

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini diambil dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Gede. Beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Gede memiliki pengaruh sebesar 68% yang didapat dari *output* koefisien determinasi dan artinya memiliki pengaruh dengan kategori kuat. Disamping itu, disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pondok Gede. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Payana, et al. (2023) bahwa disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Disiplin kerja adalah salah satu bagian penting dari besarnya penilaian kinerja pegawai, jika disiplin kerja baik maka kinerja pegawai akan baik maupun sebaliknya. Dan berdasarkan output koefisien determinasi, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 37,9% dengan kategori lemah, hal ini sejalan dengan Deva, et al. (2024) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja pegawai
3. Kompetensi pegawai yang tinggi memiliki dampak positif pada kinerja pegawai, pegawai akan membantu bekerja lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan

kualitas dan mencapai tujuan. Hasil dari *output* koefisien determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai 41,8% yang bisa dikategorikan cukup kuat dan hasil ini sejalan dengan Nur'eni, et al. (2022) bahwa kompetensi memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai

4. Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan efek positif seperti meningkatnya produktivitas serta meningkatnya kualitas kerja pegawai saat mengerjakan tugas. Dan berdasarkan hasil *output* koefisien determinasi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 45,1% yang yang bisa dikategorikan cukup kuat, hasil penelitian penulis sejalan dengan Herlinda, et al. (2021) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja pegawai

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk kantor kecamatan Pondok Gede adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dipertahankan ataupun ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja
2. Untuk disiplin kerja, agar para pegawai lebih disiplin dalam absensi atau jam masuk kerja sebaiknya atasan memberikan sanksi yang adil dan konsisten kepada para pegawai yang sering telat ataupun melanggar aturan agar mereka tidak terus menerus tidak disiplin dalam jam masuk kerja sehingga mereka dapat datang

tepat waktu dan dapat memanfaatkan waktunya untuk mengerjakan pekerjaan lebih efisien

3. Perlu diselenggarakan nya program pelatihan atau pengembangan diri untuk para pegawai guna menambah ataupun mengasah kemampuan mereka sehingga mereka bisa lebih kompeten dan mungkin dapat menambah kemampuan baru mereka
4. Pemberian *reward* perlu diadakan, tujuannya agar para pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede merasa termotivasi dan merasa lebih dihargai atas usaha dari kerja mereka serta atasan harus lebih mengapresiasi pekerjaan mereka agar mereka bisa terus termotivasi dalam bekerja

