BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja, Pengembangan Kompetensi dan Motivasi Pelayanan Publik berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai di Disdukcapil Kabupaten Kuningan. Semakin tinggi Disiplin Kerja, Pengembangan Kompetensi, dan Motivasi Pelayanan Publik maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawainya.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai di Disdukcapil. Semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawainya.
3. Pengembangan Kompetensi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai di Disdukcapil Kabupaten Kuningan. Semakin tinggi Pengembangan Kompetensi maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawainya
4. Motivasi Pelayanan Publik berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai di Disdukcapil Kabupaten Kuningan. Semakin tinggi pengaruh Motivasi Pelayanan Publik maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawainya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diambil dan dari hasil jawaban responden terkait pernyataan diatas maka peneliti memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada indikator tata cara kerja disarankan agar instansi terus memperkuat penerapan prosedur kerja melalui sosialisasi dan pembinaan secara rutin kepada pegawai. Selain itu, perlu dilakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan agar setiap pegawai dapat bekerja secara konsisten sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Instansi juga diharapkan dapat memperbarui prosedur kerja secara berkala agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan mampu meningkatkan efektivitas serta ketepatan dalam pelaksanaan tugas pegawai

2. Berdasarkan hasil penelitian pada indikator interest (minat) disarankan agar instansi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan minat pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pemberian motivasi, penghargaan atas kinerja, pengembangan karier, serta penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik dengan pegawai agar tercipta rasa nyaman dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam bekerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dengan lebih antusias dan optimal.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada indikator komitmen terhadap misi organisasi publik disarankan agar instansi terus meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap tujuan organisasi melalui penguatan budaya kerja, pembinaan, serta pemberian motivasi secara berkelanjutan. Selain itu, pimpinan perlu melibatkan pegawai dalam pencapaian target organisasi dan memberikan apresiasi atas kontribusi yang diberikan, sehingga pegawai merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi. Dengan demikian, komitmen pegawai terhadap misi organisasi publik dapat semakin meningkat dan berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.