

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (nilai probabilitas t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Motivasi Kerja meningkat, maka Disiplin Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mengalami peningkatan.
2. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengawasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (nilai probabilitas t_{hitung} (0,042) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Sistem Pengawasan Kerja meningkat, maka Disiplin Kerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mengalami peningkatan.
3. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (nilai probabilitas t_{hitung} (0,048) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai tenaga

kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mengalami peningkatan.

4. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengawasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (nilai probabilitas t_{hitung} (0,026) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Sistem Pengawasan Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mengalami peningkatan.
5. Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten (nilai probabilitas t_{hitung} (0,032) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Disiplin Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten mengalami peningkatan.
6. Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi Motivasi Kerja langsung sebesar 0,308 lebih kecil dari koefisien regresi pengaruh tidak langsung totalnya yaitu 0,463, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja.
7. Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi Sistem Pengawasan Kerja langsung sebesar 0,272 lebih kecil dari koefisien regresi pengaruh tidak langsung totalnya yaitu 0,286, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memediasi pengaruh Sistem Pengawasan Kerja terhadap Kinerja.

8. Hasil analisis jalur diperoleh nilai koefisien pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin lebih besar dibandingkan koefisien pengaruh total sistem pengawasan kerja terhadap kinerja melalui disiplin, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja adalah yang dominan.

5.2. Saran

Berkaitan dengan nilai motivasi kerja, sistem pengawasan kerja, dan disiplin kerja yang dapat berdampak positif terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, maka dapat diberikan saran dalam rangka untuk meningkatkan Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten, dengan cara:

1. Perlu disarankan kepada pegawai bagian tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten untuk lebih sadar akan motivasi, berusaha selalu tabah menghadapi rintangan dalam pekerjaan, responden selalu bersedia berkorban untuk mencapai tujuan, dan pimpinan bagian tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten untuk selalu memperhatikan motivasi kerja pegawainya.
2. Perlu disarankan kepada pimpinan bagian tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten untuk selalu memilih penilai/pengawas dari orang yang lebih tepat untuk tiap pekerjaan dan pimpinan dapat lebih mengarahkan penilai/pengawas agar lebih dapat berkomunikasi dengan cara yang efektif.

Dengan demikian, maka Kinerja Pegawai tenaga kependidikan di Universitas Widya Dharma Klaten akan lebih meningkat lagi.

3. Saran bagi peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah/mengembangkan variabel penelitian, misalnya kompensasi, komitmen organisasional, kepemimpinan, budaya organisasional, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

