

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Bojonegoro dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di Bagian Pengadaan Barang/Jasa Kabupaten Bojonegoro.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, khususnya dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan ketepatan waktu, maka kinerja pegawai cenderung semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung mampu meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya, kedisiplinan yang baik dapat mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan.

5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas pengadaan barang dan jasa.
6. Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja yang baik tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja.
7. Motivasi kerja juga memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja sebagai variabel perantara.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Saran Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel penelitian atau menggunakan metode penelitian yang berbeda agar dapat memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Saran Praktis

1. Bagi akademisi dan praktisi, disarankan untuk terus memperdalam kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif.

2. Bagi instansi pemerintahan, khususnya Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Setda Kabupaten Bojonegoro, disarankan untuk terus menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, guna meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pengadaan barang dan jasa.
3. Manajemen organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai sarana motivasi kerja, dengan memastikan keterkaitan yang jelas antara disiplin kerja, capaian kinerja, dan penghargaan yang diterima pegawai, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.
4. Pihak pengelola SDM disarankan untuk memberikan dukungan pengembangan pegawai, seperti pelatihan, peningkatan kompetensi, dan penguatan kerja tim, agar motivasi kerja pegawai tetap terjaga dan kinerja organisasi dapat terus meningkat