

BAB V

PENUTUP

4.4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi eksternal (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi internal (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.
3. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.
4. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi eksternal (X1), variabel motivasi internal (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.
5. Hasil uji koefisiensi determinasi (*adjusted R2*) menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi internal, motivasi eksternal dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 73,2%. Sedangkan sisanya sebesar 26,8% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2 Implikasi Teoriti

Implikasi teoritis dapat diambil dari penelitian skripsi ini memuat teori pendukung serta penelitian terdahulu yang dapat dilihat sebagai berikut:

Dalam penelitian ini menerapkan teori tentang motivasi eksternal, motivasi internal, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi eksternal, motivasi internal terhadap kinerja pegawai, dan juga terdapat pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka harus mampu melakukan berbagai pengawasan untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menguatkan teori tentang kinerja dan profesionalisme Kepala Dinas untuk membangun kantor yang lebih baik dan disiplin lagi.

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan pembahasan dan uraian pada Bab IV, maka penulis memberikan saran berikut ini:

1. Melalui penelitian ini penulis menyarankan untuk peneliti selanjutnya lebih memperluas populasi, melengkapi dengan teknik pengumpulan data yang lain atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang

mempengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tanggung jawab, dan kondisi fisik pekerjaan. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.

2. Sebaiknya pimpinan pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka dalam membuat kebijakan-kebijakan lebih bijaksana serta memberikan teladan, misalkan bekerja lebih aktif, disiplin, dan memberikan arahan sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan sehingga bawahannya lebih mudah mengikuti, mengerti dan secara mendalam lebih disiplin dalam mengerjakan/menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan.
3. Dengan diketahui motivasi disiplin yang tidak baik dan berpengaruh kinerja pegawai, seharusnya ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Malaka dapat terjaga dengan baik.