

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasar hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Studi Kasus Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 36,2% dan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis secara simultan diketahui terdapat pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Studi Kasus Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan) pengembangan karir, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti semangat kerja pegawai akan meningkat jika pengembangan karir, disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai ditingkatkan.
2. Pengembangan karir pengaruh sebesar 16,2% dan sisanya 83,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis secara persial diketahui terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap semangat kerja pada Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Studi Kasus Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian).

Pengembangan karir memiliki pengaruh positif, yang berarti semangat kerja pegawai akan meningkat jika pengembangan karir ditingkatkan.

3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 35,3% dan sisanya 64,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis secara parsial diketahui terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Studi Kasus Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan). Disiplin kerja memiliki pengaruh positif, yang berarti semangat kerja pegawai akan meningkat jika disiplin kerja ditingkatkan.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 24,1% dan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan uji hipotesis secara parsial diketahui terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kementerian Keuangan Republik Indonesia (Studi Kasus Biro Manajemen BMN dan Pengadaan Kementerian Keuangan). Lingkungan kerja akan meningkat jika lingkungan kerja ditingkatkan.

5.2 Saran

1. Dalam meningkatkan kemampuan pegawai dapat diukur dengan masa lamanya bekerja, maka pimpinan hendaknya memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai yang ingin karirnya berkembang, untuk itu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja harus lebih diperhatikan sehingga bisa menjalankan pekerjaan sesuai keinginan dan

dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan penghargaan atas keberhasilan mencapai tujuan perusahaan atau bahkan penghargaan untuk.

2. Pimpinan hendaknya menanyakan terlebih dahulu kepada pegawainya alasan pegawai datang dengan terlambat, jikapun alasannya tidak tepat dan tidak masuk akal, pimpinan boleh memberikan sanksi kepada pegawai. Misalnya dengan cara pertama adanya peringatan mengur pegawai yang datang terlambat jika selalu melakukan datang terlambat maka dikenakan sanksi yang berat yaitu didiskualifikasi/dikeluarkan pegawainya. Seorang pimpinan harus bersikap tegas dan adil kepada semua pegawainya agar pegawainya mentaati peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. Perusahaan lebih memperhatikan sirkulasi udara yang baik di dalam ruangan kerja pegawai agar saat bekerja merasakan kenyamanan saat melakukan pekerjaan, dengan adanya memiliki sirkulasi udara yang baik sehingga terasa nyaman saat bekerja pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik
4. Pimpinan seharusnya lebih memperhatikan kembali hasil kerja pegawainya. Karna seorang pegawai akan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Apabila masih ada kekurangan dalam hasil pekerjaan seorang pemimpin seharusnya bertindak memberikan pengarahan agar kesalahan yang diperbuat akan diperbaiki oleh pegawainya.