

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja (X1) memiliki koefisien regresi positif 0,312, dengan tingkat signfikansi  $0,004 < 0,05$  maka hipotesis H1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja BKPP Kabupaten Sleman **terbukti**.
2. Variabel promosi jabatan (X2) memiliki koefisien regresi negatif  $-0,161$ , dengan tingkat signifikansi  $0,082 > 0,05$  maka hipotesis H2 yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman **tidak terbukti**.
3. Variabel lingkungan kerja non fisik (X3) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,741, dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman **terbukti**.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, promosi jabatan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini :

### **1. Bagi kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman**

Dengan penelitian ini, BKPP Sleman diharapkan dapat mempertahankan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Sleman, dengan tetap menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan kondusif serta menjalin hubungan baik dengan para pegawai yang satu dengan lainnya. Disiplin kerja dan lingkungan kerja perlu diperhatikan karena merupakan variable yang sangat penting diperhatikan oleh pegawai. Dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik yang baik, diharapkan bisa terciptanya kinerja yang baik dan dampak positif bagi instansi.

Walaupun promosi jabatan tidak terbukti memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi pihak instansi BKPP Sleman masih tetap perlu mengembangkan system promosi jabatan yang berbasis pada kinerja dan evaluasi terhadap kinerja yang telah di promosikan untuk memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas dengan efektif.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil nilai *Adjusted R Square*, masih terdapat 43,2% pengaruh yang dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi.