

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan perumusan dan tujuan peneliti yang dibandingkan dengan hasil penelitian dan pembahasan mengenai disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X_1) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang, berada pada kriteria baik yang artinya responden menyatakan bahwa disiplin kerja baik, hal tersebut dibuktikan dengan 15 indikator pernyataan yang diajukan berada pada kriteria baik.
2. Lingkungan Kerja (X_2) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang, berada pada kriteria baik. Hal tersebut dibuktikan dengan 15 indikator pernyataan yang diajukan berada pada kriteria baik.
3. Kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang berada pada kriteria baik yang artinya responden menyatakan bahwa kinerja pegawai baik, hal tersebut dibuktikan dengan 13 indikator pernyataan yang diajukan berada pada kriteria baik.
4. Terdapat korelasi yang sedang dan positif antara variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dengan interval koefisien korelasi yang sedang/cukup kuat.
5. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dimana disiplin kerja (X_1) yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 8%.
6. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dimana lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 57,72%.
7. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dapat dilihat dalam nilai koefisien sebesar 63,72% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi terhadap variabel yang diteliti, diantaranya yaitu:

1. Pada penelitian disiplin kerja, Nilai terendah yaitu terdapat pada indikator ketaatan jam masuk. Maka dari itu, setiap pimpinan sebaiknya terus melakukan sosialisasi dan membina pegawai agar bisa lebih taat terhadap jam masuk sehingga kinerja pegawai tetap maksimal.
2. Pada penelitian lingkungan kerja, walaupun hasil penelitian di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang menunjukkan pada skala baik, namun pada beberapa indikator masih terdapat responden yang menjawab kuisioner dengan skala tidak baik sekitar 1,2% artinya beberapa indikator pada variabel lingkungan kerja masih perlu dikembangkan dan ditingkatkan.
3. Pada penelitian kinerja pegawai, Nilai terendah yaitu terdapat pada indikator inisiatif pegawai. Maka dari itu, setiap pimpinan sebaiknya terus melakukan sosialisasi dan membina pegawai agar bisa lebih berinisiatif terhadap pekerjaan.
4. Korelasi disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sedang atau cukup kuat, oleh karena itu diharapkan disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat berkembang dan meningkatkan perannya sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai.
5. Disiplin kerja telah terbukti memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung dengan nilai keseluruhan sebesar 8% terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja penting untuk kinerja pegawai
6. Lingkungan kerja lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, Oleh karena itu, diperlukan perbaikan untuk meningkatkan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.
7. Disiplin dan lingkungan kerja keduanya berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan memperluas variabel

dan indikator yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitiannya.

