

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Motivasi pegawai berada dalam kategori tinggi, yang dibuktikan dengan hasil kuisioner dan penelitian lapangan. Skor tertinggi terdapat pada aspek kepercayaan yang diberikan oleh orang lain, karna rasa percaya adalah hal yang penting dalam menjalankan kegiatan di organisasi. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada aspek keberanian mengambil resiko.
2. Gambaran Disiplin Kerja pegawai berada dalam kategori tinggi. Aspek yang mendapatkan skor terendah berada pada pelaksanaan sanksi moral oleh pegawai, artinya pegawai belum memaksimalkan dalam melaksanakan sanksi moral atas tindakan yang telah dilakukannya. Sedangkan untuk skor tertinggi berada pada aspek bekerja sama dengan orang lain, dengan begitu kemampuan kerjasama tim sudah berjalan dengan baik.
3. Motivasi termasuk dalam kategori tinggi dan Disiplin Kerja juga cenderung tinggi, oleh sebab itu motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai. Namun masih ada faktor yang lain mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai yang tidak diteliti oleh penulis.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi yang berkaitan khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat mengambil kebijakan untuk meningkatkan Disiplin karyawannya agar tetap dalam aturan organisasi dan koridor disiplin yang sesuai.

1. Pada variabel Motivasi, dorongan untuk mengambil resiko masih belum tinggi. Dengan kurangnya keberanian dalam mengambil resiko dapat membuat pegawai menjadi kehilangan kesempatan untuk melakukan suatu hal yang baru dan menantang, sehingga kesempatan untuk berkembang menjadi kecil. Sebaiknya pegawai mulai mencoba untuk meningkatkan keberanian mengambil resiko. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan *reward*. Biasanya seseorang akan bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pekerjaan yang akan dilakukannya mendapat *reward* tersendiri.
2. Pada variabel Disiplin Kerja, tingkat pelaksanaan sanksi moral oleh pegawai masih belum baik. Pemberian sanksi berguna untuk memberikan efek jera bagi pelanggar sehingga tidak melakukan kesalahan yang sama. Para pemimpin sebaiknya lebih meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan sanksi moral oleh pegawai, sehingga pegawai dapat menjalankan sanksi dengan jujur dan benar.
3. Sebaiknya, organisasi lebih baik lagi dalam mengelola motivasi pegawai sehingga dapat memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap disiplin kerja, sehingga terciptanya pegawai yang berdisiplin tinggi dan bermotivasi tinggi.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain seperti, insentif, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan beragam mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja pegawai BKD Provinsi Jawa Barat.