

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, secara keseluruhan peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dapat disimpulkan bahwa pada motivasi internal para pegawai dapat dikatakan sangat baik. Hal tersebut tercermin dari para pegawai yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas, para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target yang sudah ditentukan, pekerjaan yang dikerjakan oleh para pegawai memiliki tujuan yang jelas dan menantang sehingga para pegawai bisa menghadapi pekerjaan tersebut, para pegawai menerima asesmen, kritik, maupun saran dalam bekerja sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya, para pegawai merasa senang atas pekerjaannya dan tidak merasa terbebani atas apa yang sudah menjadi kewajibannya, para pegawai memiliki semangat untuk berprestasi dalam bekerja, Kemudian pada motivasi eksternal para pegawai dapat dikatakan sangat baik, hal tersebut tercermin dari para pegawai termotivasi untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, para pegawai termotivasi karena senang memperoleh pujian atas apa yang dikerjakan, termotivasi atas perhatian dari teman dan atasan, dan juga termotivasi untuk memperoleh insentif. Namun pada indikator bekerja dengan ingin memperoleh insentif ini ada satu sub-indikator yang hasilnya belum maksimal yaitu para pegawai diberi insentif materiil atau non materiil jika mencapai sebuah prestasi.
2. Disiplin kerja yang diukur memuat empat sub-variabel yaitu taat peraturan waktu, taat peraturan organisasi, taat peraturan perilaku dalam bekerja, dan taat peraturan lainnya. Dapat disimpulkan pada taat peraturan waktu para pegawai dapat dikatakan sangat baik. Hal tersebut tercermin pada frekuensi kehadiran kerja dan penggunaan waktu kerja para pegawai yang baik, para

pegawai mengenakan seragam dan atribut yang memenuhi kelayakayan dan kepatutan atau kode etik, para pegawai memberikan alasan yang rasional ketika tidak masuk kerja, para pegawai memahami tugas, jabatan fungsi, dan prosedur kerja sehingga selalu berhati-hati dan teliti dalam melaksanakan tugas, para pegawai menjaga stabilitas kerja sehingga tidak menumpuk pada pekerjaan yang lain, dan para pegawai mematuhi segala bentuk peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada di lembaga.

3. Motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sehingga hipotesis yang dirumuskan oleh peneliti dapat diterima karena dari hasil pengolahan data yang dilakukan sebelumnya menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

## **5.2 Implikasi**

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

1. Motivasi kerja yang diberikan menjadi faktor yang sangat penting bagi para pegawai pada sebuah lembaga atau suatu organisasi. Motivasi kerja terdiri dalam dua aspek yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Dengan memberikan motivasi kerja yang cukup dan baik dapat mempengaruhi produktivitas para pegawai dalam lembaga tersebut. Sehingga tugas, fungsi, dan tujuan yang dijalankan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Namun sebaliknya, jika pemberian motivasi tidak cukup maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun hingga mengakibatkan produktivitas pegawai yang tidak baik.
2. Disiplin kerja merupakan salah satu pilar dalam menunjang keberhasilan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya, disiplin kerja mencakup hal-hal yang berkaitan dengan peraturan yang harus ditaati oleh lembaga atau organisasi. Dengan adanya sikap disiplin yang baik maka akan berdampak

kepada lingkungan kerja yang tertib, terstruktur, serta peningkatan kinerja yang baik karena dapat memenuhi prosedur kerja yang berlaku. Namun sebaliknya, jika tidak adanya ketegasan dalam menyikapi kedisiplinan hal tersebut akan berdampak pada performa kinerja pegawai yang menurun hingga mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

3. Motivasi kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kedisiplinan pegawai. Hal tersebut akan mempermudah keberjalanan dari suatu lembaga atau organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik akan tertib dalam melakukan pekerjaan sehingga hasil pekerjaannya pun sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai yang ada di lembaga tersebut. Namun sebaliknya, apabila pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang baik maka akan berdampak pada *Key Performance Indicator* pada pegawai tersebut, pegawai tersebut tidak akan mendapat target kerja yang sesuai pada *Standar Operasional Prosedur* di lembaga tersebut.

### 5.3 Rekomendasi

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

1. Pada variabel motivasi kerja khususnya sub-variabel motivasi eksternal dengan indikator pemberian insentif terdapat satu item yang memiliki rata-rata kecenderungan jawaban responden paling rendah diantara item lainnya. Pemberian insentif ini merujuk pada insentif jika mendapatkan sebuah prestasi kerja. Peneliti sangat berharap perlu adanya pemberian insentif ini bila terdapat pegawai yang mendapatkan *achievement* atau prestasi kerja dilingkungan kerja, sehingga hal tersebut dapat memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Pada indikator lainnya yang terdapat dalam variabel motivasi kerja secara statistik menunjukkan angka yang baik, namun

tidak ada salahnya bagi para pegawai untuk terus meningkatkan motivasi kerjanya agar tujuan lembaga bisa tercapai secara maksimal.

Peneliti berharap kepada unit sumber daya manusia untuk lebih mempertegas terkait kedisiplinan pegawai. Pengawasan dan perhatian dari pimpinan juga merupakan hal yang penting, jika terdapat pegawai yang tidak menaati aturan bisa menindak lanjuti kepada pegawai tersebut. Peneliti juga merekomendasikan untuk membuat *achievement* terkait pegawai teladan, karena dengan hal tersebut dapat memotivasi para pegawai untuk bisa lebih baik dalam bekerja.

2. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bila akan meneliti dengan ruang lingkup atau bidang ilmu yang sama. Secara umum, penelitian ini hanya membahas pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Akan tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Untuk peneliti selanjutnya, dapat dilakukan penelitian serupa dengan sampel yang lebih banyak. Termasuk hal-hal yang kurang dalam penelitian ini semoga bisa menjadi kebaruan baru pada penelitian selanjutnya sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih valid dan akurat.