

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa capaian kinerja pegawai sebesar 67,81, disiplin kerja 67,48, kepemimpinan 67,71, lingkungan kerja 67,87 dan kepuasan kerja 67,75 dengan kategori cukup baik.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Artinya, peningkatan disiplin kerja akan turut meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Artinya, semakin baik kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Artinya, semakin bagus lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Artinya, peningkatan disiplin

kerja akan turut meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa.

6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Artinya, kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Artinya, semakin bagus lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa.
8. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa. Artinya, peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Maulafa.
9.
 - a. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa
 - b. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa
 - c. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa
10. Nilai koefisien determinasi menunjukkan kemampuan disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Maulafa sebesar 77,2%, dan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini,

misalnya kompensasi, gaya kepemimpinan, beban kerja. Selanjutnya, kemampuan disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 86,7%, sedangkan sisanya 13,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya motivasi kerja, budaya organisasi, ketrampilan kerja, kompetensi.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai, terutama pada indikator kondisi fisik dan finansial dengan cara memastikan pembayaran gaji dan tunjangan kinerja dilakukan tepat waktu. Pemberian tunjangan kinerja juga agar diberikan sesuai beban kerja dan kedisiplinan pegawai, agar memberikan semangat bagi pegawai untuk bekerja secara baik dan semakin disiplin.
2. Meningkatkan disiplin kerja pegawai, terutama pada indikator patuh pada jam kerja, dengan cara memberi teguran dan sanksi yang tegas bagi tiap pegawai yang tidak mematuhi jam kerja, mulai dari jenjang teguran lisan, teguran tertulis.
3. Meningkatkan kepemimpinan terutama pada indikator penghargaan terhadap prestasi dengan cara, memberikan pujian dan apresiasi pada pegawai yang bekerja dengan baik. pimpinan juga perlu mendengarkan saran atau pendapat staf untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.

4. Lingkungan kerja harus diciptakan lebih baik lagi melalui penyediaan peralatan kerja yang lengkap, dengan cara menambah peralatan kerja seperti komputer, laptop, lemari arsip, dan peningkatan kualitas WIFI.
5. Kepada peneliti yang akan datang dapat meneliti pada lokasi yang berbeda dan menggunakan variabel penelitian yang lain. Misalnya: budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, kompetensi pegawai, dan lain-lain.