

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 1 di tolak. Hal ini ditunjukkan dengan variabel lingkungan kerja berpengaruh parsial dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 2 diterima, hal ini ditunjukkan dengan variabel pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 3 dan hipotesis 4 diterima, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel lingkungan kerja dan variabel pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan hipotesis 5 diterima, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap disiplin kerja.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 6 tidak diterima, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tanpa melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

6. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 7 tidak diterima, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai tanpa melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

## **6.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Peneliti hanya meneliti variabel Lingkungan Kerja dan Pelatihan sebagai variabel bebas. Disiplin kerja sebagai variabel intervening dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Peneliti tidak memperluas penelitian dengan variabel lain, karena peneliti fokus dengan penelitian sesuai dengan judul yang diambil
2. Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Magelang yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu 39 orang. Ketentuan jumlah sampel disesuaikan dengan jumlah pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Magelang.

## **6.3 Saran**

### **5.3.1 Bagi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Magelang**

1. Pimpinan dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Magelang harus memberikan ketegasan terhadap pegawai yang tidak mematuhi peraturan kantor.
2. Pimpinan harus memberikan contoh kepada pegawai, seperti misalnya dalam hal disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimaksudkan

terutama masalah jam masuk dan jam pulang kerja, karena pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Magelang masih belum datang dan pulang tepat waktu sesuai ketentuan dan peraturan kantor.

3. Lingkungan kerja harus diperhatikan, terutama masalah ruangan. Ruangan harus menjadi tempat yang nyaman bagi pegawai, karena hal ini akan menciptakan semangat kerja apabila ruangan dirasa menarik dan tidak monoton. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, permasalahan cat dinding dalam ruang perlu diganti atau diperbarui setiap beberapa tahun sekali.
4. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Magelang harus membenahi permasalahan mengenai metode pelatihan yang dirasa kurang mengikuti gaya belajar para pegawai. Pelatihan juga harus sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai, karena dengan adanya pelatihan yang diikuti akan memberikan ilmu atau skill baru untuk pegawai yang mengikuti pelatihan.
5. Pimpinan harus menjadi motivator untuk para pegawai, karena pimpinan adalah contoh nyata untuk pegawai seperti cara berpakaian, cara berpikir, bahkan cara bergaul antara pimpinan dengan pegawai. Apabila pimpinan bersikap hangat terhadap pegawai, maka pegawai pun akan senang dan akan mengikuti sikap pimpinan tersebut.

### 5.3.2 Bagi peneliti selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Magelang dengan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dan disiplin kerja sebagai variabel intervening agar hasilnya dapat dibandingkan.
2. Peneliti selanjutnya dapat meneliti obyek penelitian di tempat lain agar hasilnya dapat dibandingkan dan dapat menjadi hasil penelitian baru untuk penelitian selanjutnya lagi.