

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Timor Tengah Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran Variabel Penelitian

- a. Kinerja Pegawai Secara umum berada pada kategori baik yang ditandai dengan tingginya rasa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas. Namun, indikator kuantitas kerja masih menjadi tantangan utama akibat keterbatasan sarana pendukung dan seringnya terjadi kendala teknis yang menghambat kecepatan pelayanan.
- b. Motivasi Kerja, Pegawai menunjukkan semangat kerja yang didorong oleh hubungan kerja sama yang harmonis. Fokus motivasi pegawai lebih diarahkan pada pengembangan kompetensi diri untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik.
- c. Lingkungan Kerja, Terjalin hubungan interpersonal yang sangat baik antara pimpinan dan bawahan. Meskipun demikian, lingkungan fisik masih memerlukan perbaikan, khususnya terkait keterbatasan jumlah perangkat kerja.
- d. Kepuasan Kerja, Pegawai merasa puas terhadap aspek kebijakan promosi dan peluang karier. Namun, ditemukan adanya potensi kejenuhan karena

sifat pekerjaan pelayanan administrasi kependudukan yang bersifat rutin dan berulang setiap hari.

- e. Disiplin Kerja, Kepatuhan pegawai terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat tinggi. Kendala utama pada aspek disiplin adalah ketepatan waktu kehadiran yang sebagian besar dipengaruhi oleh faktor jarak tempat tinggal pegawai yang cukup jauh dari kantor.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa dorongan untuk menguasai sistem (seperti aplikasi SIAK) sangat menentukan hasil kerja pelayanan.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Keterbatasan fasilitas fisik (seperti kurangnya kamera digital dan gangguan jaringan) menjadi penghambat utama dalam bekerja.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Kepuasan personal belum tentu meningkatkan hasil kerja karena kinerja lebih ditentukan oleh target pelayanan dan pengawasan organisasi.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepatuhan terhadap SOP dan waktu pelayanan menjadi fondasi utama efisiensi kerja di loket pelayanan.
6. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, pegawai yang memiliki motivasi tinggi dan berada dalam lingkungan kerja yang kondusif cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin.

7. Disiplin kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun, disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih efektif dicapai melalui pembentukan perilaku disiplin, bukan hanya melalui rasa puas terhadap pekerjaan.

5.2 Saran

Setelah menyimpulkan hasil penelitian yang diuraikan dengan berbagai penjelasan, peneliti memberikan beberapa saran berikut untuk peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupate Timor Tengah Utara.

1. Optimalisasi Sarana Kerja seperti melakukan pengadaan kekurangan perangkat (*laptop*, *scanner*, dan *printer*) serta perbaikan infrastruktur IT (*Wi-Fi* dan *stabilisator*) untuk mengatasi kendala teknis yang menghambat kuantitas hasil kerja.
2. Menerapkan sistem pengawasan kerja yang lebih sistematis disertai kebijakan yang fleksibel, seperti penyesuaian jam kerja atau dukungan fasilitas bagi pegawai yang memiliki jarak tempat tinggal jauh, guna meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.
3. Mengurangi kejenuhan kerja dengan melakukan rotasi tugas secara berkala, mengadakan kegiatan kebersamaan (*gathering*), serta memberikan penghargaan (*reward*) kepada pegawai berprestasi agar motivasi dan semangat kerja tetap terjaga.

4. Meningkatkan dorongan berprestasi melalui program pengembangan rutin dan penguatan kepemimpinan (apresiasi/arahan) untuk memastikan pelayanan publik yang optimal.
5. Meningkatkan motivasi kerja, pimpinan disarankan untuk lebih aktif memberikan apresiasi, arahan, serta program pengembangan kompetensi secara rutin, sehingga pegawai terdorong untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan publik.
6. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain diluar penelitian ini, guna mendapatkan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.