

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa gambaran responden tentang disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada Dinas ESDM Provinsi NTT adalah baik.
2. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa:
  - a. Variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dengan demikian, jika kepemimpinan dan lingkungan kerja semakin ditingkatkan, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat.
  - b. Variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Dengan demikian, jika motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja semakin ditingkatkan, maka disiplin kerja juga akan meningkat.
  - c. Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja secara signifikan. Dengan demikian, jika motivasi kerja semakin baik, maka akan semakin kuat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja.
  - d. Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel disiplin kerja secara signifikan. Dengan demikian, jika motivasi kerja

semakin baik, maka akan semakin kuat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

3. Dari seluruh variabel yang diteliti, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Selanjutnya, variabel yang paling kecil berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah motivasi kerja.
4. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kemampuan variabel variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja menjelaskan variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 90,7%. Selanjutnya, kemampuan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja menjelaskan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 66,9%.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka disarankan:

1. Kepada manajemen Dinas ESDM Provinsi NTT beberapa hal sebagai berikut
  - a. Meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan semangat dan dukungan kepada pegawai untuk lebih mencintai pekerjaan yang ditekuni. Selain itu perlu juga dipertimbangkan untuk menerapkan sistem pemberian reward bagi pegawai yang disiplin kerjanya baik.
  - b. Meningkatkan kepemimpinan, dengan cara memperhatikan kenyamanan bawahan/pegawai dalam bekerja. Misalnya memberikan pengaruh yang baik terutama dapat memberikan contoh perilaku agar karyawan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam bekerja.

- c. Meningkatkan lingkungan kerja, terutama pada indikator kebersihan ruang kerja. Dengan cara menugaskan pegawai yang secara khusus mengurus kebersihan ruangan atau memberlakukan jadwal piket bagi seluruh pegawai agar terdapat penanggung jawab kebersihan ruang kerja.
2. Berkaitan dengan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, maka ketiga variabel tersebut perlu menjadi perhatian manajemen organisasi untuk ditingkatkan agar meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga variabel ini tidak hanya berdiri sendiri, namun perlu didukung dengan variabel lain yang juga akan meningkatkan kinerja pegawai, seperti: dukungan manajemen, sanksi, kecerdasan emosional, dll.
3. Untuk peneliti yang akan meneliti mengenai disiplin kerja, disarankan untuk mengikutsertakan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti: penempatan pegawai, pelatihan, dan komunikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Damar. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polri Ditreskrimum Polda Jateng Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Magister Manajemen Universitas Semarang.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali Imam dan Hengky Latan. 2015. *Partial Least Squares, Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. Edisi Ke-2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Pt. Bumi Aksara
- Haze. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Anggota Polri Provos Sipropan Dilingkungan Polres Bukittinggi. *Jurnal Ekonomi* Vol. 23 No.1
- \_\_\_\_\_. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. A. A. Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, Susilo. 1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Mulyanto, m. (2021). Mewujudkan peningkatan kinerja aparatur sipil negara melalui peran kepemimpinan, kompetensi, perencanaan anggaran, diklat dan lingkungan kerja dengan motivasi dan disiplin. *Jurnal stie semarang (edisi elektronik)*, 13(1).
- Mutohar, Ahmad. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Magister Manajemen* Vol. 2 No. 2

- Nitisemito, Alex S. 2022. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta : Indonesia
- Noor, Juliansyah.2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Radjab dan Jam'an, Andi. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makasar. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makasar
- Robbins Stephen. P, 2003. *Teori Organisasi, Struktur Desain dan Aplikasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: Arcan
- Samsudin, Sadili, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokarsi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama
- \_\_\_\_\_, 2011, *Tata Kerja Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- \_\_\_\_\_, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Sarry, D. I. P. (2021). Pengaruh penerapan face print dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi Pada PNS Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Kebumen) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Setaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset dan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS
- Siagian S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak J. Payaman. 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Jakarta
- Supartha dan Sintaasih, Desak 2017. *Pengantar Perilaku Organisasi*, Denpasar: Setia Bakti
- Susanty, Aries dan Baskoro, Sigitn Wahyu. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan terhadap disiplin Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN APD Semarang)*. Jurnal Teknik Industri Vol. 7 No. 2.
- Suwarto, 2010, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya

- Tueno, Nolvly. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Pertamanan Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik* Vol. 3 No. 2.
- Wibowo, 2011, *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Widikusyanto, Muhammad. 2017. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negera Pemerintah Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen* Vol. 2 No. 2