

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis menggunakan *software* SPSS, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
5. Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
7. Motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

B. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan implikasi yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap beberapa pihak yang berkepentingan sebagai berikut.

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian secara teoritis dapat menunjukkan bahwa keseluruhan faktor seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi dapat meningkatkan

kinerja pegawai.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Pengadilan Agama Purwokerto. Beberapa implikasi praktis yang diharapkan dapat diterapkan pada perusahaan serupa adalah sebagai berikut.

- a. Pengadilan Agama Purwokerto perlu terus memperbaiki dan mengoptimalkan lingkungan kerja agar dapat mendukung kinerja pegawai secara maksimal. Memastikan bahwa lingkungan kerja memenuhi kebutuhan dasar pegawai, seperti kenyamanan dan keselamatan, manajemen dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, manajemen dapat melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi fisik lingkungan kerja serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan. Menerapkan teknologi yang mendukung efisiensi kerja dan memastikan akses terhadap fasilitas yang diperlukan pegawai dalam menjalankan tugasnya juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan demikian, perhatian yang lebih besar terhadap lingkungan kerja dapat membantu manajemen mencapai tujuan jangka panjang organisasi, yaitu peningkatan kualitas layanan publik yang diberikan.
- b. Penting bagi Pengadilan Agama Purwokerto untuk mengembangkan dan mengimplementasikan program disiplin kerja yang efektif guna meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai. Pegawai yang memahami dan mematuhi aturan kerja cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara

efisien dan sesuai dengan standar instansi. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa aturan kerja disosialisasikan dengan baik dan diterapkan secara konsisten di seluruh organisasi. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan disiplin kerja dapat diadakan secara berkala untuk memperkuat pemahaman dan komitmen pegawai terhadap aturan kerja. Manajemen juga perlu memberikan pengawasan yang objektif dan penghargaan yang adil kepada pegawai yang menunjukkan disiplin tinggi. Langkah-langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja pegawai tetapi juga akan menciptakan budaya kerja yang lebih positif dan produktif, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

- c. Pengadilan Agama Purwokerto harus mempertimbangkan pengembangan kebijakan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai. Pegawai yang merasa kebutuhan sosialnya terpenuhi, seperti interaksi yang baik dengan rekan kerja dan merasa menjadi bagian dari tim, cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Manajemen dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui inisiatif yang mendorong kerjasama tim, memberikan penghargaan, serta menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri dan karir. Di samping itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan emosional dan sosial pegawai, misalnya melalui kegiatan-kegiatan yang meningkatkan rasa kebersamaan dan kepemilikan.

Mengadakan pertemuan rutin atau kegiatan sosial yang melibatkan seluruh pegawai dapat membantu membangun hubungan yang lebih erat di antara mereka. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

- d. Pengadilan Agama Purwokerto dapat mengoptimalkan peran motivasi ini dengan memastikan bahwa setiap upaya untuk memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan disiplin kerja juga mempertimbangkan aspek motivasi. Misalnya, manajemen dapat mengaitkan program peningkatan disiplin kerja dengan penghargaan atau pengakuan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Selain itu, strategi manajemen yang bertujuan untuk memperbaiki lingkungan kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga tidak hanya memperbaiki kondisi fisik, tetapi juga meningkatkan motivasi pegawai. Dengan demikian, setiap peningkatan dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja akan memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi. Implementasi kebijakan yang mempertimbangkan interaksi antara variabel-variabel ini akan membantu Pengadilan Agama Purwokerto mencapai efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

C. Keterbatasan

Penelitian ini tentunya masih memiliki keterbatasan yang perlu diperbaiki pada penelitian yang akan datang. Berikut merupakan keterbatasan dari penelitian ini.

1. Penelitian ini hanya berfokus untuk meneliti pengaruh dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi untuk meneliti kinerja pegawai tanpa melihat faktor lain yang mungkin berhubungan.
2. Penelitian ini hanya ditujukan kepada pegawai Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Pengadilan Agama Purwokerto saja, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
3. Penelitian ini berjenis *cross section* sehingga hasil hanya dapat berlaku pada satu periode saja.

D. Saran

Pada penelitian ini didapatkan beberapa saran penelitian untuk penelitian sejenis mendatang:

1. Penelitian berikutnya diharapkan dapat dilakukan dengan menggabungkan variabel baru yang belum pernah diteliti atau dengan yang lebih berkaitan dengan masalah penelitian saat ini seperti kompensasi, kompetensi karyawan, dan lain – lain.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menggunakan sampel pegawai pada sektor yang berbeda atau dengan menggunakan sektor yang sama dengan wilayah yang lebih meluas seperti satu provinsi atau negara.

3. Penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan mengganti metode dari *cross section* menjadi *time series* atau dengan dirancang menggunakan variabel kontrol.

