

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai tetap di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gresik.
2. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai tetap di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gresik
3. Hasil uji hipotesis melalui uji F (simultan) menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap pegawai tetap di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gresik.

#### **5.2. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi dari peneliti dapat diberikan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini didukung. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja akan berpengaruh secara positif pada kinerja. Pengaruh positif tersebut menandakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah disiplin maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja, indikator tingkat ketaatan terhadap prosedur operasional standart (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan memberikan pengaruh terkecil. Oleh karena itu instansi harus memberikan kesadaran kepada pegawai mengenai pentingnya ketaatan terhadap prosedur operasional standart (SOP) dengan peraturan yang telah di tentukan oleh instansi, dengan meningkatkan disiplin instansi misalnya dengan memberikan sanksi yang tegas atau teguran bagi pegawai maka dirasa dapat memperbaiki kedisiplinan kerja karyawan.

2. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai, sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini didukung. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh secara positif pada kinerja. Pengaruh positif tersebut menandakan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah lingkungan maka akan semakin rendah pula tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja, indikator tingkat dekorasi memberikan pengaruh terkecil. Oleh karena itu instansi harus memberikan kesadaran kepada pegawai mengenai penataan dekorasi seperti tata letak, dan perlengkapan kerja, sebaiknya manajemen Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Gresik perlu mengatur ulang tata letak dengan posisi berbeda setiap tahunnya agar tidak membosankan, dan memperbaiki atau mengganti perlengkapan kerja yang rusak dengan cepat. Mangku prawira dan hubeis 2007 dalam yakub, dkk 2014.

### **5.2.1. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan memperbanyak jumlah-jumlah variabel-variabelnya dan menggunakan teknik analisis yang berbeda.