

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan analisis korelasi berganda dan pembahasan analisis data pada Bab IV maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $T_{tabel}$  yaitu  $2,321 > 1,66071$ . Selain itu untuk melihat pengaruh antar variabel juga dilihat dari nilai signifikansinya yaitu  $0,022 < 0,005$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial mempunyai pengaruh.
2. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  yaitu  $2,493 > 1,66071$ . Selain itu juga dapat dilihat pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai signifikansinya yaitu  $0,014 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh secara parsial.
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi. Berdasarkan hasil uji regresi berganda dengan perhitungan menggunakan

SPSS 21.0 diperoleh hasil penelitian bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $5,336 > 3,09$  dengan tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh secara simultan atau secara bersamaan.

Dari uji koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) disiplin kerja dan *R Square* sebesar 0,851 atau 85,1%. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 85,1% sisanya 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain sehingga dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah ketiga dapat diterima yaitu disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Jambi.

## **5.2 Saran**

Setelah menyimpulkan dari hasil penelitian, peneliti mencoba mengajukan saran-saran sebagai berikut:

### **1. Kepada Pihak Kepala Dinas**

Bagi kepala dinas hendaknya memberikan penghargaan berupa apresiasi kepada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi hal ini guna meningkatkan disiplin kerja seluruh pegawai serta membuat pegawai merasa mendapatkan kepuasan kerja sehingga nantinya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## 2. Kepada Pihak pegawai

Hendaknya mampu memotivasi diri sendiri, untuk menciptakan bahkan beradaptasi dengan iklim organisasi di Dinas Pendidikan Kota Jambi.

## 3. Peneliti Selanjutnya

Meskipun dalam penelitian ini tidak memberikan penilaian negatif, untuk variabel disiplin kerja, iklim organisasi, dan kinerja Pegawai. Bahwasanya tetap diperlukan penelitian lanjutan mengenai faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

