

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Motivasi berpengaruh Negatif terhadap Disiplin Kerja.
2. Iklim Organisasi berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Pegawai.
3. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
4. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
6. Disiplin kerja memediasi hubungan antara Motivasi dan Kinerja Pegawai berpengaruh negatif
7. Disiplin Kerja tidak memediasi hubungan antara iklim organisasi dan Kinerja Pegawai.

5.2. Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Motivasi dan iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin kerja sebagai variabel Intervening.

1. Dilihat TCR tingkat rata-rata skor Kinerja Pegawai adalah sebesar 3,89 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 77,28%. Variabel Kinerja Pegawai dalam kategori Cukup tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kab.Solok bisa dikatakan Cukup Tinggi.
2. Dilihat TCR tingkat rata-rata skor Motivasi kerja adalah 3.59 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 71.86%. Variabel motivasi kerja masuk dalam kaetgori Cukup Tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sikap Motivasi kerja pada Pegawai pada BKPSDM Kab.Solok bisa dikatakan Cukup Tinggi.

3. Dilihat TCR tingkat rata-rata skor iklim organisasi adalah 3,81 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 76.31 %. Variabel iklim organisasi masuk dalam kategori Cukup Tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sikap iklim organisasi pada Pegawai pada BKPSDM Kab.Solok bisa dikatakan Cukup Tinggi.
4. Dilihat TCR tingkat rata-rata skor Motivasi kerja adalah 4,02 dengan tingkat pencapaian responden sebesar 80.45%. Variabel motivasi masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sikap Motivasi kerja pada Pegawai pada BKPSDM Kab.Solok bisa dikatakan baik
5. Implikasi praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi Kepala BKPSDM dimana yang menjadi fokus penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa Kinerja Pegawai yang rendah. Untuk itu, kinerja pegawai yang ada harus ditingkatkan pada pegawai di masa yang akan datang. Apabila BKPSDM di Kabupaten Solok mampu mempertahankan kesiapan individu-individu dalam menerima perubahan dimasa yang akan datang, maka organisasi akan merasakan manfaatnya yaitu mengurangi sinisme terhadap perubahan, meningkatkan sikap negatif terhadap perubahan. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Kepala BKPSDM di Kabupaten Solok agar selalu memperhatikan iklim organisasi dan motivasi pegawainya agar dapat mendapatkan kinerja pegawai yang kurang baik agar menjadi yang lebih baik.

5.3. Keterbatasan dan Saran Penelitian

1. Masih sedikitnya sampel yang diambil dalam penelitian ini sehingga akan mengurangi ketepatan dalam menggeneralisasi secara optimal hasil dari penelitian secara menyeluruh. Untuk itu diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah jumlah sampel dengan memilih organisasi yang sama dalam suatu wilayah.
2. Dalam penelitian ini pengambilan data menggunakan kuisioner, dimana akan memungkinkan terjadinya pembiasan persepsi karena setiap responden berbeda-beda dalam memandang sesuatu. Dengan demikian akan berdampak terhadap hasil yang diinginkan. Untuk itu diharapkan bagi peneliti selanjutnya memilih metode lain dalam pengumpulan data dengan melalui wawancara langsung dengan pertanyaan terstruktur yang berhubungan dengan objek pekerjaan responden.
3. Penelitian ini terbatas pada pegawai yang ada BKPSDM di Kabupaten Solok. Oleh karena itu hasil penelitian ini tidak bisa berlaku di BKPSDM Kabupaten lainnya. Penelitian berikutnya dapat mereplikasi model penelitian ini, dan kemudian mengujinya secara empiris pada pegawai yang bekerja pada kantor, dinas dan Badan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok serta pada pegawai BKPSDM di Kabupaten lainnya.
4. Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi, Iklim organisasi, dan disiplin kerja. Dengan demikian variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi motivasi seperti kepuasan kerja, personality traits, kepemimpinan dan variabel lainnya. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja, personality traits, kepemimpinan dan variabel lainnya.

5. Penelitian ini menggunakan program Smart PLS 3.0 sebagai alat statistik dalam analisis data dimana pada program ini mengabaikan normalitas data. Dalam menganalisis data peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan menggunakan aplikasi lainnya seperti AMOS dan Lisrel sebagai bentuk program lain dari *Structural Equation Medelling* yang mempertimbangkan normalitas data.

\