

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia untuk mengetahui Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  positif sebesar 2.042 dan nilai signifikansi 0.047 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pada Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  positif sebesar 2.636 dan nilai signifikansi 0.011 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pada Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $21.276 > 3.191$  sehingga dapat disimpulkan bahwa

secara simultan semua variabel independent (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja). Pada Biro Umum dan Sdm Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Republik Indonesia.

4. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel yang berpengaruh lebih dominan antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), terhadap Kinerja Pegawai ialah variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dengan nilai t-hitung 2.636 dan nilai signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh paling dominan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi suatu organisasi, antara lain:

1. Motivasi Kerja dalam hal ini sudah memiliki katagori baik, dimana organisasi telah mampu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai dan pengakuan menciptakan budaya yang kuat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian pengakuan atas prestasi pegawai dapat menciptakan hasil yang kuat dan memberikan kontribusi yang berarti. Oleh karena itu instansi perlu mempertahankan aspek tersebut dan lebih memperhatikan faktor lainnya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Disiplin Kerja dapat membangun budaya kerja yang mendukung dan instansi harus menciptakan buadaya kerja yang mendukung disiplin dan kinerja tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan mempromosikan nilai-nilai seperti tanggung jawab, komitmen, Kerjasama, dan profesionalisme. Pihak instansi juga perlu memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang menunjukkan

disiplin kerja yang baik, sehingga memperkuat motivasi dan kepatuhan terhadap aturan.

3. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel independen yang lainnya selain yang telah diteliti untuk mengetahui variabel independen yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

