

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, serta dengan teori-teori yang mendukung pada penelitian ini mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dengan hasil uji hipotesis, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang, artinya budaya organisasi pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian sudah baik dan mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Berdasarkan dengan hasil uji hipotesis, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian, maka dengan demikian jika lingkungan kerja fisik meningkat, kinerja pegawai pasti akan meningkat.
3. Berdasarkan dengan hasil uji hipotesis, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya disiplin kerja pada Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian sudah tepat dan mempengaruhi kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian. Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi didalam instansi harus dipertahankan dan lebih ditingkatkan agar pegawai merasa nyaman dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh instansi. Untuk lebih meningkatkan pemahaman terhadap budaya organisasi, pimpinan perlu membantu mengontrol pekerjaan pegawai dengan demikian pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dan membuat inovasi baru yang dapat meningkatkan kinerja.

2. Lingkungan kerja fisik lebih diperhatikan, karena lingkungan kerja fisik merupakan tempat pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga harus diperhatikan dengan baik agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Jika faktor ini bisa dikelola dengan baik dan optimal maka masalah tidak akan terjadi, dan kinerja pegawai kedepannya akan lebih baik dan dapat memberikan nilai yang positif bagi instansi.
3. Disiplin kerja pegawai dipertahankan, maka manajemen harus memperjelas sanksi peraturan terutama dalam indikator ketaatan terhadap peraturan instansi yang berlaku, serta menegaskan standar operasional prosedur yang ada. Pegawai yang sudah selalu menaati peraturan yang berlaku hendaknya diapresiasi dan memberikan hukuman atau sanksi disiplin dalam bekerja. Jika pegawai sudah disiplin dalam bekerja maka pegawai dapat dikatakan produktif dan dapat menyelesaikan tugasnya tanpa masalah.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya pada di bidang kajian yang sama serta sebaiknya memperluas variabel penelitian yang di pergunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

