

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

A. Kesimpulan Hasil

Berdasarkan hasil penelitian telah didapati persamaan regresi linear berganda

$$Y = 12.657 + 0.106X_1 + 0.310X_2 + e$$

1. Pengaruh disiplin (X_1) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} 2.219 > t_{tabel} 1.9794 atau sig sebesar $0.028 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.
2. Pengaruh lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t_{hitung} 4.446 > t_{tabel} 1.9794 atau sig sebesar $0.000 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.
3. Nilai F_{hitung} sebesar $32.013 > F_{tabel}$ sebesar 3.07 atau sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau.

4. Berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0.342 atau 34,20%. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau sebesar 34,20%, sedangkan sisanya sebesar 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Kesimpulan Umum

1. Kedisiplinan adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi oleh semua pegawai. Hasil uji secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dengan ada sikap disiplin yang dimiliki oleh pegawai tersebut akan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan sehingga nilai kinerja pegawai akan selalu baik dan meningkat.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua yang mendukung kerja sama antara tingkat atas, bawahan maupun yang memiliki status dan jabatan yang sama di perusahaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil uji parsial (Uji t)

menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dan menimbulkan semangat kerja sehingga kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau juga akan baik dan meningkat.

3. Secara deskriptif pengaruh tiap variabel disiplin kerja (X_1), pernyataan responden memberikan gambaran persentase tertinggi 40,3% yaitu pada indikator ketaatan pada standar kerja dan etika kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2), pernyataan responden memberikan gambaran persentase tertinggi 59,7% yaitu pada indikator pelaksanaan pengawasan, hubungan antar bawahan dengan atasan, keadilan dan objektivitas.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka dapat ditarik beberapa saran sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja (X_1) : pegawai harus menerapkan kedisiplinan kerja yang baik di dalam organisasi salah satunya dengan meningkatkan tingkat kehadiran. Dengan adanya sikap disiplin yang dimiliki oleh pegawai tersebut akan mampu bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi sehingga nilai kinerja pegawai akan selalu baik dan meningkat kinerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Lingkungan kerja non Fisik (X_2) : pegawai harus menciptakan lingkungan kerja yang baik begitu juga dengan menciptakan suasana dan iklim kerja, menciptakan hubungan kemanusiaan yang terjalin dengan baik, baik itu antara tingkat bawahan dengan atasan, atasan dengan bawahan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja di dalam organisasi agar nantinya pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dan pimpinan seharusnya juga memperhatikan para bawahannya ketika pegawai tidak hadir ke kantor dan mendengarkan segala keluhan dan memberikaan masukan kepada para bawahannya.
3. Kinerja pegawai : organisasi perlu mengevaluasi hasil kinerja pegawai yang mana pegawai harus selalu meningkatkan kinerjanya agar tugas dan fungsi dari organisasi terlaksana dengan baik.
4. Untuk penelitiannya selanjutnya, diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik.