

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan dapat ditarik kesimpulan:

1. Ada pengaruh signifikan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 74,338 > F_{Tabel} 2,70$ dengan tingkat Sig F $0,000 < 0,05$.
2. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,125 > t_{Tabel} 1,984$ dengan tingkat sig.t $0,036 < 0,05$.
3. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4.678 > t_{Tabel} 1,984$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$.
4. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $7,433 > t_{Tabel} 1,984$ dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Terhadap kompetensi pegawai saat ini, Adapun yang perlu diperbaiki mengenai indikator pengetahuan, disarankan agar dinas secara rutin menyelenggarakan pelatihan teknis dan pembaruan informasi terkait regulasi kependudukan guna memastikan pegawai mengikuti perkembangan kebijakan, pada aspek kemampuan dan keterampilan, perlu dilakukan evaluasi berkala terhadap kinerja pegawai agar potensi yang dimiliki dapat dioptimalkan. Sementara itu untuk meningkatkan sikap pegawai dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan etika pelayanan serta evaluasi layanan secara rutin dalam menilai interaksi langsung anatar pegawai dan pengguna layanan.
2. Terhadap motivasi kerja terutama mengenai indikator pekerjaan itu sendiri, penting bagi instansi memastikan bahwa tugas yang diberikan memiliki relevansi yang jelas dan tidak monoton sehingga pegawai merasa pekerjaan mereka bernilai dan memberikan kontribusi nyata. Untuk pengakuan/penghargaan, diperlukan system apresiasi yang adil dan transparan serta pemberian pengakuan baik secara formal maupun informal pada pegawai berprestasi. Sedangkan pada indikator peluang untuk maju disarankan pimpinan dapat memberikan dukungan pada pegawai yang akan melanjutkan ke jenjang Pendidikan yang lebih tinggi maupun dengan memberikan pelatihan yang dapat menunjang kompetensi pegawai.

3. Terhadap disiplin kerja terutama mengenai indikator mematuhi semua peraturan, disarankan untuk secara rutin mensosialisasikan aturan internal serta kode etik pegawai dan memastikan semua kebijakan ditegakkan secara adil. Aspek ketepatan waktu, penting untuk diterapkan absensi secara real time, serta pemberian sanksi tegas bagi pegawai yang sering datang terlambat. Sedangkan dalam hal tanggung jawab, pimpinan perlu mendorong pegawai agar memiliki rasa kepemilikan terhadap tugasnya dengan memberikan kepercayaan, pembinaan dan evaluasi kerja yang objektif.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan dapat memperluas lingkup kajian baik dari segi variabel maupun objek penelitian, selain itu dari sisi metode yang digunakan diharapkan tidak hanya menggunakan pendekatan kuantitatif, tetapi juga menggabungkan dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara atau observasi sehingga hasil yang didapat lebih mendalam. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.