

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja , motivasi kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimoderasi dengan *teamwork* pada pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1 Disiplin kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
- 5.1.2 Motivasi kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
- 5.1.3 Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
- 5.1.4 Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
- 5.1.5 Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.
- 5.1.6 Variabel *teamwork* sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut :

- 5.2.1 Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai di lingkungan kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap dalam penelitian ini hanya disiplin

kerja , motivasi kerja, lingkungan kerja dan *teamwork* , padahal masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja misalnya, antara lain : kompensasi , beban kerja , stress kerja , budaya organisasi( Dimba dan Obonyo,2009) , Gaya kepemimpinan (*leadership*), kepuasan terhadap pekerjaan ( *job satisfication*) Linz dan Semykina, 2005 , serta sistem pemberian kompensasi yang digunakan dalam organisasi ( lazear,1996)

5.2.2 Penelitian dengan menggunakan kuesioner ini terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya , dan hanya menggunakan 78 responden.

5.2.3 Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur dengan kuesioner yang bersifat *self-rating* sehingga ada kecenderungan jawaban responden terlalu tinggi dalam menilai kinerjanya sendiri.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini , maka penulis mengajukan beberapa saran untuk melengkapi hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

5.3.1 Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap. Balas jasa yang diterima oleh pegawai kurang memuaskan sehingga kedisiplinan pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Cilacap menurun. Instansi diharapkan mampu memberikan balas jasa yang memuaskan sehingga akan tercipta kedisiplinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Para anggota dewan diharapkan mengalokasikan sebagian dana untuk memberikan balas jasa para pegawai. Selain itu para dewan yang terhormat diharapkan bisa memberikan sebuah penghargaan untuk para pegawai yang tidak harus berbentuk uang sehingga merasa

mendapat pengakuan dari para dewan. Misalnya dengan memberikan penghargaan berupa plakat atas prestasi kerja para pegawai.

Lingkungan kerja sangat penting bagi setiap pegawai. Kondisi ruang kerja yang kurang luas akan menimbulkan keadaan yang tidak nyaman dalam bekerja. Pemerintahan diharapkan meningkatkan kenyamanan lingkungan kantor tempat pegawai bekerja. Diantaranya dengan memperluas ruangan tempat bekerja, sehingga perlengkapan dan peralatan kerja dapat tersusun dengan rapi dan pegawai memiliki ruang gerak yang cukup.

5.3.2 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memperdalam ilmu teori dan praktek mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan *teamwork*. Diharapkan mampu memberikan informasi pentingnya pegawai untuk mendapatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman untuk meningkatkan kinerja pegawai suatu instansi atau perusahaan.

5.3.3 Diharapkan kepada pihak yang akan melakukan penelitian sejenis, selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain selain disiplin kerja, motivasi kerja, *teamwork* dan lingkungan kerja. Dan untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan responden yang lebih banyak lagi. Pada penelitian ini, nilai koefisien *adjusted R square* sebesar 0,379 atau 37,9 % variabel kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dengan *teamwork* sedangkan untuk sisanya 62,1 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Artinya masih perlu dikaji kembali mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, bukan hanya empat variabel independent sebagaimana yang sudah diteliti.

