

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa terbukti :

1. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babaelan Kabupaten, Bekasi
2. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan Babelan Kabupaten, Bekasi
3. Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Babaelan Kabupaten, Bekasi
4. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi Di Kantor Kecamatan Babaelan Kabupaten, Bekasi

5.2 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman yang didapat oleh peneliti selama melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya untuk menyempurnakan penelitiannya, karena peneliti menyadari masih ada beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Beberapa keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kesulitan dalam mendapatkan informasi melalui internet mengenai objek penelitian yang penulis teliti.

2. Menurut peneliti selama mekanisme penelitian ini, tampak kendala yang dihadapi, yaitu tidak mendapatkan data kuantitatif tentang kinerja pegawai dari kantor kecamatan, informasi terakhir yang diberikan oleh pihak kecamatan adalah kinerja pegawai kantor kecamatan babellen kabupaten Bekasi yang belum optimal.

5.3 Saran

Penelitian ini menyatakan adanya pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen, maka kebijakan Kantor Kecamatan tentang Motivasi, Disiplin Kerja serta Kinerja Pegawai akan bermanfaat bagi pegawai di Kantor Kecamatan Babellen Kabupaten Bekasi. Peneliti membuat beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak Kantor Kecamatan dan Pegawai

- a. Motivasi Kerja didapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengakuan atas hasil kerja, baik dalam bentuk pujian, penghargaan, maupun apresiasi dari atasan dan rekan kerja, dapat meningkatkan semangat serta rasa percaya diri seseorang dalam menjalankan tugasnya. perusahaan atau atasan sebaiknya menerapkan sistem apresiasi yang adil dan transparan, seperti memberikan umpan balik positif, penghargaan berbasis kinerja, atau kesempatan pengembangan karier. Selain itu, pegawai juga dapat membangun motivasi internal dengan menetapkan target pribadi dan mengapresiasi pencapaiannya sendiri. Dengan adanya budaya kerja yang menghargai setiap kontribusi,

lingkungan kerja akan menjadi lebih produktif dan kondusif bagi semua pihak.

- b. Motivasi Kerja pegawai didapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Keterlambatan Kerja, pegawai memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik, yang memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Kemampuan ini mencerminkan kedisiplinan, perencanaan yang efektif, serta kemampuan dalam menetapkan prioritas tugas. Dengan mengelola waktu secara efisien, seseorang dapat bekerja lebih produktif, mengurangi stres akibat pekerjaan yang menumpuk, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. untuk terus meningkatkan keterampilan ini, seseorang dapat menggunakan teknik seperti membuat daftar tugas harian, menetapkan prioritas berdasarkan tingkat urgensi, serta menghindari gangguan yang dapat menghambat produktivitas.
- c. Disiplin Kerja didapat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecepatan Kerja, Pegawai memiliki kemampuan dalam mengatur dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Kemampuan ini mencerminkan keterampilan manajemen waktu yang baik, termasuk perencanaan kerja yang efektif, penentuan prioritas tugas, serta kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab. untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kemampuan ini, seseorang dapat menggunakan teknik seperti membuat daftar tugas harian,

menetapkan target waktu untuk setiap pekerjaan, serta menghindari gangguan yang dapat menghambat produktivitas.

- d. Disiplin kerja dapat memediasi motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Peneliti berharap hasil ini dapat memberikan pemahaman tambahan tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Sehingga, peneliti berikutnya bisa melakukan penemuan baru yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan variabel lain.

3. Bagi Akademis

Untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman secara luas, berfungsi sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya serta berfungsi sebagai rujukan yang diberikan kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian tentang variabel tersebut.