BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada perangkat desa di Kecamatan Cigandamekar Kabupaten Kuningan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cigandamekar Kabupaten Kuningan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh perangkat desa tercermin dari ketaatan terhadap peraturan, konsistensi kehadiran, kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, serta kesediaan menerima sanksi apabila melanggar ketentuan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan di lingkungan pemerintahan desa.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cigandamekar Kabupaten Kuningan. Semakin kuat dorongan dan semangat yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan tugasnya secara optimal, baik yang berasal dari kebutuhan akan pencapaian prestasi, pengakuan atas kinerja, maupun rasa tanggung jawab terhadap masyarakat, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih bertanggung jawab, dan lebih berdedikasi terhadap kemajuan organisasi dan pelayanan publik.
3. Kepuasan kerja terbukti memoderasi dan memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cigandamekar Kabupaten Kuningan. Sebagian besar perangkat desa belum mampu memenuhi target kuantitas pekerjaan yang telah ditetapkan, serta

mengalami kesulitan dalam menjaga konsistensi kualitas hasil kerja pada setiap tugas yang diembannya. Kondisi ini mencerminkan bahwa penerapan disiplin kerja saja belum cukup untuk mengangkat kinerja pegawai ke tingkat yang optimal apabila tidak disertai dengan kepuasan kerja yang memadai. Kepuasan kerja berperan sebagai faktor penguat yang mengubah ketaatan terhadap aturan dari sekadar kewajiban formal menjadi komitmen yang tulus, sehingga pegawai tidak hanya hadir dan memenuhi prosedur secara administratif, tetapi juga terdorong untuk benar-benar mencapai target dan menjaga standar kualitas pekerjaan secara konsisten demi memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

4. Kepuasan kerja terbukti memoderasi dan memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Cigandamekar Kabupaten Kuningan. Kepuasan kerja berperan sebagai katalisator yang memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja, sehingga ketika pegawai merasakan kepuasan dalam pekerjaannya sekaligus memiliki motivasi yang kuat, maka dorongan untuk berprestasi akan semakin besar dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan ketika motivasi bekerja tanpa didukung oleh kepuasan kerja yang memadai. Dengan demikian, kepuasan kerja dan motivasi kerja merupakan dua elemen yang saling bersinergi dalam membentuk kinerja pegawai yang unggul di lingkungan pemerintahan desa.

5.2 Saran

1. Bagi pemerintah desa di Kecamatan Cigandamekar Kabupaten Kuningan, disarankan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan penerapan disiplin kerja pegawai melalui penegakan aturan dan prosedur kerja yang lebih konsisten. Hal ini dapat diwujudkan melalui penguatan sistem absensi, pemberlakuan sanksi yang tegas namun tetap mendidik bagi pegawai yang tidak mematuhi ketentuan, serta pemberian penghargaan atau apresiasi bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Pemerintah desa juga perlu secara berkala melakukan evaluasi terhadap standar operasional prosedur pelayanan agar pegawai memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan tugasnya.
2. Pemerintah desa di Kecamatan Cigandamekar Kabupaten Kuningan, diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja perangkat desa agar mampu menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang lebih optimal. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi atas hasil kerja, kesempatan pengembangan kompetensi, serta dukungan dari pimpinan dalam pelaksanaan tugas. Dengan motivasi kerja yang baik, perangkat desa diharapkan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan standar yang telah ditetapkan, sekaligus menjaga konsistensi kualitas hasil kerja sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara lebih efektif dan profesional.
3. Mengingat kepuasan kerja terbukti memperkuat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka pemerintah desa perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap aspek kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan, kejelasan jenjang karir, penciptaan suasana kerja yang harmonis, serta pemberian pengakuan dan penghargaan atas dedikasi dan prestasi kerja pegawai. Pimpinan desa hendaknya secara rutin melakukan dialog terbuka dengan pegawai untuk memahami kebutuhan dan harapan mereka sehingga kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang diambil benar-benar tepat sasaran.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan kajian serupa, disarankan untuk memperluas cakupan populasi penelitian hingga mencakup perangkat desa dari kecamatan lain di Kabupaten Kuningan guna memperoleh hasil yang lebih representatif. Selain itu, peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel - variabel lain yang relevan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompetensi pegawai sebagai variabel moderasi atau mediasi, sehingga model penelitian menjadi lebih komprehensif dalam menjelaskan dinamika kinerja perangkat desa.