

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengambil kesimpulan untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat Disiplin Kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin mengembangkan sikap Disiplin Kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin menumbuhkan Etos Kerja maka Kinerja pegawai semakin meningkat.
4. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin kondusivitas Lingkungan kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah yang telah dilakukan penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden Variabel Kinerja dengan nilai rendah terdapat pada indikator kuantitas Kerja dan indikator kerjasama. Maka dari itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan disarankan Untuk meningkatkan kuantitas kerja, perlu dilakukan evaluasi beban tugas dan pemberian target yang terukur serta realistis sesuai dengan kemampuan dan bidang masing-masing pegawai. Selain itu, motivasi kerja dapat ditingkatkan melalui penghargaan terhadap pencapaian, serta pembinaan berkelanjutan agar pegawai lebih

produktif. Di sisi lain, rendahnya nilai pada indikator kerjasama menunjukkan perlunya peningkatan kolaborasi antar pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan internal seperti pelatihan tim, forum diskusi, atau penugasan proyek bersama yang mendorong kerja tim dan komunikasi efektif. Pimpinan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan suportif agar tercipta sinergi antar sesama pegawai.

2. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel disiplin kerja dengan nilai rendah terdapat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dan indikator ketaatan pada kepemimpinan. Maka dari itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan disarankan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, perlu dilakukan sosialisasi ulang secara berkala mengenai aturan kerja yang berlaku, disertai penerapan reward and punishment yang konsisten. Pimpinan juga diharapkan menjadi teladan dalam menjalankan aturan agar dapat mendorong budaya kerja yang disiplin. Selain itu, ketaatan terhadap kepemimpinan juga perlu ditingkatkan dengan melakukan perbaikan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta peningkatan kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan. Keterlibatan pegawai dalam proses kerja juga penting untuk membangun rasa tanggung jawab dan penghargaan terhadap arahan pimpinan.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel etos kerja dengan nilai rendah terdapat pada indikator jujur dan rajin. Maka dari itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan disarankan untuk melakukan pelatihan etika kerja dan penerapan sistem pelaporan yang transparan. Selain itu, pemberian penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan integritas tinggi dapat memotivasi perilaku positif. Dan untuk meningkatkan kerajinan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan disarankan untuk memperkuat sistem absensi dan pemantauan kinerja harian, serta melakukan rotasi tugas agar pekerjaan lebih merata dan menantang. Penerapan sistem reward

and punishment yang adil juga penting untuk membangun kinerja pegawai yang lebih baik.

4. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel lingkungan kerja dengan nilai rendah terdapat pada indikator Hubungan antar pegawai dan Fasilitas. Maka dari itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kuningan disarankan untuk mengadakan kegiatan pembinaan tim seperti pelatihan team building, diskusi kelompok, atau forum koordinasi rutin guna mempererat hubungan antar pegawai. Sementara itu, rendahnya kualitas fasilitas kerja dapat menghambat produktivitas dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan fasilitas kerja secara berkala, termasuk penyediaan sarana yang memadai seperti ruang kerja yang layak, peralatan teknis, serta akses teknologi yang mendukung pelaksanaan tugas. Perbaikan kedua indikator ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, efisien, dan mendorong kinerja yang lebih optimal.