

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja dan semakin tinggi disiplin kerja serta pengembangan karir maka akan semakin meningkat kinerja pegawainya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawainya.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin meningkat juga kinerja pegawainya.
4. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi pengembangan karir pegawai maka semakin meningkat juga kinerja pegawainya.

#### **5.2 Saran**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga visi, misi dan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Adapun poin yang dapat dijadikan masukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel lingkungan kerja pada indikator terendah yaitu fasilitas. Maka, menghimbau kepada Bank Kuningan diharapkan untuk lebih meningkatkan fasilitas perusahaan seperti ruang kerja yang nyaman, program kesehatan dan kesejahteraan untuk lebih ditingkatkan, pelatihan dan pengembangan karir serta

fasilitas transformasi sehingga dapat menciptakan kinerja pegawai yang lebih produktif, harmonis, dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai.

- b. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel disiplin kerja pada indikator terendah yaitu kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Maka, menghimbau kepada Bank Kuningan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan di tempat kerja, mengadakan sistem penghargaan untuk kepatuhan dan sanksi yang adil, kebijakan yang jelas dan mudah diakses, pengawasan dan penilaian rutin, serta bangun budaya organisasi yang mendukung etika dan tanggung jawab. Dengan demikian pegawai akan merasa taat dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.
  - c. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel pengembangan karir pada indikator terendah yaitu kepedulian para atasan. Maka, menghimbau kepada Bank Kuningan diharapkan untuk dapat memberikan pelatihan tentang pentingnya pengembangan karir, menetapkan tujuan pengembangan karir sebagai bagian dari penilaian kinerja atasan, dan memberikan penghargaan kepada atasan yang mendukung pertumbuhan karir pegawai serta melakukan penilaian berkala terhadap efektivitas program pengembangan karir dapat meningkatkan kepedulian dan keterlibatan mereka dalam mendukung pengembangan karir pegawai.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Bank Kuningan adalah sebesar 69,6%, untuk sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Maka diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang sama tentang kinerja pegawai namun di luar lingkungan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir serta sampel dan objek yang berbeda sehingga dapat memperdalam pengetahuan mengenai kinerja pegawai.

- b. Penelitian selanjutnya, perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel yang digunakan dalam penelitian yang lebih spesifik.