

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi. Artinya, semakin terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja pegawai semakin lebih baik lagi.
3. Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan dan terciptanya lingkungan kerja yang baik, maka semakin berpengaruh kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini untuk Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi sebagai berikut:

1. Bagi Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi

- a. Pada variabel disiplin kerja (X_1), berdasarkan nilai r hitung paling kecil terdapat pada indikator Tanggung Jawab dengan pernyataan pegawai bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan sebesar $0.361 > 0.2732$. Maka terdapat saran bahwa perlu adanya pengawasan dan evaluasi lebih lanjut oleh atasan terhadap tugas-tugas yang telah terselesaikan atau sedang dilakukan oleh pegawai.
- b. Pada variabel lingkungan kerja, berdasarkan nilai r hitung terkecil terdapat pada indikator Tersedianya Fasilitas Kerja dengan pernyataan instansi tempat pegawai bekerja sudah menyediakan fasilitas yang lengkap melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan nilai r hitung $0.431 > 0.2732$. Saran dari penulis, kantor Kelurahan Pengasinan Kota Bekasi lebih meningkatkan fasilitas yang ada seperti untuk menambahkan kipas angin atau AC di ruangan kerja agar suhu udara tetap nyaman.
- c. Pada variabel kinerja pegawai, berdasarkan nilai r hitung paling kecil terdapat pada indikator Kuantitas dengan pernyataan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target kerja yang ditetapkan dengan nilai r hitung $0.373 > 0.273$. Saran dari penulis, pegawai memberi laporan harian pekerjaan yang terselesaikan dan pekerjaan yang masih belum sesuai target kepada atasan agar mudah untuk memantau pekerjaan yang belum sesuai target.

2. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan menjadi acuan referensi dan hendak meneliti faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, budaya organisasi, dan beban kerja.

