

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisa dan pendekatan eksplorasi dengan kondisi yang terjadi di lapangan maka dapat diambil kesimpulan sesuai dengan fokus pembahasan dalam penyajian informasi yang ada. Adapun kesimpulan atas hasil didapatkan oleh penulis sebagai berikut :

- 1) Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dimensi yang paling dominan adalah dimensi **taat terhadap aturan waktu** dengan dimensi *promptness* (kesesuaian waktu).
- 3) Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS.

6.2. Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang penulis sampaikan berkaitan dengan Kinerja PNS antara lain :

6.2.1. Bagi Denma Mabes TNI

Denma Mabes TNI diharapkan untuk lebih meningkatkan ketaatan terhadap aturan waktu agar dapat meningkatkan kesesuaian waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut dapat dilakukan antara lain :

- 1) Memperbaharui sistem absen yang selama ini menggunakan absen manual dirubah menggunakan mesin *fingerprint*, sehingga pegawai akan dapat lebih meningkatkan kedisiplinan yang dimilikinya dan juga akan berdampak pada kinerja yang lebih berkualitas.
- 2) Pimpinan harus mampu memberikan motivasi kepada pegawai melalui ceramah pembinaan satuan atau motivator agar pegawai mampu meningkatkan disiplin sehingga berdampak kepada meningkatnya kinerja satuan perubahan yang dihadapi dalam pekerjaannya.
- 3) Pimpinan harus bisa menjadi contoh bagi pegawai dalam hal kedisiplinan yang berdampak pada meningkatnya kinerja satuan.
- 4) Memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak hadir tepat waktu, baik berupa lisan maupun tulisan supaya pegawai bisa lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Kemudian hukuman disiplin yang lebih tegas seperti pemotongan uang makan yang bisa diterapkan melalui sistem *fingerprint* sehingga lebih dapat dipertanggungjawabkan.
- 5) Adanya unit atau bagian pengawas internal yang bertugas untuk memonitor disiplin pegawai apakah terlaksana atau tidak.

6.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melihat data yang terangkum dalam kesimpulan terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel-variabel yang diteliti cukup kecil, maka disarankan untuk meneliti variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan perusahaan.

Selain itu ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada Denma Mabes TNI sebagai sampel. Dengan demikian tidak dapat digeneralisi pada perusahaan lain selain Denma Mabes TNI karena belum tentu hasilnya valid apabila diterapkan pada di tempat penelitian yang lain.





UNIVERSITAS
MERCU BUANA