

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.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi. Dari hasil penelitian terhadap model dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian deskriptif sebagai berikut :
  - a. Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan 53.33% responden menyatakan setuju dan hanya 5.00% yang tidak setuju.
  - b. Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa variabel lingkungan Non fisik kerja dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini dibuktikan dengan 58.33% responden menyatakan setuju dan hanya 5.42% yang tidak setuju.
  - c. Berdasarkan tanggapan responden, peneliti dapat menyimpulkan atau menjelaskan bahwa kinerja pegawai baik. Hal ini dibuktikan dengan 56.88% responden menyatakan setuju dan hanya 5.63% yang tidak setuju.

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. Nilai F hitung (44,382) > F tabel (3,204) dengan sig (0,000) < 0,05, yang berarti  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap perubahan nilai kinerja pegawai (Y) pada kantor dinas Bappeda Kab. Kuantin Singingi.
3. Koefisien determinasi model R square sebesar 0,664 berarti bahwa 66,4% perubahan nilai variabel dependen kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik. Selebihnya sebesar 33,6% perubahan nilai dependen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
4. Pembuktian hipotesis secara parsial sebagai berikut :
  - a. Untuk variabel disiplin kerja (X1). Dari hasil analisis yang diperoleh dari hasil olahan data seperti pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 5,159. Nilai t tabel pada tingkat signifikan 5% atau  $0.05 : 2 = 0.025$  (uji dua sisi) dengan derajat bebas df (*degree of freedom*) =  $n - k - 1 = 48 - 2 - 1 = 45$  adalah sebesar 1,990. Karena t hitung = 5,159 lebih besar dari t tabel = 1,990 maka disimpulkan secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
  - b. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2). Dari hasil analisis yang diperoleh dari hasil olahan data seperti pada tabel diatas didapatkan nilai t hitung sebesar 3,152. Nilai t tabel pada tingkat signifikan 5% atau  $0.05 : 2 = 0.025$  (uji dua sisi) dengan derajat

bebas df (*degree of freedom*) =  $n - k - 1 = 48 - 2 - 1 = 45$  adalah sebesar 1,990. Karena  $t$  hitung = 3,152 lebih besar dari  $t$  tabel = 1,990 maka disimpulkan secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran kepada Kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi dan penelitian yang akan datang :

1. Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi dengan regresi 0,917. Untuk mencapai mencapai kinerja karyawan yang terarah, dan tepat sasaran. Hendanya pegawai meningkatkan disiplin kerja yang lebih untuk membuat semangat kerja pegawai agar kinerja pegawai tetap terjaga.
2. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, pihak instansi harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya antara lain dengan menciptakan disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi 71,3% di pengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya 28,7% di sebabkan oleh paktor lain. Diharapkan kepada pihak pegawai pada

### 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.

kantor BAPPEDA Kab. Kuantan Singingi agar dapat mendekteksi paktor-paktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai.

4. Intansi hendaknya menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis dengan memperhatikan kebutuhan pegawai dan, pujian yang pantas dari atasan, hubungan kerja yang baik serta pemberian kesempatan untuk maju, maka hasrat dan semangat pegawai akan lebih meningkat dan secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada kinerja pegawai.

