

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diteliti, maka terdapat beberapa kesimpulan pada pengujian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pada Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Tanjung Jabung Timur sebagai berikut:

1. Motivasi pada termasuk dalam kategori Tinggi dengan rata-rata 152,5, Disiplin Kerja dalam kategori Tinggi dengan rata-rata 154,3, Tingkat Pendidikan dalam kategori Tinggi dengan rata-rata 152,2 dan Kinerja dalam kategori Baik dengan rata-rata 154.
2. Motivasi, Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan besaran pengaruh sebanyak 68,7%.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:
 - a. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja.
 - b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
 - c. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

5.2 Saran

Adapun saran dari hasil temuan peneliti yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam

pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan variabel dan objek yang sejenis. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, atau sistem penghargaan, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

2. Bagi pihak BKPSDMD Tanjung Jabung Timur, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka instansi disarankan untuk terus meningkatkan penerapan disiplin kerja melalui penegakan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil. Selain itu, peningkatan tingkat pendidikan pegawai juga perlu terus didorong melalui program pendidikan dan pelatihan, diklat, maupun pengembangan kompetensi agar pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Meskipun motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, instansi tetap disarankan untuk memperhatikan aspek motivasi pegawai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian apresiasi atas kinerja yang baik, serta komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai. Hal ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.