

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil penelitian serta pengolahan data pada BP2MI, dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan, dapat diartikan bahwasanya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki hubungan pengaruh yang kuat juga dapat diketahui berdasarkan persamaan regresi linier berganda, yaitu Y . Ini menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja bernilai positif, yang berarti bahwa semakin besar variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan, menurut hasil perhitungan SPSS nilai *R Square* sebesar 68,1% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan disiplin kerja karyawan. Selain itu, hasil uji hipotesis simultan (uji f), di mana $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan probabilitas signifikan $< 0,001 < 0,05$ dengan keputusan akhir H_a diterima yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
2. Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang kuat terhadap Disiplin Kerja Karyawan, dapat diketahui berdasarkan persamaan regresi linier

sederhana, yaitu Y . Ini menunjukkan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan bernilai positif, yang berarti bahwa semakin besar variabel independen gaya kepemimpinan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan, menurut hasil perhitungan SPSS nilai $R Square$ 33,8% menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja karyawan. Selain itu, hasil uji hipotesis parsial (uji t), di mana $T_{hitung} > T_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi $<0,001 < 0,05$ dengan keputusan akhir H_a diterima yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, yang berarti disiplin kerja karyawan akan meningkat jika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan lebih fleksibel dan partisipatif serta dapat memberikan contoh yang baik bagi para karyawan.

3. Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan, dapat diketahui berdasarkan persamaan regresi linier sederhana, yaitu Y . Ini menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja bernilai positif, yang berarti bahwa semakin besar variabel independen lingkungan kerja semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan, menurut hasil perhitungan SPSS nilai $R Square$ 47,8% menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja karyawan. Selain itu, hasil uji hipotesis parsial (uji t), di mana $T_{hitung} > T_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi $<0,001 < 0,05$ dengan keputusan akhir H_a diterima yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan, yang berarti disiplin kerja

karyawan akan meningkat jika lingkungan kerja yang diciptakan dan diberikan oleh perusahaan dapat menunjang serta mendukung kebutuhan karyawan dengan maksimal.

4. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan, dapat diketahui berdasarkan persamaan regresi linier sederhana, yaitu $Y = ni$ menunjukkan bahwa variabel independen motivasi kerja bernilai positif, yang berarti bahwa semakin besar variabel independen motivasi kerja semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan, menurut hasil perhitungan SPSS nilai *R Square* 59,4% menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja karyawan. Selain itu, hasil uji hipotesis parsial (uji *t*), di mana $T_{hitung} > T_{tabel}$, dengan probabilitas signifikansi $<0,001 < 0,05$ dengan keputusan akhir H_a diterima yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan, yang berarti disiplin karyawan akan meningkat jika pemberian motivasi secara ekstrinsik (insentif, bonus, penghargaan) secara adil dan merata berdasarkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan serta adanya kesempatan untuk berkembang dan juga jenjang karier yang diberikan oleh perusahaan.

5.2 Saran

Berlandaskan hasil penelitian dan pengolahan data, penulis memberikan rekomendasi berikut untuk BP2MI:

1. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pegawai BP2MI, maka diharapkan BP2MI untuk menerapkan kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif, Lingkungan kerja harus memiliki fasilitas yang memadai, dan memotivasi dengan memberikan *reward* kepada karyawan agar karyawan disiplin.
2. Gaya Kepemimpinan membuat para karyawan merasa nyaman dan semangat dalam bekerja di Instansi Pemerintahan. Oleh karena itu, pemimpin harus dapat menjelaskan tentang tugas yang diberikan dengan baik dan membantu karyawan yang mengalami kesulitan saat mengerjakan tugas yang diberikan. Maka dari itu, karyawan merasa semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan karena mengetahui apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik seperti suasana yang nyaman, hubungan rekan kerja yang harmonis dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja dan disiplin karyawan.
4. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, instansi pemerintahan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan

dengan cara memberikan *reward* kepada setiap karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan disiplin kerja.

