

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim. Mayoritas responden menyatakan motivasi pada Kantor Kecamatan Way Halim dalam kategori “Kurang Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim sangat rendah dan perlu ditingkatkan lagi.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Kecamatan Way Halim. Mayoritas responden menyatakan Disiplin Kerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim berada dalam kategori “Kurang Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ASN di Kantor Kecamatan Way Halim masih rendah dan perlu ditingkatkan lagi.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Kinerja ASN Kantor Kecamatan Way Halim. Mayoritas responden menyatakan pengawasan ASN di Kantor Kecamatan Way Halim berada dalam kategori “Kurang Baik”. Hal ini mengindikasikan lemahnya pengawasan oleh atasan di Kantor Kecamatan Way Halim sehingga pengawasan terhadap pegawai perlu lebih ditingkatkan kedepannya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa implikasi dan saran dalam penelitian ini, yaitu :

1. Motivasi pegawai pada Kantor Kecamatan Way Halim perlu lebih diperhatikan lagi salah satunya melalui pemberian kesempatan promosi bagi pegawai. Promosi tidak hanya sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan kerja keras yang dilakukan pegawai, tetapi juga mendorong pegawai untuk terus berkembang dan mencapai kinerja yang lebih baik. Pemimpin juga diharapkan dapat memberikan peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, menanamkan nilai – nilai kolaborasi dan sinergi, komunikasi yang terbuka serta keadilan agar kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Pimpinan agar dapat melakukan pembinaan kepada pegawai yang indisipliner dan sosialisasi SOP. SOP berfungsi untuk memastikan pekerjaan dilakukan secara konsisten, efisien, dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Tanpa pemahaman SOP, pegawai cenderung melakukan pekerjaan tidak sesuai aturan, urutan, atau kualitas yang ditentukan, sehingga menghasilkan output yang tidak konsisten atau bahkan salah. Selain itu perlu penegakan aturan yang konsisten, serta pembinaan secara berkala agar pegawai disiplin dalam kehadiran dan memiliki etika dalam meminta izin kepada atasan.
3. Pemimpin perlu melakukan inspeksi rutin dan menerapkan sanksi yang tegas bagi pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan aturan sebagai bentuk pengawasan langsung terhadap pelaksanaan tugas dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Lemahnya pengawasan berdampak pada pegawai yang cenderung bekerja asal-asalan karena merasa tidak diawasi langsung oleh atasan. Selain itu pegawai bisa merasa bahwa usaha dan kerja kerasnya tidak terlihat atau diapresiasi karena pimpinan tidak turun langsung untuk melihat proses kerja mereka.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan memberikan pengaruh sebesar 52,1% terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Way Halim. Hal ini berarti ada faktor lain yang

berpengaruh terhadap kinerja ASN yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan dapat meneliti faktor – faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Bagi penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja yang belum diteliti untuk kemajuan ilmu pengetahuan serta dapat menggunakan teori, konsep, dan indikator lainnya yang berbeda dari yang sudah ada.