

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah terkait dengan Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setditjen PAUD, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja fisik mengalami penurunan, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setditjen PAUD, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja non fisik, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik mengalami penurunan, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setditjen PAUD, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

Sebaliknya jika disiplin kerja mengalami penurunan, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Setditjen PAUD, Dikdas, dan Dikmen Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Jakarta. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

- a) Diharapkan instansi dapat memberikan lingkungan kerja fisik seperti keamanan yang lebih ditingkatkan agar para pegawai yang bekerja di instansi tersebut dapat merasa aman dan nyaman. Agar para pegawai juga semakin bersemangat dalam melakukan kegiatan yang instansi tersebut berikan.
- b) Diharapkan instansi dapat memberikan mempertahankan dan meningkatkan perhatian dan dukungan para pegawainya sehingga kinerja pegawai akan terus meningkat.
- c) Diharapkan instansi dapat lebih memerhatikan penerapan disiplin kerja didalam instansi. Pemimpin seharusnya bisa lebih menunjukkan teladannya dalam menjalankan aturan dan lebih mengawasi hal-hal yang berkaitan

dengan disiplin kerja dari pegawai terutama dalam hal kehadiran pegawai. Instansi harus memberikan sanksi yang tegas dan konkret kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja. Sanksi yang diberikan tentunya dapat memberikan makna dan dapat menciptakan perubahan perilaku yang lebih baik dari pegawai dalam hal disiplin kerja dan dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai.

- d) Diharapkan instansi selalu dapat memberikan kebutuhan penghargaan bagi setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan telaten dan memberikan promosi kerja bagi para pegawai yang berprestasi. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan dorongan semangat dalam melakukan pekerjaan, sehingga pegawai akan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a) Untuk peneliti berikutnya, hasil penelitian skripsi ini bisa sebagai jembatan untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya dibidang studi yang sama, sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan agar mengarah pada penelitian yang lebih akurat.
- b) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji kembali mengenai permasalahan yang terjadi pada subjek penelitian yang akan diteliti. Sehingga dapat memperbesar tingkat keakuratan dari penelitian dan dapat menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia.