

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan akan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta. Di mana analisis dalam penelitian ini menggunakan aplikasi smartpls 4.1.0.3. Penelitian dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 133 pegawai. Menurut hasil analisis data serta pembahasan melalui hasil penelitian, maka mampu didapatkan kesimpulan bahwasanya:

- a. Lingkungan kerja(X^1) sebagai variabel independen atas penelitian ini secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Sesuai hasil serta pembahasan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memegang nilai T Statistik 1,610 ($< 1,610$) serta dapat dibuktikan dengan nilai *P-value* sebesar 0,107. Disebabkan standar tingkat *P-value* yakni $< 0,05$ ($0,107 > 0,05$). Oleh karena itu, kurangnya penjelasan memadai dari atasan mengenai tugas-tugas dan rendahnya kerja sama antarpegawai. Masalah ini dapat dilihat dari perbedaan usia dan pengalaman kerja pegawai, yang menyebabkan kesenjangan dalam komunikasi dan kerja sama. Pegawai muda membutuhkan arahan lebih jelas dan komunikasi aktif, sedangkan pegawai yang lebih senior mungkin sudah terbiasa dengan metode kerja tertentu. Kesenjangan ini menghambat pemahaman tugas dan efektivitas kerja sama, membuat lingkungan kerja kurang optimal.

- b. Motivasi kerja (X^2) sebagai variabel independen atas penelitian ini secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). sesuai hasil serta pembahasan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai t-statistik 1,479 ($<1,96$) serta dapat dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,139. Nilai original sample yakni 1,81 yang maknanya tidak memiliki pengaruh positif. Karena standar tingkat signifikan p-value adalah $< 0,05$ ($0,139 > 0,05$), Sementara variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila memiliki P-Value lebih kecil $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_2 ditolak, artinya pada penelitian ini Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari hasil survei adalah bahwa rendahnya motivasi kerja pegawai disebabkan oleh ketidakmampuan mereka menggunakan pencapaian sebelumnya sebagai dorongan untuk menetapkan tujuan baru. Hal ini menunjukkan kurangnya dorongan internal yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Untuk mengatasi masalah ini, perlu ditingkatkan sistem penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung agar pegawai merasa lebih termotivasi.
- c. Disiplin Kerja (X^3) Sebagai variabel independen atas penelitian ini secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sesuai hasil serta pembahasan menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan jelas memegang nilai p-value yakni 0,000. Disebabkan standar tingkat p-value yakni $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka dinyatakan dengan jelas disiplin kerja memegang pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menyesuaikan nilai t

hitung yakni 4,501 serta nilai t tabel yakni 1,96. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa hipotesis alternatif (Ha3) diterima.

Kesimpulan dari pernyataan tersebut adalah bahwa variabel Disiplin kerja yang tinggi menciptakan keteraturan dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur organisasi yang membuat pegawai lebih mungkin menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti standar operasional, dan meminimalkan kesalahan. Hal ini berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas organisasi.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan pengalaman peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, ada beberapa kendala atau keterbatasan yang dialami, keterbatasan penelitian dalam penelitian ini antara lain:

- a. Keterbatasan waktu dalam pengumpulan data serta jawaban kuesioner dari responden, mengingat BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta adalah sebuah institusi yang bergerak dibidang pengawasan audit keuangan. Maka waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan serta jawaban kuesioner dari responden membutuhkan waktu yang tidak sebentar.
- b. Dalam pengumpulan data melalui kuesioner, informasi yang diberikan oleh responden tidak selalu mencerminkan pendapat asli mereka karena perbedaan pemikiran, pemahaman, dan faktor-faktor seperti ketidakjujuran

dalam pengisian kuesioner. Selain itu, responden mungkin tidak selalu jujur atau merasa nyaman dalam memberikan jawaban yang sebenarnya.

5.3 Saran

Berdasarkan kepada hasil dari analisis penelitian serta pembahasan terkait pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPK Perwakilan Provinsi DKI Jakarta, maka peneliti mengungkapkan saran penulis sebagai berikut:

1. Bagi Institusi
 - Untuk menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan lebih banyak pegawai bekerja sama dan memahami satu sama lain dengan lebih baik, penting untuk mempertahankan komunikasi yang lebih terbuka dan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari. Pertemuan rutin atau diskusi ide dapat meningkatkan hubungan tim dan meningkatkan efisiensi kerja secara keseluruhan.
 - Motivasi kerja dengan memastikan tujuan organisasi dikomunikasikan secara jelas kepada semua pegawai sehingga mereka tahu bagaimana kontribusinya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, penting untuk mengakui pencapaian dan kontribusi positif pegawai secara teratur dengan memberikan penghargaan dan pengakuan sesuai dengan budaya organisasi, serta memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang relevan untuk meningkatkan motivasi pegawai dan membantu mereka mencapai tujuan mereka.

- Disiplin kerja sangatlah penting untuk mencapai kinerja yang optimal di lingkungan kerja. Dengan menetapkan peraturan yang jelas, memberikan umpan balik yang konsisten, dan memastikan setiap pegawai memahami konsekuensi dari tidak mengikuti kebijakan dan prosedur yang ada, organisasi dapat mengurangi ketidakpatuhan dan meningkatkan efisiensi. Langkah-langkah ini tidak hanya membantu dalam memelihara ketertiban dan kepatuhan, tetapi juga mendukung kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi acuan referensi, juga dapat menambahkan atau mencari variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.