

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini yang membahas mengenai pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pada Kelurahan Harapan Jaya Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi, terdapat kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh langsung Motivasi terhadap Kinerja pada Kelurahan Harapan Jaya Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi
Hasil uji t (parsial) pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai sig. 0,000 dan nilai t_{hitung} 5,235 artinya, H_0 diterima karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,235 > 1.678$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh langsung Disiplin terhadap Kinerja pada Kelurahan Harapan Jaya Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi
Hasil uji t (parsial) pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai sig. 0,000 dan nilai t_{hitung} 8,251 artinya, H_0 diterima karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,251 > 1.678$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh Motivasi, Disiplin terhadap Kinerja pada Kelurahan Harapan Jaya Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi
Dari hasil perhitungan secara simultan pada tabel 4.13 diperoleh nilai f_{hitung} 70,566 dengan signifikansi senilai 0,000 dan f_{tabel} senilai 3,20. Nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $70,566 > 3,20$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kelurahan Harapan Jaya

5.2 Keterbatasan Penelitian

Setiap penelitian tentu memiliki batasan atau keterbatasan yang bertujuan untuk memfokuskan hasil dari penelitian yang dilakukan, keterbatasan penelitian antara lain:

1. Ruang lingkup dari penelitian ini dilakukan hanya pada kantor Kelurahan Harapan Jaya sehingga penelitian ini terbatas generalisasinya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian baru yang dilakukan pada wilayah lain seperti kantor kecamatan yang memiliki generalisasi ruang lingkup yang luas
2. Variabel yang diteliti sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang diadopsi dari jurnal nasional yang memungkinkan terjadinya bias dan memberikan perbedaan dalam pemahaman

5.3 Saran

Saran dalam penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan pada kantor kelurahan harapan jaya dalam mencapai/mewujudkan visi dan misinya, maka saran dari penulis sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Harapan Jaya, Bekasi Utara. Oleh karena itu saran penulis kepada instansi terutama kepada Lurah dan Pimpinan di kantor kelurahan harapan jaya hendaknya lebih memberi perhatian dan penghargaan atas sesuatu yang dikerjakan oleh pegawai agar setiap pegawai dapat termotivasi dalam bekerja, sehingga akan memunculkan kinerja pegawai yang baik. Terlebih untuk pimpinan agar terus memberikan dorongan untuk terus memotivasi pegawai untuk terus bekerja dengan baik dalam menjalankan tugasnya.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Harapan Jaya, Bekasi Utara. Disiplin kerja yang kurang dapat dilihat pada absensi pegawai yang total persentase kehadirannya masih dibawah 100% lebih banyak dari pegawai yang memiliki persentase kehasiran penuh 100% dengan persentase kehadiran belum

optimal ini tugas yang diberikan kepada pegawai harus terhambat dan tidak selesai sesuai standar waktu yang telah ditetapkan. Saran penulis pada kantor kelurahan harapan jaya harus meningkatkan monitoring terhadap kedisiplinan pegawai dan atau membuat instrumen/peraturan untuk kedisiplinan pegawai agar kinerja pegawai terus meningkat.

3. Untuk meningkatkan kinerja, saran dari penulis adalah dalam instansi pimpinan harus memotivasi pegawai dan memberi pengarahan yang lebih terutama menanamkan kedalam diri pegawai dorongan untuk terus bekerja dengan baik dan mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh instansi, agar tugas/target yang ingin dicapai dapat segera terealisasikan dengan baik

