

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil temuan ini menemukan kedisiplinan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja Samarinda. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) merupakan variabel bebas, sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

1. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Panti Sosial Bina Remaja Samarinda. Nilai t estimasi (6,498) lebih besar dari nilai t tabel (2,032), dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, sesuai dengan temuan uji t . Dengan kata lain variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan disiplin kerja karyawan meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan temuan penelitian, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja di UPTD Panti Sosial Remaja Bina Samarinda. Nilai t estimasi (0,682) lebih rendah dari nilai t tabel (2,032), dan tingkat signifikansi 0,500 lebih dari 0,05, sesuai dengan temuan uji t . Hasilnya variabel motivasi kerja (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini memperlihatkan bahwasannya peningkatan motivasi karyawan mungkin tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

3. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di UPTD Panti Sosial Bina Remaja Samarinda. Nilai estimasi F (21,415) lebih besar dari nilai F tabel (3,28), dan tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, sesuai dengan temuan uji F. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) dan motivasi (X1) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai (Y). perihal ini menunjukkan bahwa meningkatkan disiplin kerja dan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Disiplin kerja dan motivasi kerja saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain. Disiplin yang kuat dapat meningkatkan motivasi, sedangkan motivasi yang tinggi dapat membantu mempertahankan tingkat disiplin yang diperlukan guna pencapaian hasil yang diinginkan dalam pekerjaan. Keduanya ialah faktor kunci dalam mencapai kesuksesan dan kinerja yang baik di tempat kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam penelitian ini, terdapat beberapa batasan yang bisa dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut bagi peneliti selanjutnya. Berikut adalah beberapa keterbatasan penelitian ini:

1. Hal ini mungkin terjadi selama proses pengumpulan data dan mencegah tanggapan responden melalui kuesioner untuk mewakili pandangan asli mereka dengan benar. Hal ini dikarenakan pandangan, keyakinan, dan pemahaman masing-masing responden berbeda-beda, begitu juga dengan aspek lain seperti kejujuran saat mengisi formulir. Konsekuensinya, temuan kuesioner harus diperiksa dengan hati-hati untuk memverifikasi bahwa

informasi yang diperoleh secara akurat mewakili ide dan pendapat masing-masing responden.

2. Keterbatasan akses data dalam melakukan penelitian merujuk pada situasi di mana data yang diperlukan tidak tersedia secara luas atau sulit diakses. Hal ini dapat terjadi jika data yang dimiliki oleh pihak ketiga atau lembaga terbatas atau tidak dapat diakses oleh penelitian.
3. Keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian mengacu pada keterbatasan waktu yang ada untuk mengumpulkan data, menganalisis data, dan menyusun hasil penelitian. Waktu yang terbatas bisa menjadi kendala dalam menjalankan penelitian yang komprehensif dan mendalam. Peneliti mungkin tidak memiliki cukup waktu untuk mengumpulkan data dengan cara yang optimal, melakukan analisis yang mendalam, atau melibatkan responden atau partisipan dalam jangka waktu yang lebih panjang. Keterbatasan waktu ini dapat mempengaruhi tingkat kelengkapan, akurasi, dan representativitas penelitian yang dilakukan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka bisa disarankan:

1. Kepada UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda diharapkan dapat mengembangkan disiplin kerja pegawai melalui pemberian penghargaan dan sanksi yang sesuai. Contohnya, memberikan penghargaan kepada pegawai atas prestasi yang positif, bahkan dalam bentuk yang kecil, serta memberlakukan sanksi atau hukuman bagi mereka yang melanggar peraturan sesuai kesepakatan bersama. Dengan cara ini, diharapkan dapat mendorong

terciptanya pegawai yang disiplin, bersemangat, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

2. Diharapkan agar UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda lebih memperhatikannya faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan motivasi kerja pegawainya. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini secara terus-menerus, diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawainya dengan memberikan dorongan motivasi untuk meningkatkan semangat bekerja. Hal ini juga akan membawa kemajuan bagi instansi secara keseluruhan.
3. Apabila kinerja pegawai belum mencapai tingkat yang maksimal setelah diterapkan disiplin kerja dan motivasi kerja, penting untuk melakukan evaluasi terhadap penyebab kurang maksimalnya kinerja tersebut. Melakukan evaluasi yang mendalam terhadap penyebab kurang maksimalnya kinerja pegawai adalah langkah penting untuk mengidentifikasi masalah dan mengambil tindakan yang sesuai.
4. Diharapkan bagi UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda untuk dapat memperhatikan motivasi kerja pegawainya sebab motivasi dapat memperkuat disiplin kerja. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung mempunyai fokus yang kuat, semangat, beserta ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga menjadikan mereka lebih disiplin dalam bekerja.