

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Bersumber pada hasil penelitian dan ulasan tentang pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai yang sudah pernah dicoba, maka peneliti akan mengambil kesimpulan dari pengamatan yang sudah dikemukakan pada bab lebih dahulu, diantaranya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan memperoleh dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di DKI Jakarta, artinya bahwa jika terdapat peningkatan pada pelatihan, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan pada kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada pelatihan, maka akan mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memperoleh dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di DKI Jakarta, artinya segala bentuk aturan akan menimbulkan efektivitas dan efisiensi kerja yang berdampak pada produktifitas kinerja. Dengan adanya disiplin kerja yang ditetapkan oleh pihak manajemen dalam membuat peraturan dan standar kerja yang jelas dan dapat dipahami oleh setiap karyawan, secara langsung dapat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memperoleh dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah di DKI Jakarta, artinya setiap ada peningkatan yang terjadi karena lingkungan kerja non fisik, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika terjadi penurunan lingkungan non fisik maka akan menyebabkan menurunnya lingkungan kerja non fisik.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dengan begitu peneliti mengemukakan bahwa saran dimana sekiranya dapat bermanfaat untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah DKI Jakarta. Antara lain sebagai berikut :

1. Pada variabel pelatihan perusahaan harus mempertahankan indikator tujuan yang dimana pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat. Perusahaan perlu juga mempertahankan indikator peserta pelatihan, supaya pegawai lebih berpartisipasi aktif lagi dalam pelaksanaan program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan.
2. Pada variabel disiplin kerja, Badan Pendapatan Daerah perlu mempertahankan dan meningkatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan cara mempertahankan aspek-aspek disiplin kerja yang telah ada saat ini seperti tingkat kewaspadaan dalam bekerja. Selain itu untuk lebih meningkatkan aspek disiplin kerja seperti selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.
3. Pada variabel lingkungan kerja non fisik perlu dipertahankan karena hubungan baik antara atasan dan bawahan serta rekan sesama pekerja harus tetap dijaga baik agar dapat terjalin hubungan kerja yang positif dan saling mendukung yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti mengadakan gathering bersama semua keluarga pegawai.