

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa kedua variabel yang diteliti, yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

1. Berdasarkan hasil analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi di buktikan dengan uji t dan uji f. Dilihat dari uji t pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai yang artinya adalah Motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi tinggi meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, sementara disiplin menjaga kinerja konsisten dan berkualitas tinggi. Kedua faktor ini membantu mencapai tujuan kerja dengan baik.
2. Berdasarkan hasil regresi pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara bersama sama terhadap Y adalah sebesar 0,000. Karena nilai F yang diperoleh dari uji ANOVA (288.313) jauh lebih besar dari nilai F tabel (3.1618), dapat disimpulkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi. Dilihat juga dari uji f dengan hasil yaitu menegaskan bahwa variable–variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi) secara

simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan pengaruh yang signifikan yang artinya adalah dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja bersama-sama, kinerja pegawai akan lebih baik daripada hanya memperbaiki satu variabel..

3. Berdasarkan hasil dari *R Square* pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi adalah sebesar 0.955 atau sebesar 95,5%. Hal ini berarti bahwa 95,5% variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian. Sekitar 4,5% variasi kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh model penelitian ini kemungkinan karena faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, ekonomi, kebijakan organisasi, dan aspek pribadi pegawai seperti kesehatan atau keluarga.

5.2 Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada Perbaikan Aspek dengan Skor Rendah

Mengidentifikasi item-item kuesioner yang menunjukkan skor rendah dan analisis lebih lanjut penyebabnya. Menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk merancang intervensi yang tepat, seperti program pelatihan atau penguatan kebijakan, yang bertujuan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hendaknya disiplin kerja benar-benar diperhatikan, dengan

demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan kinerja yang tinggi.

2. Revisi Kuesioner dan Tindak Lanjut dengan Rencana Aksi

Mempertimbangkan untuk mengevaluasi dan merevisi kuesioner jika skor rendah terjadi secara konsisten, memastikan bahwa instrumen tersebut relevan dan akurat dalam mengukur variabel yang diteliti. Selanjutnya, susun rencana aksi berdasarkan temuan ini dan lakukan pemantauan berkala untuk menilai dampak dari intervensi yang diterapkan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

3. Pertimbangan untuk Penelitian Lanjutan

Penelitian selanjutnya bisa mengeksplorasi faktor-faktor tambahan yang memengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Muaro Jambi. Model regresi yang digunakan saat ini telah memberikan wawasan penting tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja, namun faktor lain juga dapat berperan penting. Eksplorasi faktor tambahan seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian lanjutan tentang faktor-faktor ini dapat mengungkap aspek lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan memahami faktor-faktor tersebut, manajemen dapat mengembangkan strategi yang holistik untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui program-program yang lebih efektif dan fokus, seperti pelatihan khusus dan peningkatan lingkungan kerja.