

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang, artinya semakin baik dukungan dari motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti mendapatkan gaji cukup, mendapatkan asuransi kesehatan, pimpinan memberikan pengarahan kerja dengan baik, adanya hubungan kerja antar karyawan baik, karyawan mendapatkan penghargaan berupa bonus saat lembur dan adanya target kerja.

Penelitian ini menggaris bawahi pentingnya motivasi sebagai pendorong utama kinerja karyawan di BKPSDM Kabupaten Malang. Temuan yang paling menonjol adalah bahwa berbagai bentuk dukungan motivasi, baik yang bersifat intrinsik (dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dari luar), berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri karyawan, seperti rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan, keinginan untuk berkembang, dan pengakuan atas prestasi, terbukti menjadi kekuatan yang dahsyat. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna dan memberikan kontribusi nyata bagi organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar individu, seperti gaji yang kompetitif, benefit tambahan seperti asuransi kesehatan, dan penghargaan atas

kinerja, juga memainkan peran penting. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik semata tidak cukup untuk mencapai kinerja optimal. Karyawan juga membutuhkan dukungan emosional dan lingkungan kerja yang positif, seperti kepemimpinan yang efektif, hubungan antar karyawan yang harmonis, dan adanya target kerja yang jelas dan realistis.

2. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang, artinya semakin baik dukungan dari disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja seperti karyawan mampu menyelesaikan target kerja, masuk kerja sesuai jadwal yang ditentukan organisasi, bekerja sesuai standar operasional kerja dan mematuhi aturan kerja.

Temuan penelitian ini menguatkan hipotesis awal bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan, khususnya di BKPSDM Kabupaten Malang. Ketepatan dalam memenuhi target, kedisiplinan waktu, serta kepatuhan terhadap SOP dan aturan perusahaan menunjukkan komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menunjukkan korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja individu. Disiplin kerja bukan hanya sekadar mengikuti aturan, tetapi juga mencerminkan sikap proaktif, tanggung jawab, dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki motivasi intrinsik yang kuat untuk mencapai hasil terbaik, sehingga berdampak positif pada kualitas output kerja.

3. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang. Hasil ini dapat dipahami bahwa adanya motivasi kerja dan adanya disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang.

Temuan ini sangat relevan dengan konteks BKPSDM sebagai lembaga pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan untuk memastikan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Dengan disiplin kerja yang baik, pegawai BKPSDM dapat bekerja secara terstruktur, bertanggung jawab, dan mampu memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan

B. Saran

1. Bagi Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang.
 - a. Terkait memotivasi karyawan dalam bekerja, perusahaan perlu menyediakan tempat yang nyaman bagi karyawan pada saat istirahat seperti kantin dengan desain yang menarik, tempat duduk yang nyaman, meja makan yang bersih, dan pilihan makanan yang beragam dapat membantu karyawan untuk menikmati waktu istirahat mereka. Selain kantin yang nyaman, perusahaan juga disarankan untuk mendirikan ruang istirahat dengan suasana yang

tenang, yang dapat membantu karyawan untuk merasa rileks dan berenergi kembali setelah jam istirahat usai.

- b. Terkait kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja, perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan pengembangan diri yang fokus pada peningkatan kesadaran diri, motivasi dan kemampuan mengelola diri sendiri, dan materinya seperti teknik manajemen waktu, pengembangan karakter, peningkatan etika kerja dengan menggunakan metode workshop, seminar dan pelatihan berbasis komputer selain pelatihan tersebut perusahaan bisa mengadakan gathering sebagai salah satu sarana bagi karyawan meningkatkan ketelitian karyawan, dimana dalam kegiatan gathering tersebut terdapat kegiatan yang menguji ketelitian karyawan sehingga dalam mengerjakan tugas dengan lebih teliti seperti *Brainstorming*, cara ini digunakan mencari ide atau gagasan baru dan kreatif dari sekelompok orang dalam waktu singkat, yang kedua *Problem-solving* yaitu proses mengidentifikasi, menganalisis dan menyelesaikan masalah. Tujuan utamanya adalah menemukan solusi yang efektif untuk suatu masalah dan mencegah masalah tersebut agar tidak terulang lagi, ketiga yaitu *Proofreading* adalah proses membaca teks dengan cermat untuk menemukan dan memperbaiki kesalahan, seperti kesalahan ejaan, tata bahasa tanda baca dan format. Selain kegiatan gathering karyawan, pimpinan juga diharapkan selalu melakukan pengecekan kembali tugas-tugas yang sudah dikerjakan oleh karyawan untuk meminimalisir masalah yang dapat terjadi kemudian.

2. Bagi Peneliti

Ucapkan terima kasih kepada perusahaan yang telah memberikan izin dan dukungan selama penelitian, Evaluasi proses penelitian, apa yang berjalan baik dan apa yang perlu diperbaiki, dan menjaga kerahasiaan informasi yang diperoleh selama penelitian, terutama data yang bersifat sensitif.

3. Bagi Universitas

Sosialisasikan hasil penelitian kepada pihak-pihak terkait, seperti pemerintah daerah, instansi terkait, dan masyarakat umum. Implementasi: Dorong penerapan hasil penelitian dalam kebijakan atau program yang relevan, misalnya dalam pengembangan sistem manajemen kinerja pegawai di BKPSDM, dorong peneliti untuk mempublikasikan hasil penelitiannya dalam jurnal ilmiah yang relevan, baik nasional maupun internasional, dan fasilitasi proses publikasi dengan menyediakan akses ke berbagai database jurnal dan memberikan bimbingan dalam menyusun artikel ilmiah.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan mempertimbangkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya yang akan membahas mengenai motivasi dan disiplin kerja dapat mempertimbangkan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Daftar Pustaka

- Adhari, Lendy Zelvian. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Qiara Media-Pasuran, ed.). Jawa Timur.
- Apriansyah, Ibrahim Bali Pamungkas, Wahyu Andri Wibowo. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada komisi pemilihan umum daerah kota Tangerang selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(4), 731–740.
- Arifin, Arifin, Magito, Magito, Perkasa, Didin Hikmah, & Febrian, Wenny Desty. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program* (Pustaka Pelajar, ed.). Yogyakarta.
- Arsindi, Arsindi, Kamidin, Masruhi, Rahman, Zainuddin, Mahmud, Amir, & Suriyanti, Suriyanti. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>
- Bhari, Syaful. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Andi, ed.). Yogyakarta.
- Budianto Arif, Yanti Ariani, Agus Saputra. (2002). *The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance Using Promotions at the Special Class I Immigration Office in Surabaya*. 1(3), 91–100.
- Burhanudin, Burhanudin, Deliah Fitriyani Pratiwi, & Yayuk Apriyani. (2023). Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*, 2(5). <https://doi.org/10.55227/ijhess.v2i5.430>
- Fadjar Ansory, I. (2018). manajemen sumber daya manusia. 261-289.
- Fahraini, Firda, & Syarif, Rinaldi. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Febriani, Fitri. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(1), 138–145. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>
- Fitriyana, Pipit Aidul, Ulum, Raudatul, Nofandi, Adang, Sugiarto, Wakhid, Khalikin, Ahsanul, SR, Fathuri, Muchtar, Ibnu Hasan, & Reslawati. (2020). *Dinamika Moderasi Beragama di Indonesia*.
- Ghonzali. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivarieta Dengan Program IBM SSPS* (Universitas Diponegoro, ed.). Semarang.

- Imam Ghonzali. (2016). *Desain Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif: Untuk Akuntansi, Bisnis Dan Ilmu Sosial Lainnya* (Yoga Pratama, ed.). Semarang.
- Kita, M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia(BKPSDM) Kabupaten Malang.
- Krisna, A. (2024). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Melalui
- Masitoh, Imas, Firdaus, Muhamad Azis, & Rinda, Rachmatullaily Tinakartika. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>
- Nuruzzaman, Anas, Chilyatul Baroroh, Layla, & Mia Audina, Rizki. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Pelatihan SDM :Studi Pada Universitas Katolik Widya Karya. *Pusat Ilmu Manajemen* 2(1), 161-171.
- Priansa, D. J. (2019). pengembangan dan pelatihan SDM perusahaan. 161-165.
- Pratama, Muhammad Alfian Rizky, & Nugrohoseno, Dwiarko. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Akuntansi Dan Pajak*, 01, 1–11.
- Rizalini, Dian, Arafat, Yasir, & Putra, Alhadi Yan. (2021). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Teachers' Performance. *Proceedings of the International Conference on Education Universitas PGRI Palembang (INCoEPP 2021)*, 565(INCoEPP), 283–286. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210716.052>
- Suharso, Puguh. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofi Dan Praktis* (PT. Indeks, ed.). Jakarta.
- Sularmi, Lili, Veritia, Veritia, & Hayati, Feb Amni. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Griya Sukses Bersama Tangerang Selatan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 639–646. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.705>
- Sinambela, L. P. (2017). manajemen sumber daya manusia. *membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*, 355-356.
- Vikarianda, S. Z.DKK (2022). Analisis SWOT Balanced Scorecard Dalam Strategi Program Pengembangan Sumber Daya Manusia Di BKPSDM Kabupaten Malang. *Jurnal Respon Publik ISSN: 2302-8432*, Hal: 77-84.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ALFABETA. CV, ed.). Bandung.
- Wardoyo, Prapto, & Swasono, Edy. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Jombang Di Masa Pandemi Covid-19. *Otonomi*, 22(1), 129.

<https://doi.org/10.32503/otonomi.v22i1.2409>

Widuri, Virsa Sari, Bernarto, Innocentius, & Wuisan, Dewi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55–62.

Zia, Elida, Noor, Dian, Perdana, Citra, Isfantin, Sri, Lestari, Puji, & Triatmono, Agus. (2023). Pengaruh Kepribadian , Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Anindo Multimedia. 3(2022), 293–301.