

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan melihat dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang turut mendorong kemajuan pelaksanaan kerja Pegawai, Upaya untuk memajukan kinerja pegawai melalui disiplin kerja dapat dilakukan dengan melakukan penilaian atau evaluasi terhadap pemberian punishment dan disesuaikan dengan kemampuan atau kompetensi pegawai yang bersangkutan dengan mengukur kedisiplinan agar lebih baik dengan menghindari keterlambatan masuk kerja ataupun mangkir.

Dari hasil penelitian terhadap faktor *Self Efficacy* terlihat bahwa Hal tersebut menandakan baiknya kemampuan pegawai dalam mengelola kemampuan dan keyakinan individu untuk berhasil dan mempunyai motivasi saat menjalankan tugasnya yang akan berdampak baik pada kinerja. Oleh karena itu, instansi hendaknya terus menjaga dan bisa mengelola kemampuan diri sendiri dengan baik.

Sedangkan hasil penelitian terhadap variabel Lingkungan Kerja terlihat dalam mewujudkan rasa bangga pekerja terhadap instansi ataupun pekerjaannya. Sehingga variabel Lingkungan Kerja ini mampu membentuk suasana kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja, menumbuhkan rasa senang dan bangga pada diri pekerja. Dengan begitu, manajemen harus bisa menjaga kondisi yang sudah ada ataupun mampu mengembangkan ke arah yang lebih baik.

## 6.2 Saran

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pemikiran dan mendorong peneliti selanjutnya untuk bisa melakukan penelitian tentang topik-topik yang lebih variatif dan kreatif. Meskipun penulis telah berupaya untuk menyempurnakan struktur penelitian ini, namun pencipta masih memiliki banyak kekurangan yang harus diperbaiki demi hasil penelitian dan penulisan thesis yang lebih baik. Oleh karena itu, masukan dan saran yang membangun dari pembaca sangat kami apresiasi untuk penelitian dan penyusunan materi yang lebih baik.

