

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada KEMENLU di Jakarta diketahui bahwa.

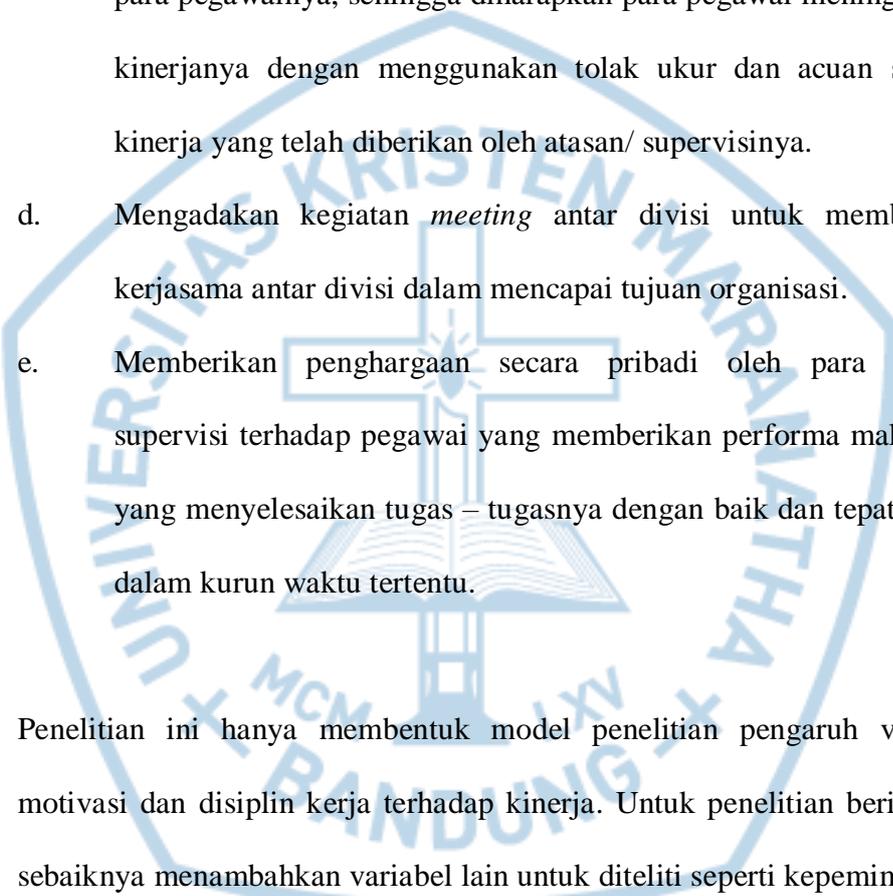
1. Tingkat motivasi pada lingkungan KEMENLU di Jakarta termasuk dalam kategori sedang/ cukup.
2. Tingkat disiplin kerja pada lingkungan KEMENLU di Jakarta termasuk dalam kategori sedang/ cukup.
3. Tingkat kinerja kerja pada KEMENLU di Jakarta termasuk dalam kategori sedang/ cukup.
4. Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara simultan maupun secara parsial, terhadap kinerja pegawai pada KEMENLU di Jakarta. Dengan demikian, tingkat kesadaran untuk meningkatkan penerapan motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai KEMENLU di Jakarta. Hasil perhitungan secara statistik memperlihatkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai KEMENLU di Jakarta sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja dan motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, oleh karena itu hal – hal yang berkaitan dengan variabel tersebut perlu ditingkatkan. Adapun saran dan yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah.

1. Peningkatan motivasi perlu terus ditingkatkan. Pendekatan dalam upaya meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan pendekatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dengan langkah langkah sebagai berikut ini.
 - a. Mengadakan pengembangan kemampuan individu pada masing – masing pegawai melalui kegiatan pelatihan, seminar, study banding, serta mentoring dari pihak eksternal yang berkompetensi agar para pegawai tetap dapat meningkatkan potensi pribadinya.
 - b. Memberikan pujian dan penghargaan di hadapan seluruh pegawai KEMENLU di Jakarta pada pegawai yang memiliki ide – ide dan metode kerja yang inovatif serta berhasil diterapkan pada kegiatan kerja KEMENLU di Jakarta.
 - c. Memberikan tanggung jawab dan otoritas untuk memimpin secara bergantian pada divisi kerja yang ada pada KEMENLU di Jakarta untuk mengadakan kegiatan kerja, seperti kegiatan pengadaan pelatihan dan evaluasi oleh divisi Dirjen Diplomasi dan Informa.
 - d. Menciptakan lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman.

2. Peningkatan disiplin kerja pada KEMENLU di Jakarta perlu terus ditingkatkan melalui pendekatan pemberlakuan aturan yang mengikat untuk setiap orang dengan tujuan untuk membentuk budaya disiplin pada setiap individu. Tindakan pada pelanggar disiplin sebaiknya menggunakan pendekatan positif, pendekatan hukuman hanya ditetapkan ketika tingkat ketidakdisiplinan individu tertentu tinggi. Usaha dalam meningkatkan tingkat disiplin kerja dapat dilakukan dengan langkah berikut ini:
 - a. Adakan program penghargaan bulanan untuk pegawai yang tingkat kehadirannya 100%.
 - b. Menempelkan *timeline report/ project* tiap individu/ divisi pada ruangnya masing – masing untuk memastikan pekerjaan yang dilakukan tepat waktu.
 - c. Menciptakan human *relationship* yang serasi untuk mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.
3. Peningkatan kinerja pada KEMENLU di Jakarta perlu ditingkatkan, adapun rekomendasi tindakan yang dapat dilakukan mengacu pada penelitian ini diantaranya adalah:
 - a. Mengadakan kegiatan *meetings and evaluation sessions* antara pegawai dengan para atasannya untuk membahas peningkatan potensi individu, pelaporan prestasi kinerja pegawai, keluhan kerja dan strategi kerja agar lebih efektif.

- 
- b. Mengadakan kegiatan tatap muka rutin bulanan antara pegawai dan pimpinannya untuk menciptakan komunikasi yang baik dan menyamakan persepsi mengenai kewajiban tugas para pegawainya.
 - c. Atasan dan atau para supervisi memberikan penjelasan dan keterbukaan mengenai penilaian kinerja yang dilakukan terhadap para pegawainya, sehingga diharapkan para pegawai meningkatkan kinerjanya dengan menggunakan tolak ukur dan acuan standar kinerja yang telah diberikan oleh atasan/ supervisinya.
 - d. Mengadakan kegiatan *meeting* antar divisi untuk membangun kerjasama antar divisi dalam mencapai tujuan organisasi.
 - e. Memberikan penghargaan secara pribadi oleh para atasan/ supervisi terhadap pegawai yang memberikan performa maksimal, yang menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik dan tepat waktu dalam kurun waktu tertentu.
4. Penelitian ini hanya membentuk model penelitian pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Untuk penelitian berikutnya sebaiknya menambahkan variabel lain untuk diteliti seperti kepemimpinan, budaya organisasi dan atau menurunkan variabel penelitian sehingga penelitian membahas disiplin kerja dan motivasi secara lebih mendalam berdasarkan dimensi pembentuk teori tersebut.
 5. Penelitian ini terbatas pada lingkungan KEMENLU di Jakarta dengan jumlah sampel yang tidak terlalu besar, sehingga disarankan untk

penelitian lain yang mengambil judul yang sama meneliti objek lebih luas dengan jumlah sampel lebih besar, seperti melakukan penelitian pada KEMENLU yang ada di Indonesia, sehingga hasil penelitian bisa lebih kuat dan digeneralisasi pada lingkungan KEMENLU yang ada di Indonesia.

