudian diolah dari masing-masing sub-variabel mencakup tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab sehingga memperoleh nilai rata-rata kecenderungan keseluruhan yang dikategorikan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari tingginya angka kehadiran kerja dan datang tepat waktu, pegawai memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur dari masing-masing jabatan, pegawai taat terhadap peraturan dan perintah dari atas, pegawai sadar untuk melakukan pekerjaan dengan baik tanpa perlu adanya tekanan atau paksaan, serta pegawai bertanggungjawab atas hasil pekerjaan dan perilakunya ketika bekerja.
3. Motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sehingga hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti dapat diterima, karena terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai yang ada. Adapun faktor diluar penelitian yang dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja diantaranya yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, insentif, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan yang telah dilakukan didapatkan implikasi sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi kerja menjadi faktor penting bagi para pegawai dalam sebuah lembaga atau organisasi. Adapun motivasi kerja seorang pegawai bisa dilihat dari dua dimensi motivasi yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Dengan adanya pemberian motivasi kerja yang mencukupi bagi seorang pegawai, akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai dalam bekerja sehingga membantu mencapai tujuan ataupun organisasi lebih efektif dan efisien. Sebaliknya jika

seorang pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang cukup akan membuat seorang pegawai tidak berada dalam kinerja yang maksimal sehingga produktivitas pegawai menurun yang membuat sulit untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

2. Dalam keberjalanan suatu lembaga atau organisasi, disiplin kerja para pegawainya menjadi suatu kebutuhan yang harus dilaksanakan. Adapun disiplin kerja pegawai bisa dilihat dari tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggungjawab seorang pegawai. Dengan adanya sikap disiplin yang ditunjukkan oleh para pegawai akan berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang tertib, terstruktur, serta peningkatan kinerja sehingga keberjalanan organisasi atau lembaga akan lancar. Sebaliknya jika tidak adanya disiplin kerja, lembaga atau organisasi akan cenderung menemui berbagai hambatan dikarenakan tidak adanya disiplin dari para pegawai yang membuat tugas dan pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai standar operasional prosedur yang seharusnya dilakukan.
3. Motivasi kerja yang baik akan memberikan dampak pada peningkatan disiplin kerja yang baik juga bagi para pegawai. Maka hal ini akan mempermudah keberjalanan suatu lembaga karena pegawai memiliki motivasi kerja yang baik dapat disiplin dalam melakukan setiap pekerjaannya sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan baik dan sesuai dengan tugas pokok fungsi masing-masing pegawai. Maka tujuan organisasi akan mampu dicapai secara efektif dan efisien. Namun apabila motivasi kerja pegawai tidak terpenuhi akan berdampak pada tidak disiplinya pegawai dalam melakukan tugasnya sehingga keberjalanan lembaga akan terhambat dalam mencapai tujuan organisasi.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan yang telah dilakukan dapat diambil rekomendasi sebagai berikut :

1. Dalam variabel motivasi kerja khususnya dalam motivasi eksternal indikator pemberian insentif memiliki tingkat rata-rata kecenderungan jawaban responden paling rendah diantara yang lainnya. Sehingga peneliti berharap perlu adanya pemberian insentif bagi para pegawai khususnya bagi pegawai yang mendapatkan prestasi atau *achievement* dilingkungan kerja yang dapat memberikan dorongan dan menambah motivasi lebih tinggi bagi para pegawai. Adapun indikator motivasi kerja lainnya secara statistik sudah menunjukkan angka yang baik, namun tidak ada salahnya untuk terus melakukan peningkatan secara keseluruhan dan merata sehingga motivasi kerja pegawai berada dalam angka ideal dan mampu membantu keberjalanan lembaga secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Peneliti berharap bagi seluruh unit sumber daya manusia yang ada dilembaga khususnya pegawai dapat mempertimbangkan terkait disiplin kerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya. Hal ini dikarenakan dalam sebuah lembaga perlu adanya sebuah disiplin kerja yang baik untuk menciptakan suasana tertib dan teratur dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Hal ini dapat dilakukan dengan mentaati peraturan yang berlaku dilingkungan kerja, perintah atasan, serta tugas pokok fungsi yang berlaku dimasing-masing jabatannya. Sehingga peneliti merekomendasikan perlu adanya peningkatan pengawasan bagi seluruh unit sumber daya manusia atau pegawai yang ada dilembaga dalam mentaati segala peraturan yang berlaku, perintah atasan, serta tugas pokok dan fungsi sehingga terciptanya disiplin kerja yang ideal dalam sebuah lembaga. Adapun jika terdapat pelanggaran yang terjadi, perlu adanya tindak disiplin yang diberikan berupa sanksi atau hukuman bagi pelanggar sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan.
3. Peneliti berharap bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas ruang lingkup atau sub-bidang ilmu yang sama dapat menjadikan penelitian ini sebagai bentuk bahan analisis dan acuan sehingga mampu mengetahui hal-hal yang perlu dilakukan serta kekurangan-kekurangan yang belum

terpenuhi dalam penelitian ini. Maka dari itu peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih baik sehingga hasil penelitian yang disajikan dapat lebih akurat, valid, serta mampu melengkapi segala bentuk kekurangan-kekurangan penelitian ini.