

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dipaparan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian dapat dijadikan bukti empiris yang menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk peneliti mendatang, implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana menyatakan bahwa disiplin kerja yang dimaksud di sini ialah datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan keluar kerja pada jam yang ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Sedangkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan .

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan kota kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang disampaikan oleh peneliti, dimana teori lingkungan kerja yang dimaksud di sini ialah lingkungan yang aman dan nyaman dari kebisingan, lingkungan bersih dan sebagainya.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan kajian sebelumnya menurut Afid Fildianto (2012) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Y Kinerja Karyawan.

5.3. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka penulis dapat memberi usul saran, sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki nilai 45,8 dari 5 indikator empirik dan terdapat 1 indikator yang nilainya terkecil yaitu indikator dalam bekerja perlu adanya frekuensi kehadiran pada kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang. Frekuensi kehadiran yaitu merupakan seberapa sering karyawan masuk kerja dan dalam mengemban tugasnya

Maka frekuensi kehadiran perlu diperhatikan sehingga disiplin kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang bisa berjalan lebih baik dan boleh mencapai target yang diinginkan.

- b. Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai 43,9 dari 6 indikator empirik dan terdapat 1 indikator yang nilainya terkecil yaitu indikator penggunaan warna tembok yang dapat mendukung semangat setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Penggunaan warna perlu diperhatikan sehingga bisa membuat setiap pekerja nyaman dengan tempat kerjanya dan semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Penggunaan warna yaitu dimana warna tembok pada kantor Dinas Pendidikan Kota Kupang perlu di cat ulang dengan menggunakan cat berwarna putih.

c. Berdasarkan hasil pengelolaan data yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa kinerja pegawai memiliki nilai 45 dari 6 indikator empirik dan terdapat 1 indikator yang nilainya terkecil yaitu hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar kuantitas kerja yang dibebankan.

Hasil kerja sesuai standar kuantitas perlu di tingkatkan lagi sehingga bisa memperoleh kinerja secara efektif dan efisien.