

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Belu adalah sebagai berikut.

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Belu
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Belu

#### **5.2 Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap kantor Dinas Sosial Kabupaten Belu, dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kedisiplinan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan. Dalam peningkatan motivasi kerja, perusahaan atau industri harus memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan industri atau perusahaan.

### **5.3 Implikasi Terapan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberi usul saran, antara lain:

#### **1. Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa dari 8 indikator empirik motivasi kerja nilainya sedang namun ada 1 indikator jenjang pendidikan dengan pernyataan saya selalu mempunyai tanggung jawab untuk dalam setiap tugas yang diberikan atasan nilainya 26,6 dimana nilai indeksnya paling rendah dari 7 indikator tersebut. Maka perlu evaluasi para pegawai agar selalu mempunyai tanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan atasan sehingga setiap tugas yang diberikan dapat selesai dan dipertanggung jawabkan.

2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja dari 6 indikator empirik maka disiplin kerja ada indikator yang nilainya rendah yaitu indikator sayahadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam yang ditetapkan dengan nilainya 21,6 dimana nilai indeksnya paling rendah dari 5 indikator tersebut.. Maka indikator tersebut perlu untuk ditingkatkan pada kantor dinas sosial kabupateb belu .dan juga perlu evaluasi para pegawai ketepatan waktu agar hadir lebih awal sebelum jam yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa kinerja pegawai dari 3 indikator empirik yang nilainya rendah yaitu indikator saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki dengan nilainya 27,7 dimana nilai indeksnya paling rendah dari 2 indikator tersebut. Maka perlu evaluasi para pegawai agar penerimaan pegawai baru pekerjaan yang diberikan disesuaikan dengan pendidikan yang telah ditempuh agar sesuai dengan jabatan mereka.