

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagaimana hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap. Artinya apabila motivasi kerja pegawai semakin tinggi maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Korelasi antara Variabel Motivasi dan Kinerja Aparatur adalah sebesar 0,954 dan terdapat hubungan positif serta memiliki tingkat hubungan yang "sangat baik".
2. Sebagaimana hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap. Artinya apabila kompetensi aparatur semakin baik maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila kompetensi aparatur rendah maka kinerja aparatur juga akan mengalami penurunan. Korelasi antara Variabel Kompetensi terhadap Variabel Kinerja Aparatur adalah sebesar 0,950 dan terdapat hubungan positif serta memiliki tingkat hubungan "sangat baik".
3. Sebagaimana hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap. Artinya apabila disiplin kerja aparatur semakin tinggi maka kinerjanya juga akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, apabila disiplin kerja aparatur rendah maka kinerja aparatur juga akan mengalami penurunan. Korelasi antara Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Aparatur adalah sebesar 0,925 dan terdapat hubungan positif serta memiliki tingkat hubungan "sangat baik".

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis.

1. Motivasi kerja terbukti berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemerintah harus terus meningkatkan kesejahteraan dan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai tetap termotivasi.
2. Program peningkatan kapasitas pegawai seperti pelatihan kepemimpinan, manajemen kinerja, dan motivasi kerja harus diperbanyak agar pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang.
3. Pemerintah Kabupaten Cilacap perlu meningkatkan sistem evaluasi kinerja pegawai agar lebih objektif dan berbasis hasil (performance-based evaluation)
4. Sistem reward dan punishment yang lebih transparan dan adil harus diterapkan guna memastikan pegawai berkinerja baik mendapatkan apresiasi, sementara pegawai yang kurang produktif mendapatkan pembinaan yang tepat.
5. Hasil pembinaan disiplin tersebut perlu tercermin dalam penilaian perilaku kerja pada Sasaran Kinerja Pegawai, sehingga pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi memperoleh penilaian yang berbeda dari pegawai yang sekedar memenuhi ketentuan minimal.
6. Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif meskipun kontribusinya kecil dibandingkan dengan motivasi dan kompetensi akan tetapi tetap menjadi prasyarat dasar kinerja, sehingga Sekretariat daerah Kabupaten Cilacap perlu menjaga dan memperkuat pembinaan disiplin pegawai secara berkelanjutan pada seluruh dimensinya, yaitu kesadaran, kesediaan, ketaatan dan etika kerja.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti

1. Hendaknya dapat melakukan penelitian mengenai kinerja aparatur dengan menggunakan variabel yang mempengaruhi selain motivasi, kompetensi dan disiplin kerja. Hal ini diharapkan dapat mengidentifikasi variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

2. Menggunakan metode penelitian secara kualitatif, sehingga menambah khasanah keilmuan dan literasi bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Cilacap dan aparaturnya secara komprehensif.