

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap kantor Bappeda Kabupaten Cilacap dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,175 lebih besar dari t tabel 1,998 serta tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,053 lebih besar dari t tabel 1,998 dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya, lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 21,739 lebih besar dari F tabel 3,14 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,409 menunjukkan bahwa 40,9% variasi kinerja pegawai dapat

dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

4. Lingkungan Kerja (X2) terbukti memediasi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji Sobel menunjukkan nilai Z sebesar 2,235 lebih besar dari 1,96 dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$. Hal ini berarti disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui lingkungan kerja.

B. SARAN

a. Saran Teoritis

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, maupun kompensasi agar model penelitian lebih komprehensif.
2. Perluasan objek penelitian pada instansi atau sektor lain dianjurkan agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan.
3. Penelitian berikutnya dapat menggunakan metode campuran (*mixed methods*) dengan wawancara atau observasi untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam.

b. Saran Praktis

1. Pihak manajemen Bappeda Kabupaten Cilacap diharapkan terus meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui aturan yang jelas serta pengawasan yang konsisten.

2. Lingkungan kerja perlu ditingkatkan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, misalnya melalui perbaikan fasilitas kerja, penciptaan suasana kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, perlu adanya strategi manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada disiplin kerja dan lingkungan kerja, tetapi juga memperhatikan faktor motivasi, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai.

c. Saran bagi Peneliti

1. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, maupun kompensasi, agar model penelitian lebih komprehensif.
2. Peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah atau organisasi lain dengan karakteristik berbeda, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan.
3. Disarankan untuk menggunakan metode penelitian campuran (*mixed methods*) dengan menambahkan teknik wawancara atau observasi, agar data yang diperoleh lebih mendalam dan tidak hanya bergantung pada kuesioner.
4. Jumlah sampel penelitian selanjutnya sebaiknya diperbesar agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi.

d. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain:

1. Variabel independen yang digunakan hanya terdiri dari dua faktor, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, sehingga belum mencakup faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi, yaitu Bappeda Kabupaten Cilacap, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi lain dengan kondisi berbeda.
3. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert, sehingga jawaban responden masih mungkin dipengaruhi oleh subjektivitas.