

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan, yaitu:

1. **Model regresi secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai F sebesar 21,512 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian layak secara statistik untuk menjelaskan perubahan kinerja pegawai berdasarkan variabel-variabel tersebut

2. **Sebesar 56,3% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh model**

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563 menunjukkan bahwa 56,3% perubahan dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yang digunakan dalam model, sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, dan sebagainya

3. **Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien beta standar sebesar 0,539 yang memiliki pengaruh positif dan signifikan, serta merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Peningkatan disiplin kerja pegawai akan berdampak nyata pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,038 dan nilai koefisien beta standar sebesar 0,353 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dan psikologis dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan meningkatkan produktivitasnya

5. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji t yang telah dilakukan, motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,133 yang dimana melebihi batas nilai signifikansi yaitu sebesar 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi yang diteliti, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh motivasi yang tidak sejalan dengan kebutuhan aktual dari pegawai atau pendekatan secara motivasional yang diterapkan masih kurang efektif

6. Keselarasan hasil penelitian dengan latar belakang

Hasil penelitian yang membuktikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang selaras dengan latar belakang pada penelitian ini. Temuan bahwa disiplin kerja yang menjadi faktor paling dominan juga menguatkan urgensi yang disampaikan pada bagian latar belakang dalam penelitian ini

7. Keterkaitan dengan rumusan masalah penelitian

Dari kesimpulan yang dimana penelitian ini berhasil menjawab semua rumusan masalah secara empiris, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja. Dengan demikian, seluruh rumusan masalah pada penelitian ini telah terjawab.

8. Keterkaitan dengan tujuan penelitian

Dilihat dari tujuan penelitian ini yang dimana adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis sudah selaras sepenuhnya dengan tujuan penelitian pada penelitian ini, baik secara simultan (melalui uji F) dan secara parsial (melalui uji t).

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan penelitian yang telah dibuat, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh penulis, yaitu:

1. Meningkatkan budaya disiplin dari para pegawai

Melihat variabel disiplin kerja yang menjadi variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka manajemen dari instansi atau organisasi perlu menerapkan sistem disiplin yang lebih tegas namun tetap bersifat humanis, seperti penegakan peraturan bekerja, kehadiran yang tepat waktu, dan evaluasi secara berkala terkait kepatuhan dan ketaatan dari para pegawai dalam melakukan tugas selama bekerja. Selain itu, dapat diadakannya pelatihan yang menanamkan nilai-nilai tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan.

2. Menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebaiknya dari pihak instansi atau organisasi menyediakan fasilitas kerja yang nyaman, kondisi pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai, dan membangun hubungan antar pegawai secara sehat dan komunikatif. Dengan demikian, akan dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas para pegawai selama bekerja.

3. Mengintegrasikan ketiga variabel dalam program pengembangan kinerja

Ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai indikator utama untuk instansi yang menjadi lokasi penelitian

yang dimana dalam penyusunan program peningkatan kinerja pegawai yang lebih terukur dan berkelanjutan. Dengan adanya pengelolaan yang seimbang antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, instansi akan dapat lebih mudah meraih target produktivitas.

