

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan dari penelitian yang telah didapatkan pada bab sebelumnya tentang pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka penelitian ini dapat disimpulkan berdasarkan temuan penelitian dan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dapat dikatakan bahwasanya pengaruh keduanya positif juga signifikan. Biro SDM, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Berdasarkan temuan penelitian dan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai, dapat dikatakan bahwasanya pengaruh keduanya positif juga signifikan. Biro SDM, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Berdasarkan temuan penelitian dan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dapat dikatakan bahwasanya pengaruh keduanya positif juga signifikan. Biro SDM, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Berdasarkan temuan penelitian dan *output* dari pengujian yang telah dilakukan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dapat dikatakan bahwasanya variabel X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Biro SDM, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan *output* atau hasil penelitian, terdapat sejumlah saran dengan sifat praktis serta akademis yang dapat disampaikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk Instansi

Berdasarkan *output* dari penelitian, penulis bertujuan untuk memberi saran yang penulis harapkan dapat membawa manfaat bagi instansi. Berikut saran yang penulis sampaikan berdasar pada variabel Kinerja Pegawai, yaitu performa kerja

dari pegawai Biro SDM, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI dapat dipastikan tidak menjauh dari kapabilitas pegawai pada hal peningkatan kinerja. Guna melakukan peningkatan kinerja pegawainya, instansi dapat melakukan peningkatan atau pengoptimalan pada Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja atau terhadap pengaruh lain yang mempunyai potensi untuk menciptakan peningkatan Kinerja Pegawai. Terkait variabel Kepuasan Kerja yaitu Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai Biro SDM, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI nyata mempunyai kemampuan untuk melakukan pengaruh terhadap performa kerja dalam hal peningkatannya. Hal tersebut memerlukan adanya peningkatan faktor-faktor yang menunjang Kepuasan Kerja bagi seluruh pegawai dengan bersifat yang mencakup individu bahkan antar sub bagian atau bagian. Guna terpenuhinya rasa puas terhadap kerja yang optimal dapat dilakukan dengan pengadaan pemberian *reward* atas kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawai sehingga terciptanya kepuasan bagi pegawai ataupun subbagian maupun bagian dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dalam instansi.

Terkait variabel Disiplin Kerja yaitu Disiplin Kerja yang dilakukan oleh pegawai Biro SDM, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan RI mempunyai dampak positif bagi tingkat Kinerja Pegawai, hingga menjadikan kedisiplinan tersebut wajib dijaga dan ditingkatkan guna tidak seluruh pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik karena rasa disiplin dalam diri pegawai sangat tinggi. Dan diharapkan untuk setiap pegawai dalam bekerja selalu melakukan pekerjaannya dengan tepat waktu, mengerjakan segala suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan yang diberikan, dapat selalu mendapatkan beban kerja dan jadwal yang adil, dan dapat bertanggungjawab atas kesalahan yang telah dilakukan hingga dapat terjadinya peningkatan kinerja pada pegawai. Menyangkut tentang variable Lingkungan Kerja yaitu Lingkungan Kerja dalam penelitian ini mempunyai kandungan kontribusi paling besar setelah dilakukan perbandingan pada Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja, untuk itu, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang kuat dibandingkan variabel lainnya. Oleh karena itu, instansi harus memberikan Lingkungan Kerja terbaik untuk pegawai bertujuan terciptanya performa kerja pegawai yang lebih optimal. Berikut langkah yang dilakukan sebagai upaya

peningkatan Kinerja Pegawai dengan aksi dari instansi dengan menyediakan ruang bekerja yang lebih luas agar pegawai dapat memiliki ruang gerak yang leluasa dan pencahayaan ruang kerja yang baik, memberikan fasilitas bekerja yang dapat menunjang Kinerja Pegawai, dan memberikan banyak acara seperti capacity building yang telah dilakukan para pegawai untuk menjaga hubungan antara rekan kerja dan hubungan pegawai dengan atasan untuk meningkatkan kualitas Kinerja Pegawai Biro SDM, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

2. Untuk peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, adapun masukan akan peneliti sampaikan melalui hasil penelitian ini adalah peluang dalam penggunaan variable bebas juga indikator lainnya yang masih selaras dengan variable terikatnya yaitu Kinerja Pegawai, seperti variable bebas yang dipakai berupa kepemimpinan, loyalitas, budaya organisasi, organizational citizenship behaviour, kompensasi, maupun variable bebas lain bertujuan agar setelahnya berhasil mendapatkan informasi yang lebih maksimal, lengkap dan terperinci tentang pengaruh lain yang berdampak pada Kinerja Pegawai.