BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada uraian bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut ini:

1. Variabel lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,117 > t_{tabel} sebesar 1,68195 dengan tingkat signifikansi 0,020 < 0,05, artinya semakin tinggi lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh pegawai dapat mempengaruhi semakin tingginya kinerja Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Kabupaten Madiun. Hal ini ditunjukkan dengan lingkungan kerja fisik berupa penerangan diruang kerja, penggunaan dan perpaduan warna dalam ruangan, pemberian fasilitas diruang kerja serta ruang kerja yang cukup dan memadai berpengaruh pada kinerja pegawai.
2. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,540 > t_{tabel} sebesar 1,68195 dengan tingkat signifikansi 0,0075 < 0,05, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat mempengaruhi semakin tingginya kinerja Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Kabupaten Madiun dan menjadi variabel yang berpengaruh dominan pada penelitian ini. Hal ini ditunjukkan dengan disiplin kerja berupa pegawai datang dan pulang tepat waktu, melakukan absensi kehadiran dan pulang, bekerja sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja yang berlaku, tidak keluar

kantor saat jam kerja, mendapatkan sanksi hukuman sesuai norma apabila melanggar peraturan, mempunyai tanggung jawab dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan berdampak kuat pada kinerja pegawai, selain itu kepala BAPPEDA Kabupaten Madiun (pimpinan) berdisiplin waktu, bersikap adil dan jujur serta menindak tegas pegawai yang melanggar peraturan.

3. Variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,259 > t_{tabel} sebesar 1,68195 dengan tingkat signifikansi 0,0145 < 0,05, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat mempengaruhi semakin tingginya kinerja Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Kabupaten Madiun. Hal ini ditunjukkan dengan motivasi kerja berupa pegawai dapat mengembangkan kreatifitas, memiliki antusias untuk berprestasi tinggi, keinginan untuk diterima dengan baik dilingkungan kerja, keinginan maju dan berhasil, keinginan ikut serta, memiliki kedudukan yang baik serta mengerahkan kemampuan demi mencapai kedudukan yang baik dapat berpengaruh kepada kinerja pegawai.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan di BAPPEDA Kabupaten Madiun adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi

kinerja Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Kabupaten Madiun. BAPPEDA Kabupaten madiun memiliki lingkungan kerja fisik yang tinggi meliputi aspek penerangan, penggunaan warna, suhu udara dan tata ruang gerak. Aspek-aspek tersebut berkaitan dengan penerangan diruang kerja pegawai, penggunaan dan perpaduan warna dalam ruangan pegawai, pemberian fasilitas diruangan kerja pegawai dan ruangan kerja pegawai yang sudah cukup memadai. Sehingga aspek-aspek dalam lingkungan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai dan tujuan instansi dapat tercapai.

2. Hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kinerja Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Kabupaten Madiun. BAPPEDA Kabupaten madiun memiliki disiplin kerja yang tinggi meliputi aspek kehadiran, menaati peraturan yang berlaku, sanksi hukuman, tanggungjawab, keteladanan pimpinan, dan ketegasan. Aspek-aspek tersebut berkaitan dengan pegawai datang dan pulang tepat waktu, melakukan absensi kehadiran, pegawai bekerja sesuai dengan peraturan dan pedoman kerja yang berlaku, pegawai tidak keluar kantor pada saat jam kerja, pegawai akan mendapatkan sanksi hukuman apabila melanggar peraturan, pegawai bertanggungjawab dan mempertanggungjawabkan hasil kerja, serta pimpinan selalu disiplin terhadap waktu, selalu bersikap adil dan jujur dan menindak tegas pegawai yang menindak peraturan. Sehingga aspek-aspek dalam disiplin kerja perlu

dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai dan tujuan instansi dapat tercapai.

3. Hasil penelitian variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi kinerja Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Kabupaten Madiun. BAPPEDA Kabupaten madiun memiliki motivasi kerja yang tinggi meliputi aspek kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan. kehadiran, menaati peraturan yang berlaku, sanksi hukuman, tanggungjawab, keteladanan pimpinan, dan ketegasan. Aspek-aspek tersebut berkaitan dengan pegawai mengembangkan kreatifitas, antusias untuk berprestasi tinggi, keinginan diterima oleh orang lain dilingkungan bekerja, keinginan akan perasaan maju dan berhasil, keinginan akan perasaan ikut serta, pegawai berkeinginan memiliki kedudukan yang baik dan mengerahkan kemampuan demi mencapai kedudukan yang baik, sehingga aspek-aspek dalam motivasi kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja pegawai dan tujuan instansi dapat tercapai.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyadari terdapat keterbatasan seperti :

Variabel kinerja pegawai negeri sipil dalam penelitian ini menjelaskan variabel kinerja pegawai secara umum, seharusnya merujuk pada indikator pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara.

D. Saran

1. Bagi BAPPEDA Kabupaten Madiun.
   a. Mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan lingkungan kerja fisik agar kinerja pegawai dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
   b. Mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan disiplin kerja agar kinerja pegawai dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
   c. Mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan motivasi kerja agar kinerja pegawai dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Bagi penelitian berikutnya yang ingin melakukan penelitian tentang variabel kinerja pegawai negeri sipil, harus merujuk pada indikator-indikator pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara.

DAFTAR PUSTAKA

Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Ekonomika*. vol. 9. No. 2 pp. 191-200.

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* Edisi Revisi 2010. Jakarta: Rineka Cipta.

Bejo, Siswanto S. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja, Ancangan Dalam Pendayahgunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja.* Sinar Baru: Bandung.

Dajan, Anton. 1996. *Pengantar Metode Statistik Jilid II.* Jakarta: LP3ES.

Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas, Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.

Faslah, Roni, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol. 1 No. 2. Oktober 2013 ISSN: 2302-2663 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Ghozali, Imam. 2014. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22:* Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hutama, Patrick dan Rocky Goenawan. Pengaruh Leader Member Exchange terhadap Kinerja Karyawan di Hotel X Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. No. 2. Vol. 5.

Kuncoro, M. 2014. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi.* Jakarta: ERLANGGA.

Kurdi, Sulaiman. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kelurahan Se Kecamatan Kota Kendal. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*. Volume 1. No.1.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Perusahaan Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi Pertama Salemba Empat. Jakarta.

Mulyadi, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.

Novyanti, Joyce Sagita. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. Vol. 3. No.1. Hal. 105-115.

Pangarso, Astadi dan Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Tahun 9. No. 2.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2010 Tentang Pemindahan Ibu Kota Kabupaten Madiun dari Wilayah Kota Madiun Ke Wilayah Kecamatan Mejayan Kabupaten Madiun Provinsi Jawa Timur

Robbins SP, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke 16. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Cetakan keempat. Bandung: PT. Refika Aditama.

Setianingrum, Dwi Rini, Djumali, dan Hartono Sri. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 18 No. 1. Hal : 44 – 54.

Shalaludin. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 1 No.1. Hal. 93-112.

Siagian, Sondang. P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Cetakan Pertama. Rineka Cipta. Jakarta.

Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sipil Disekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi STIE Asia (JIBEKA).* Vol. 9 No.1. Hal. 44-53.

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogjakarta: STIE YKPN.

Sinambela, Lijan Potlak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kerja Buku 2. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B.* Bandung: ALFABETA.

Sulutondok Yohanis dan Agus Supandi Soegoto. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA).* Vol. 1 No. 3. Hal. 849-862.

Supardi. 2003. *Kinerja Karyawan.* Jakarta: Ghalia.

Suprayitno, 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol.8 No.1 Agustus 2007.

Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi.* Jakarta: GRAMEDIA PUSTAKA UTAMA.

Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian Manajemen Strategik : Cara Mudah Meneliti Masalah-masalah Manajemen Strategik untuk Skripsi, Tesis, dan Praktik Bisnis:* Jakarta: Rajawali Pers.

Wakhid, Gusti Abdul. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *Kumpulan Informasi dan Artikel Ilmiah* Volume 10 No. 1 Januari-Maret 2014.

Wilar. 2013. Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Cetakan pertama, Pustaka Pelajar.

https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/101009/pp-no-3-tahun-2019 (Diakses 6 mei 2019)