

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang peneliti lakukan di Direktorat Bimbingan Masyarakat Islam, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) ditunjukkan oleh R^2 0,604 (60,4%) dan sisanya 0,396 (39,6%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Disamping itu Lingkungan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y) di Direktorat Bimbingan Masyarakat Islam.
2. Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) ditunjukkan oleh R^2 0,397 (39,7%) dan sisanya 0,603 (60,3%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif artinya Semangat Kerja (Y) akan meningkat apabila pegawai merasa nyaman dengan Lingkungannya.
3. Pengembangan Karir (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y) ditunjukkan oleh R^2 0,302 (30,2%) dan sisanya 0,698 (69,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh yang positif artinya

Semangat Kerja (Y) akan meningkat apabila Pengembangan Karir (X2) ditingkatkan.

4. Disiplin Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja (Y) ditunjukkan oleh R^2 0,606 (60.6%) dan sisanya 0,394 (39,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif artinya Semangat Kerja (Y) akan meningkat apabila Disiplin Kerja dilakukan dengan baik oleh perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk Direktorat Bimbingan Masyarakat Islam sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai. Temuannya bahwa kebisingan yang timbul di tempat kerja menjadi prioritas. Oleh karena itu, instansi dapat memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif seperti membuat ruangan yang kedap suara sehingga memberikan kenyamanan bagi pegawai agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan lebih konsentrasi.
2. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai. Temuannya bahwa pegawai diberikan pelatihan sesuai kebutuhan instansi menjadi prioritas. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk memberikan pelatihan kepada pegawai yang ingin karirnya

berkembang. Dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan kebutuhan instansi akan meningkatkan semangat kerja pegawai karena mereka merasa didukung dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dalam lingkungan kerja.

3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai. Temuannya bahwa pegawai absen tanpa alasan yang jelas menjadi prioritas. Oleh karena itu, instansi dapat melakukan evaluasi secara teratur terhadap pola kehadiran pegawai dan berikan umpan balik yang membangun seperti jika absensi tanpa alasan yang jelas terus terjadi, lakukan tindakan yang diperlukan, termasuk tindakan disipliner atau pemberian peringatan tertulis.
4. Lingkungan kerja, pengembangan karir dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap semangat kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai disarankan instansi melakukan pengelolaan terhadap baik lingkungan kerja, pengembangan karir maupun disiplin kerja ke arah yang positif dengan cara memberikan dukungan positif yang penuh agar pegawai lebih bersemangat untuk meningkatkan semangat kerjanya sehingga dapat mencapai tujuan instansi.