

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Merujuk pada hasil pengujian yang diperoleh menggunakan alat uji *SmartPLS 3.0* serta pembahasan terkait pengaruh pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Kementerian Keuangan Republik Indonesia DKI Jakarta, maka dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel pelatihan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan jika pelatihan diselenggarakan secara efektif akan membuat pegawai dapat memahami materi yang dipahami dan mengimplementasikan pada pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi hasil kinerja organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta.

Merujuk pada hasil pengujian yang diperoleh serta pembahasan, maka dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta. Hal ini dikarenakan jika disiplin kerja yang dimiliki oleh organisasi tinggi, baik dalam disiplin waktu, aturan, dan tanggung jawab, maka target-target kinerja organisasi dapat dicapai secara tepat waktu dan menimbulkan kepercayaan publik terhadap pelayanan jasa organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik akan memberikan pengaruh pada kinerja organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta.

Merujuk pada hasil pengujian yang diperoleh serta pembahasan, maka dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta. Hal ini dikarenakan pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang maksimal, sehingga akan memiliki pengaruh pada kinerja organisasi.

Merujuk pada hasil pengujian yang diperoleh dan pembahasan, maka dapat diketahui dan dibuktikan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kepuasan

secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta. Hal ini mengartikan bahwa ketika pelatihan yang diikuti pegawai diselenggarakan dengan efektif, disiplin kerja pada organisasi dapat terus ditingkatkan, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tinggi, maka ketiga variabel tersebut secara simultan dapat memberikan pengaruh berupa peningkatan terhadap kinerja organisasi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta.

5.2 Saran

Merujuk pada hasil yang diperoleh pada penelitian ini, disiplin kerja merupakan variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap kinerja organisasi. Peneliti dapat memberikan saran kepada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta agar mempertahankan dan terus meningkatkan kedisiplinan kerja pada organisasi yang berkaitan dengan disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Disiplin terhadap waktu akan memberikan hasil berupa ketepatan dalam menyelesaikan tugas, serta ketepatan terhadap aturan dan tanggung jawab akan mencegah organisasi melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan, instansi harus bersikap tegas dalam menindak pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan dalam organisasi berdasarkan peraturan yang berlaku. Instansi dapat memberikan sanksi yang sesuai dengan tingkat pelanggaran berupa sanksi ringan, sanksi sedang, dan sanksi berat

Dalam hal pelatihan, peneliti dapat memberikan saran kepada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara DKI Jakarta agar merencanakan pelatihan secara efektif, serta dapat mengikutsertakan pegawai pada pelatihan yang memiliki kesesuaian dengan pekerjaan mereka saat ini. Selain itu, organisasi juga dapat memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai. Kesesuaian antar pelatihan dengan pekerjaan serta kebutuhan pegawai akan membuat materi yang dipelajari dalam pelatihan dapat ditransfer ke dalam pelaksanaan tugas, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Peneliti dapat memberikan saran agar Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta dapat memperhatikan dan mewujudkan faktor-faktor kepuasan kerja pegawai untuk

meningkatkan kinerja organisasi. Terutama dalam pengawasan dimana atasan perlu memantau progres pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai. Pengawasan yang rutin dilakukan akan membentuk dan mempertahankan hubungan kerja antara pegawai dan atasan yang positif. Hubungan yang positif ini akan memunculkan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja organisasi yang optimal.

Secara teoritis, peneliti memberi saran bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan jumlah sampel penelitian dan memperluas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberi variasi dengan penggunaan variabel-variabel independen lain sehingga dihasilkan penelitian yang beragam dan diharapkan menambah wawasan bagi pembaca lainnya.