

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran Motivasi Kerja berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan berada pada kategori “Tinggi”. Adapun gambaran Motivasi Kerja diukur dengan 9 indikator yaitu: 1).Antusias berprestasi tinggi berada pada kategori Sangat Tinggi, 2).Dorongan bertanggung jawab berada pada kategori Sangat Tinggi, 3).Konsisten menjalankan pekerjaan sesuai aturan berada pada kategori Sangat Tinggi, 4).Memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan organisasi berada pada kategori Sangat Tinggi, 5).Dapat dihormati keberadaannya oleh orang lain berada pada kategori Tinggi, 6).Memiliki kerja sama yang baik berada pada kategori Tinggi, 7).Mencapai kewenangan atau kedudukan terbaik berada pada kategori Tinggi, 8).Memiliki penghargaan dalam pekerjaan berada pada kategori Tinggi, 9).Memberikan dampak atau pengaruh positif terhadap orang lain berada pada kategori Tinggi.

Persentase jawaban responden tertinggi berada pada indikator “Bertanggung Jawab” dengan jumlah skor rata-rata 4,38 dengan persentase 88%. Sedangkan skor jawaban responden terendah yaitu berada pada indikator “Memiliki Penghargaan dalam Pekerjaan” dengan jumlah skor rata-rata 3,54 dengan persentase 71%.

2. Gambaran Disiplin Kerja Pegawai hasil penelitian pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat berdasarkan keseluruhan berada pada kategori “Tinggi”. Adapun gambaran Disiplin Kerja diukur dengan 10 indikator yaitu: 1). Kehadiran atau Presensi berada pada kategori Sangat Tinggi, 2).Tepat Waktu berada pada kategori Tinggi, 3).Ketelitian berada pada kategori

Sangat Tinggi, 4).Perhitungan berada pada kategori Tinggi, 5).Menaati Peraturan dan Pedoman berada pada kategori Tinggi, 6).Tanggung Jawab berada pada kategori Tinggi, 7).Kepatuhan berada pada kategori Tinggi, 8).Saling Menghargai dan Sopan Santun berada pada kategori Tinggi, 9).Kesadaran Moral akan Aturan yang Berlaku berada pada kategori Sangat Tinggi, 10).Ketegasan Sanksi yang diberikan Organisasi atau Instansi berada pada kategori Sangat Tinggi.

Persentase jawaban responden tertinggi berada pada indikator “Kehadiran dan Presensi” dengan jumlah skor rata-rata 4,32 dengan persentase 86%. Sedangkan jumlah skor rata-rata jawaban responden terendah yaitu berada pada indikator “Perhitungan” dengan jumlah skor rata-rata 3,89 dengan persentase 78%.

3. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan memperoleh hasil bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja Pegawai meningkat atau sangat kuat maka Disiplin Kerja Pegawai pun akan meningkat. Dengan itu, dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja menjadi salah satu faktor dalam upaya meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai.

## 1.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas yang merujuk pada skor rata-rata setiap ukuran variabel, maka saran yang akan peneliti kemukakan mengacu pada ukuran yang memiliki rata-rata terendah diantara indikator pada masing-masing variabel. Berdasarkan hasil tersebut, berikut saran yang penulis kemukakan:

1. Variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini menunjukkan pada kategori Tinggi. Meskipun demikian, dalam variabel motivasi kerja ini masih terdapat indikator yang memiliki skor terendah yaitu indikator Memiliki Penghargaan dalam Pekerjaan, karena beberapa pegawai masih rendah dalam memiliki motivasi untuk mencetak penghargaan dalam pekerjaan, sebab itu, diharapkan para pegawai senantiasa meningkatkan motivasi

kerjanya untuk dapat memperoleh banyak penghargaan ketika bekerja dengan ditunjang kualitas kerja yang baik agar bisa menciptakan citra yang baik bagi instansi. Misalnya: rajin mengikuti Diklat, mengikuti ajang PNS berprestasi oleh BKD, atau menciptakan program yang berkaitan dengan bidang atau divisi sesuai *jobdesc* yang berhubungan dengan instansi.

2. Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini menunjukkan pada kategori Tinggi, meskipun demikian dalam variabel disiplin kerja ini masih terdapat indikator yang memiliki skor terendah yaitu indikator Perhitungan (memperhitungkan risiko pekerjaan), dikarenakan beberapa pegawai dengan Perhitungan ketika bekerja yang masih tergolong rendah, oleh karena itu diharapkan agar para pegawai senantiasa memperhitungkan, mengurangi dan mengatasi risiko atau masalah yang mungkin muncul ketika menyelesaikan pekerjaan, agar bisa terhindar dari kerugian ketika bekerja. Misalnya dengan berani mengambil kesempatan dengan memperhitungkan risiko untuk *output* kerja yang lebih optimal, berani bertanggung jawab mengatasi risiko pekerjaan, dan fokus pada solusi ketika mengatasi masalah.
3. Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan perilaku disiplin kerja pegawai, motivasi kerja sebagai langkah dasar para pegawai agar senantiasa mengimplementasikan sikap disiplinnya ketika bekerja. Oleh karena itu, motivasi kerja harus ditanamkan dalam diri para pegawai agar senantiasa konsisten menerapkan disiplin dalam bekerja dan memperoleh hasil kerja yang berkualitas untuk organisasi atau instansinya.  
Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh para pimpinan dan pegawai dalam setiap divisi atau bidang dalam Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat agar para pegawai memiliki motivasi kerja dengan sikap berdisiplin tinggi.
4. Untuk penelitian selanjutnya terkait topik pada penelitian ini dapat menjadi lebih dikembangkan lagi dengan cakupan yang lebih luas, baik dari indikator, ukuran populasi, banyaknya variabel yang diteliti serta faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.