

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menunjukkan disiplin kerja memperoleh pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dirjen PDP Kemdes PDTT, yang dimana semua wujud aturan mewujudkan efektivitas maupun efisiensi kinerja yang mana berdampak akan produktivitas kinerja. Eksistensi disiplin kerja ditentukan pihak manajemen perihal pembuatan aturan serta standarisasi secara jelas serta bisa dimengerti seluruh pegawai, secara langsung bisa berdampak pada produktivitas ciptaannya.
2. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi memperoleh pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dirjen PDP Kemdes PDTT, artinya bahwa manakala muncul eskalasi akan motivasi maka tentu akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Manakala ada kemerosotan motivasi, akan berdampak turunnya kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dirjen PDP Kemdes PDTT, artinya setiap ada peningkatan yang terjadi karena lingkungan kerja, akan berdampak akan eskalasi kinerja pegawai. Manakala muncul kemerosotan lingkungan kerja maka akan menyebabkan turunnya terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang mana sudah dijelaskan peneliti, dengan begitu peneliti mengemukakan bahwa saran dimana sekiranya dapat bermanfaat untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dirjen PDP Kemdes PDTT. Antara lain:

1. Bagi Organisasi

- a. Pada variabel kedisiplinan kerja harus bisa bertahan serta muncul peningkatan akan kedisiplinan kerja akan kinerja pegawai melalui cara pertahankan faktor kedisiplinan kerja yang mana telah dijalankan kini misal tingkat kewaspadaan dalam bekerja. Selain itu untuk lebih meningkatkan aspek disiplin kerja seperti selalu presensi on time di jam kerja serta mengakhiri kerjaan tepat waktu.
- b. Pada variabel motivasi perusahaan harus mempertahankan indikator keperluan akan prestasi yang dimana pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan. Perusahaan perlu juga mempertahankan indikator kerja keras, dengan kerja selalu melebihi perihal pelaksanaan kerjaan guna memperoleh hasil maksimal.
- c. Pada variabel lingkungan kerja perlu dipertahankan karena klausalitas baik diantara atasan serta bawahan maupun kolega kerja hendaknya dijaga seoptimal mungkin supaya bisa terjalin interaksi sehat serta positif dan saling mendukung yang mana bisa meningkatkan kinerja pegawai misal penyelenggaraan gathering dengan seluruh famili pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik seputar disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dan rujukan jika mengambil tema yang serupa. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memakai variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitiannya lebih baik dari penelitian sebelumnya. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap permasalahan yang relevan dengan topik yang akan diteliti. Hal ini bertujuan agar dapat memperluas gambaran lingkungannya dan meningkatkan akurasi dalam bidang sumber daya manusia.