

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya berkaitan dengan seberapa besar pengaruh motivasi, *emotional quotient* dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *intervening variable* di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka, maka berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif terlihat bahwa variabel motivasi masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata (4,12), variabel *emotional quotient* masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata (4,08), variabel kepemimpinan masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata (4,14), variabel disiplin kerja masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata (4,06) dan variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata (4,12), ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, *emotional quotient*, kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja pegawai sudah baik dengan kategori skala tinggi di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.

2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap disiplin kerja mempunyai nilai pengaruh langsung sebesar 0,612 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau $< 0,05$. Hal ini dikarenakan apabila semakin tinggi motivasi para pegawai Satpol PP, maka secara langsung disiplin kerja akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi yang diberikan para pegawai rendah, maka secara langsung disiplin kerja juga akan semakin buruk. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *emotional quotient* terhadap disiplin kerja mempunyai nilai pengaruh langsung sebesar 0,058 dengan nilai signifikan sebesar 0,271 atau $< 0,05$. Hal ini dikarenakan apabila semakin baik *emotional quotient* karyawan akan berimplikasi pada meningkatnya kedisiplinan kerja, maka secara langsung kedisiplinan kerja akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya apabila semakin buruk *emotional quotient* karyawan, maka secara langsung akan berakibat menurunnya kedisiplinan kerja karyawan. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *emotional quotient* berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja mempunyai nilai pengaruh langsung sebesar 0,227 dengan

nilai signifikan sebesar 0,090. atau $< 0,05$. Hal ini dikarenakan apabila kepemimpinan para pegawai Satpol PP meningkat, maka secara langsung disiplin kerja akan mengalami peningkatan. Begitu pula sebaliknya apabila kepemimpinan para pegawai menurun, maka secara langsung disiplin kerja juga akan mengalami penurunan. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.

5. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai pengaruh langsung sebesar 0,078 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. atau $< 0,05$. Hal ini dikarenakan apabila semakin tinggi disiplin kerja para pegawai Satpol PP, maka secara langsung kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin kerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka.
6. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *intervening variable* mempunyai nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,048. Hal ini dikarenakan nilai pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel perantara/ mediasi. Maka dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka dan tidak harus dengan melalui disiplin kerja sebagai variabel penghubung antara motivasi dengan kinerja pegawai.

7. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *emotional quotient* terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *intervening variable* mempunyai nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,005. Hal ini dikarenakan nilai pengaruh langsung *emotional quotient* (kecerdasan emosional) terhadap kinerja pegawai lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung antara *emotional quotient* terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel perantara/ mediasi. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *emotional quotient* berpengaruh secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka dan tidak harus dengan melalui disiplin kerja sebagai variabel penghubung antara *emotional quotient* dengan kinerja pegawai.
8. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai *intervening variable* mempunyai nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,018. Hal ini dikarenakan nilai pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel perantara/ mediasi. Maka dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka dan tidak harus dengan melalui disiplin kerja sebagai variabel penghubung antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepada instansi Satpol PP Kabupaten Bangka harus memperhatikan peranan variabel motivasi karena variabel tersebut berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi/perantara di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka. Seperti instansi seharusnya lebih memperhatikan hubungan kerja antara atasan maupun dengan sesama pegawai sebab dengan adanya hubungan baik antara atasan dengan bawahannya maka setiap pekerjaan yang dilakukan atau dilaksanakan akan terasa mudah, dan instansi juga harus memberikan peluang serta kesempatan kepada para pegawainya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan yang mereka miliki agar tujuan dan keinginan mereka dapat tercapai.
2. Kepada instansi Satpol PP Kabupaten Bangka harus memperhatikan peranan variabel *emotional quotient* (kecerdasan emosional) karena variabel

tersebut berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi/perantara di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka. Seperti instansi seharusnya memberikan pelatihan khusus kepada para pegawai berupa: pelatihan untuk mengendalikan dirinya sendiri pada saat terjadi konflik, baik itu kepada atasan, sesama pegawai maupun dengan masyarakat dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Sebab dengan adanya pelatihan khusus dalam mengendalikan, mengatur, serta merasakan emosi diri sendiri atau emosi orang lain dapat berguna secara efektif dalam menjalankan tugasnya yang bersifat memaksa seperti membongkar paksa setiap pedagang, penambangan timah ilegal dan masyarakat yang membangun rumah yang bertentangan dengan peraturan daerah, serta melakukan penertiban gelandangan dan pengemis yang sering mengganggu kenyamanan dan ketentraman masyarakat.

3. Kepada instansi Satpol PP Kabupaten Bangka harus memperhatikan peranan variabel kepemimpinan karena variabel tersebut berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi/perantara di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka. Seperti pemimpin seharusnya memberikan dorongan kepada bawahannya untuk maju dan berprestasi dalam melaksanakan tugas, dan pemimpin juga harus lebih memberikan perhatian kepada bawahannya agar seolah-olah mereka tidak kelihatan diabaikan oleh atasan pada saat

menjalankan tugas yang diberikan. Sebab dengan adanya pemimpin yang efektif akan sangat membantu dalam menentukan pertumbuhan dan kelangsungan hidup sebuah instansi/orgnisasi.

4. Peningkatan disiplin kerja dan kinerja pegawai merupakan beberapa cara untuk mencapai tujuan dari organisasi dengan lebih efektif. Peningkatan disiplin kerja dan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Bangka dapat dilakukan dengan memperhatikan, meningkatkan dan mengembangkan motivasi, *emotional quotient* (kecerdasan emosional) dan kepemimpinan, karena ketiganya dapat mengurangi atau menghilangkan citra negatif yang selama ini melekat pada Satpol PP tersebut seperti arogan, penindas masyarakat kecil, aparat yang kasar dan sebut-sebutan lainnya yang tidak enak di dengar.
5. Bagi penelitian mendatang, hendaknya instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi, variabel-variabel yang akan diteliti lebih diperbanyak sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya satu instansi yaitu Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bangka dengan jumlah

sampel sebanyak 128 responden. Untuk penelitian selanjutnya objek yang diteliti diharapkan lebih luas agar hasil dari penelitian menjadi lebih baik, misalnya dengan menambahkan responden seperti masyarakat yang menjadi perhatian Satpol PP.

2. Responden dalam penelitian ini tidak dibedakan antara pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai honorer. Sehingga hasil yang diperoleh tidak bisa dijadikan secara spesifik bagaimana pengaruh motivasi, *emotional quotient* dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi/perantara di Kantor Satpol PP Kabupaten Bangka untuk masing-masing kategori pegawai tersebut.