

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran disiplin kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang cenderung tinggi. Di dalam ini terdapat skor tertinggi pada dimensi sikap dan perilaku pada indikator tingkat menghargai keputusan yang diberikan atasan terhadap pegawai. Sedangkan terdapat dua hasil skor terendah pada dimensi absensi pada indikator tingkat kehadiran datang ke tempat kerja dan tingkat ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Gambaran motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang cenderung tinggi. Di dalam ini terdapat skor tertinggi pada dimensi kebutuhan akan afiliasi pada indikator tingkat keinginan untuk mempererat hubungan sosial dengan rekan kerja. Sedangkan terdapat dua hasil skor terendah pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada indikator tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar dapat memimpin dan tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar lebih didengar dan dihargai pendapatnya.
3. Gambaran kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang cenderung tinggi. Di dalam ini terdapat skor tertinggi pada dimensi kerja sama pada indikator tingkat kekompakan bersama rekan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan terdapat hasil skor terendah pada dimensi kepercayaan pada indikator tingkat keahlian yang dimiliki dalam mengisi suatu jabatan atau posisi yang dipercayakan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang. Dan juga terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan rekomendasi yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan kinerja pegawai dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang:

1. Mengenai disiplin kerja dimensi terendah terdapat pada dimensi absensi pada indikator tingkat kehadiran datang ke tempat kerja dan tingkat ketepatan waktu datang ke tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang belum patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku. Oleh karenanya, Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang perlu menerapkan aturan dengan tegas dan melakukan pendekatan kepada pegawai yang disiplin kerjanya masih rendah atau kepada pegawai yang belum menerapkan aturan dengan baik. Terdapat dua pendekatan yang dilakukan yaitu disiplin positif dan disiplin progresif. Dalam hal ini pimpinan dapat memberikan konseling kepada pegawai agar pegawai bisa merasa lebih dihargai dan akan meningkatkan kesadaran pegawai tersebut terhadap aturan dan kebijakan. Pimpinan juga dapat memberikan dokumentasi tertulis agar pegawai dapat mengetahui secara jelas kesalahan yang dilakukan dan evaluasi yang harus dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan. Kemudian yang dapat dilakukan lainnya memberikan peringatan terakhir dan hukuman terhadap pegawai yang masih memiliki disiplin yang rendah, dan apabila pegawai tidak bisa memperbaiki disiplin kerjanya maka pimpinan berhak melakukan pemberhentian terhadap pegawai tersebut.
2. Mengenai motivasi kerja pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan pada indikator tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar dapat memimpin dan tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar lebih didengar dan dihargai pendapatnya memberikan skor terendah. Hal ini disebabkan karena banyaknya pegawai dengan tingkat usia lebih dari 50 tahun dan lama bekerja lebih dari lima tahun sehingga pegawai sudah merasa cukup dengan jabatan

yang didapatkannya saat ini. Oleh karenanya, Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang perlu membuat kebijakan yang dapat meningkatkan motivasi intrinsik, sehingga pegawai akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan penting, menarik dan menantang. Atasan dapat memberikan tantangan target kerja dan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih dari sebelumnya, namun atasan memberikan umpan balik kepada pegawai tersebut dengan memberikan penilaian secara berkala dan kemajuan pegawai tersebut yang dapat memberikan motivasi untuk menyelesaikannya karena akan merasa lebih dihargai dan tertantang dengan diberikan pekerjaan yang dinilai membutuhkan keahlian khusus dan dirinya dinilai mampu untuk menyelesaikannya, memberikan pengakuan dan penghargaan dalam bentuk fisik seperti sertifikat atau semacamnya, memberikan stimulasi secara langsung kepada pegawai dalam peningkatan semangat kerja, dan menyadarkan pegawai dengan menjelaskan keahlian yang dimilikinya.

3. Mengenai kinerja pegawai nilai terendah pada dimensi kepercayaan pada indikator tingkat keahlian yang dimiliki dalam mengisi suatu jabatan atau posisi yang dipercayakan, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya keahlian pegawai terhadap jabatan atau posisinya saat ini. Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang diharapkan mampu memberikan aturan yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan keahliannya secara mandiri, melakukan pemantauan kinerja pegawai agar mengetahui kekurangan yang dimiliki pegawai, melakukan penilaian kinerja yang akurat untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai yang tidak sesuai, memberikan konseling, pembinaan dan pelatihan secara khusus atau pelatihan sederhana yang dapat dilakukan pegawai yang sudah lama bekerja atau pegawai yang memiliki kemampuan lebih untuk berbagi ilmu kepada sesama pegawai lainnya agar pegawai memiliki keahlian dalam mengisi jabatan atau posisinya saat ini.
4. Karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang perlu mempertahankan indikator disiplin kerja yang sudah cukup tinggi dan berusaha meningkatkan indikator yang masih rendah

yaitu tingkat kehadiran datang ke tempat kerja dan tingkat ketepatan waktu datang ke tempat kerja. Cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan tingkat kehadiran datang ke tempat kerja dan tingkat ketepatan waktu datang ke tempat kerja yaitu; melakukan pendekatan disiplin positif sesuai dengan tahapannya mulai dari memberikan konseling, memberikan peringatan dalam bentuk dokumentasi tertulis, kemudian memberikan peringatan terakhir apabila pegawai masih belum meningkatkan disiplinnya, dan yang terakhir melakukan pemberhentian kepada pegawai tersebut apabila diperlukan.

5. Karena motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang perlu mempertahankan indikator motivasi kerja yang sudah cukup tinggi dan berusaha meningkatkan indikator yang masih rendah yaitu tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar dapat memimpin dan tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar lebih didengar dan dihargai pendapatnya. Cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar dapat memimpin dan tingkat keinginan mendapatkan promosi jabatan agar lebih didengar dan dihargai pendapatnya yaitu; memberikan motivasi ekstrinsik pada pegawai karena dinilai dapat meningkatkan indikator tersebut dengan cara memberikan penghargaan seperti insentif, kenaikan gaji, pujian atau promosi, dan hukuman seperti tindakan disipliner, pemotongan gaji, atau kritik. Hal tersebut dapat memberikan efek secara langsung dan kuat.
6. Karena disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sumedang perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja. Upaya untuk meningkatkan disiplin kerja dapat dilakukan dengan memberikan contoh disiplin kerja yang baik oleh atasan dan melakukan pendekatan kepada pegawai agar pegawai merasa lebih dekat dengan atasannya, dengan demikian pegawai akan lebih mudah untuk menghargai setiap keputusan yang diberikan atasan karena memiliki kedekatan dan merasa dihargai. Sedangkan upaya yang dapat dilakukan dalam

meningkatkan motivasi kerja dengan memberikan variasi pada pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, dapat dilakukan dengan memberikan pekerjaan yang mengharuskan pegawai melakukan kerjasama internal atau eksternal, hal tersebut dapat mengurangi rasa jenuh pegawai terhadap pekerjaan yang hanya dilakukan secara sendiri. Sesama rekan kerja dengan memiliki hubungan yang baik dinilai akan memberikan dorongan yang positif dalam proses menyelesaikan pekerjaan, baik yang dianggap sulit untuk diselesaikan maupun pekerjaan yang dirasa mudah untuk dilakukan. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan teori menurut Mathis & Jackson, Mc Clelland, dan Gary Dessler serta objek penelitian dengan ruang lingkup yang terbatas, maka perlu dilakukan pengkajian lebih dalam pada objek penelitian yang sama dengan teori yang sama atau relevan, namun dengan ruang lingkup yang lebih luas.