

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

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

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 5 (lima) variabel yang diteliti, terdapat 3 variabel pada kategori baik, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan; sedangkan 2 (dua) variabel lainnya yaitu sanksi dan kompensasi, berada pada kategori cukup baik. Dengan hasil ini, hipotesis pertama ditolak.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang atasan atau pimpinan yang dimiliki oleh sebuah instansi, maka akan berdampak terhadap peningkatan motivasi kerja. Dengan hasil ini, hipotesis kedua diterima.
3. Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sanksi pada sebuah instansi, maka akan berdampak terhadap peningkatan motivasi kerja. Dengan hasil ini, hipotesis ketiga diterima.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Hal

ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi oleh sebuah instansi, maka akan berdampak terhadap peningkatan motivasi kerja. Dengan hasil ini, hipotesis keempat diterima.

5. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang atasan atau pimpinan yang dimiliki oleh sebuah instansi/organisasi, maka akan berdampak terhadap peningkatan disiplin kerja. Dengan hasil ini, hipotesis kelima diterima.
6. Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sanksi pada sebuah instansi, maka akan berdampak terhadap peningkatan disiplin kerja. Dengan hasil ini, hipotesis keenam diterima.
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi oleh sebuah instansi, maka akan berdampak terhadap peningkatan disiplin kerja. Dengan hasil ini, hipotesis ketujuh diterima.
8. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang tidak menjadi tolak

ukur meningkatnya disiplin kerja. Dengan hasil ini, hipotesis kedelapan ditolak.

9. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan, sanksi dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Dengan hasil ini, hipotesis kesembilan ditolak
10. Hasil analisis memperoleh nilai koefisien determinasi atau Nilai R Square motivasi kerja adalah sebesar 80,7% dan disiplin kerja sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja, kepemimpinan, sanksi dan kompensasi menjelaskan variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 70% dan kemampuan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 80,7%. Sisanya 19,3% dan 30% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, disarankan kepada manajemen Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Kupang beberapa hal sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan kerja dengan cara menyediakan anggaran, agar pegawai dapat mengikuti pelatihan, sehingga kemampuan kerja semakin baik.
2. Melibatkan bawahan dalam membuat keputusan serta bersedia mendengarkan pendapat atau saran dari bawahan.

3. Memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan, secara konsisten dan adil serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang disiplin.
4. Memberikan dan membayar insentif serta tunjangan secara tepat waktu; juga menyediakan fasilitas kerja kepada pegawai. Fasilitas kerja yang dimaksud antara lain, penambahan komputer/kaptop, printer dan tempat arsip agar penataan berkas menjadi lebih rapi. Selain itu, perlu juga menyiapkan anggaran tambahan untuk biaya lembur sebagai kompensasi bagi pegawai yang bekerja di luar jam kerja atau jika terdapat penambahan beban kerja.