

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Banjar, baik secara parsial maupun secara simultan. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah diuraikan secara rinci pada Bab IV, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda berbantuan IBM SPSS Statistics terhadap data kuesioner dari 38 pegawai sebagai responden, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Pada Kantor Pertanahan Kota Banjar, terdapat indikasi penurunan motivasi di kalangan pegawai, yang ditandai dengan berkurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan hambatan pekerjaan secara mandiri. Hal ini dipicu oleh beban kerja yang meningkat akibat kebijakan percepatan PTSL dan digitalisasi layanan tanpa diiringi program penyegaran atau sistem penghargaan yang memadai. Efektivitas pelatihan dinilai belum optimal karena keterbatasan waktu, sarana, atau metode pembelajaran yang kurang tepat. Selain itu, minimnya pelatihan teknis terkait aplikasi KKP (Komputerisasi Kegiatan Pertanahan) menyebabkan pegawai sering mengalami kendala teknis, sehingga prosedur digital sering dijalankan secara parsial dengan proses manual. Terdapat masalah pada disiplin jam kerja yang konsisten. Berdasarkan data semester 2 tahun 2025, terjadi fluktuasi pelanggaran disiplin dengan puncak tertinggi pada bulan November (37 kali pelanggaran), yang mencakup keterlambatan masuk, pulang mendahului, dan ketidakhadiran tanpa keterangan

2. Motivasi kerja (X_1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pertanahan Kota Banjar. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t -hitung sebesar 4,856 yang lebih besar daripada t -tabel sebesar 2,032 serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil daripada 0,05, dengan koefisien regresi sebesar 0,421 dan nilai beta terstandarisasi sebesar 0,582. Nilai beta tersebut merupakan yang tertinggi di antara ketiga variabel bebas, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling dominan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, baik yang bersumber dari dorongan internal maupun eksternal, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas-tugas kepertanahan.
3. Pelatihan (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t -hitung yang diperoleh sebesar 3,662 lebih besar daripada t -tabel sebesar 2,032 dengan signifikansi 0,001, koefisien regresi sebesar 0,338, dan nilai beta sebesar 0,442. Capaian ini menempatkan pelatihan sebagai prediktor terkuat kedua setelah motivasi kerja. Dengan demikian, program pelatihan teknis dan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan oleh Kantor Pertanahan Kota Banjar terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, khususnya pekerjaan teknis kepertanahan yang menuntut keterampilan dan pemahaman regulasi yang terus berkembang.

4. Disiplin kerja (X_3) terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t -hitung sebesar 2,744 lebih besar daripada t -tabel sebesar 2,032 dengan signifikansi 0,010, koefisien regresi sebesar 0,218, dan nilai beta sebesar 0,328. Meskipun kontribusinya relatif lebih kecil dibandingkan motivasi kerja dan pelatihan, pengaruh disiplin kerja tetap signifikan secara statistik, yang berarti ketaatan pegawai terhadap jam kerja, prosedur, dan aturan organisasi tetap menjadi faktor penting yang tidak dapat diabaikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.
5. Secara simultan, motivasi kerja, pelatihan, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Banjar. Hasil uji F menunjukkan nilai F -hitung sebesar 12,382 yang lebih besar daripada F -tabel sebesar 2,88 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,480 menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 48,00% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 52,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi lingkungan kerja yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,732 juga mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara ketiga variabel bebas tersebut dengan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, berikut ini disajikan sejumlah saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang

berkepentingan, baik secara praktis maupun dalam rangka pengembangan penelitian selanjutnya.

5.2.1 Saran Praktis

Saran praktis ditujukan kepada pimpinan dan manajemen Kantor Pertanahan Kota Banjar selaku pemangku kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan rincian sebagai berikut :

1. Pimpinan Kantor Pertanahan Kota Banjar disarankan untuk terus memperkuat motivasi kerja pegawai, mengingat variabel ini terbukti sebagai faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Penguatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan atas pencapaian kerja, penciptaan jenjang karier yang jelas, pemberian umpan balik yang membangun secara berkala, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung rasa memiliki dan keterlibatan pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Kantor Pertanahan Kota Banjar disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas serta intensitas program pelatihan bagi pegawai, baik pelatihan teknis kepertanahan maupun pelatihan penunjang lainnya. Program pelatihan sebaiknya disusun berdasarkan identifikasi kebutuhan yang nyata di lapangan, dilaksanakan secara berkesinambungan, dan disertai dengan evaluasi pasca-pelatihan untuk memastikan bahwa kompetensi yang diperoleh benar-benar diterapkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
3. Penegakan disiplin kerja perlu terus dijaga dan ditingkatkan melalui penerapan aturan kerja yang konsisten dan diberlakukan secara adil kepada seluruh pegawai. Pimpinan dapat mempertimbangkan penerapan sistem pemantauan

kehadiran yang lebih transparan, pemberian sanksi yang proporsional terhadap pelanggaran, serta pemberian apresiasi bagi pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik, sehingga budaya disiplin dapat tumbuh secara berkelanjutan tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan bagi pegawai.

4. Mengingat ketiga variabel independen secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan, disarankan agar Kantor Pertanahan Kota Banjar merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang bersifat terintegrasi, yang menggabungkan penguatan motivasi, pelaksanaan pelatihan, dan penegakan disiplin dalam satu kerangka program yang saling melengkapi, bukan sebagai program yang berdiri sendiri-sendiri.

5.2.2 Saran Peneliti Selanjutnya

Saran berikut ini ditujukan kepada para peneliti yang berminat untuk melanjutkan atau mengembangkan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan topik kinerja pegawai di instansi pemerintahan :

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas ruang lingkup populasi dan sampel penelitian, misalnya dengan melibatkan beberapa Kantor Pertanahan di wilayah lain atau instansi vertikal sejenis, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi secara lebih luas dan tidak terbatas pada satu instansi saja.
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai namun belum dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti budaya organisasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, maupun komitmen organisasional, mengingat

variabel-variabel dalam penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebagian dari variasi kinerja pegawai.

3. Penelitian mendatang disarankan untuk melengkapi data persepsi yang diperoleh melalui kuesioner dengan data kinerja yang lebih objektif, seperti data capaian target penyelesaian berkas, hasil penilaian kinerja resmi, atau indikator kinerja lain yang terdokumentasi secara administratif, agar diperoleh gambaran kinerja pegawai yang lebih komprehensif dan tidak hanya bergantung pada penilaian subjektif responden.
4. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan penggunaan pendekatan metode lain, seperti pendekatan kualitatif atau mixed methods, maupun analisis dengan pemodelan struktural seperti Structural Equation Modeling, untuk menggali secara lebih mendalam mekanisme hubungan antarvariabel, termasuk kemungkinan adanya variabel mediasi atau moderasi dalam pengaruh motivasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.