

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada DINDAGOP-UKM di Kab. Rembang”, jadi peneliti dapat menyimpulkan dibawah ini:

1. Mengenai Variabel budaya kerja(X1) di DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang terdapat beberapa penilaian yang kurang baik yaitu, **“Saya Sangat Mematuhi Waktu yang ditentukan dalam Menyelesaikan Tugas”** dan pernyataan **“Saya Bersedia Membantu Rekan Kerja yang Kesulitan tau Belum Paham dalam Menyelesaikan Tugas”** dengan kriteria **“STS”** dan **“TS”** terbanyak dari total keseluruhan responden variabel budaya kerja(X1). Disamping terdapat beberapa pernyataan yang memiliki penilaian sangat baik antara lain, **“Saya Memberikan Apresiasi terhadap Kontribusi Rekan Kerja yang Telah Berusaha Aktif”** dan pernyataan **“Saya Memberikan Informasi Jelas dan Fakta Agar Tidak Menimbulkan Kesalahpahaman”** dengan keiteria penilaian **“S”** dan **“SS”** terbanyak dari total keseluruhan responden variabel budaya kerja(X1).

2. Mengenai Variabel Disiplin kerja (X2) di DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang terdapat beberapa penilaian yang kurang baik yaitu, **“Saya Menjalankan Tugas menggunakan Aturan Kerja yang Telah ditetapkan”** dan pernyataan **“Selalu patuh Intruksi dari Atasan atau lainnya dalam Pekerjaan”** dengan kriteria **“STS”** dan **“TS”** terbanyak dari total keseluruhan responden. Disamping hal tersebut terdapat beberapa pernyataan yang sangat baik yaitu, **“Saya Selalu Menjaga Kerapian dan Ketertiban dalam Lingkungan Kerja”** dan pernyataan **“Saya Menjalankan Tanggungjawab berdasarkan peraturan Kerja”** dengan keiteria penilaian **“S”** dan **“SS”** terbanyak dari total keseluruhan responden variabel Work discipline (X2).
3. Mengenai Variabel Kinerja pegawai (Y) di DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang terdapat beberapa penilaian yang kurang baik yaitu, **“Saya Selalu Percaya Hasil Kerja Pegawai Atas Kontribusi Nyata Pada Tujuan Organisasi”** dan pernyataan **“Saya Bekerja dengan Tingkat Ketelitian Tinggi untuk Meminimalisir Kesalahan dalam Meneyelesaikan Pekerjaan”** dengan kriteria **“STS”** dan **“TS”** terbanyak dari total keseluruhan responden. Dengan begitu adapula pernyataan yang memiliki nilai sangat baik yaitu, **“pergi dari tempat bekerja sesuai tenggat”**, **“Saya Menjunjung Tinggi Dedikasi dalam Menjalankan Tugas dan Tanggungjawab”** dan pernyataan **“Saya Memiliki Semangat dan Antusias Tinggi untuk Belajar dan**

Berkembang” dengan keiteria penilaian “S” dan “SS” terbanyak dari total keseluruhan responden variabel Kinerja pegawai (Y).

4. Hasil penelitian menyatakan adanya persepsi positif terhadap budaya kerja, yang secara positif mempengaruhi kinerja pegawai. budaya kerjapositif, seperti kolaborasi, kerja tim, dan komitmen organisasi, mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan dengan motivasi yang lebih tinggi. Sebaliknya, budaya kerjanegatif, seperti kurangnya motivasi dan kinerja individu, berdampak negatif terhadap kinerja pegawai.
5. Variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai berpengaruh positif dalam menentukan kepuasan. Disiplin kerja sangatlah penting untuk mempromosikan jabatan kerja yang profesional dan optimal.
6. Pengaruh antara variabel X1, X2 dan Y menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki dampak baik dan simultan terhadap variabel Y. antara variabel budaya kerjadan work discipline memiliki korelasi yang positif, dan bergantung satu sama lainnya, maka dari itu, kedua variabel merupakan perpaduan yang pas sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai(Y).

1.2 Saran

Saran yang diberikan peneliti untuk perkembangan selanjutnya sesuai dengan permasalahan yang di teliti dibawah ini:

1. DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang untuk lebih memperkuat penerapan atau implementasi budaya kerja yang positif dan konsisten di lingkungan instansi, dengan menimbang beberapa Langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu, memberikan pembinaan dan pelatihan secara rutin, mendorong dan menciptakan komunikasi yang terbuka, saling menghargai antara pegawai dan memberikan apresiasi terhadap pegawai.
2. DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang bisa meningkatkan disiplin kerja dengan baik dalam aspek kepatuhan terhadap prosedur, ketepatan waktu dan tanggungjawab terhadap tugas, dengan salah satu Langkah yaitu menanamkan sikap tanggung jawab, memiliki Tingkat kesadaran diri yang tinggi dan adanya evaluasi disiplin kerja secara berkala.
3. DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang dapat terus berupaya dalam meningkatkan kinerja melalui pengembangan kompetensi, ketelitian dan memiliki semangat bekerja yang berkelanjutan, dengan begitu DINDAGKOP-UKM Kab. Rembang dapat menerapkan beberapa Langkah yaitu, memiliki motivasi belajar dan bekerja yang tinggi, menciptakan kepercayaan dan solidaritas antar rekan dan meningkatkan kualitas kerja.
4. Peneliti selanjutnya untuk elibatkan sampel masyarakat yang luas bagi untuk validasi data dan pengembangan model kinerja yang lebih baik.