

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian menunjukkan hasil dari pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo maka, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Ponorogo.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik Kabupaten Ponorogo.
3. Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik Kabupaten Ponorogo.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan penjabaran dilatar belakang masih terdapat keterbatasan penelitian ini, yaitu:

1. Ruang lingkup terbatas, dengan jumlah sampel bisa dikatakan relatif sedikit sehingga hasil dari penelitian ini masih sulit untuk bisa digeneralisir terhadap perusahaan-perusahaan lain dalam konteks permasalahan yang sejenis karena setiap perusahaan memiliki aturan dan kebijakan yang berbeda.
2. Data kuesioner dalam penelitian ini penyebarannya dalam rentang waktu yang terbatas, sehingga implikasinya relatif tergesa-gesa dan kurang

maksimal. Permasalahan tersebut mengakibatkan, kurang sempurnanya peneliti dalam menjabarkan pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kepuasan kerja Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kabupaten Ponorogo.

### 5.3 Saran

Saran dan masukan yang dapat dilakukan oleh organisasi atau Perusahaan dan peneliti selanjutnya, diantaranya sebagai berikut :

#### a) Bagi Perusahaan

1. Pegawai Diskominfo dan Statistik mempunyai tingkat *self efficacy* yang cukup baik , tetapi indikator mengenai pengalaman individu lain perlu ditingkatkan karena dari hasil penelitian indikator tersebut mendapatkan nilai terendah, dengan begitu aspek tersebut harus menjadi perhatian lebih. Pemimpin bisa memberikan arahan dan dukungan agar pegawai mampu termotivasi dan dapat mengambil hal positif dari pengalaman orang lain sehingga bisa meningkatkan rasa ingin berkembang secara terus menerus
2. Pencapaian seorang pegawai tinggi adalah disiplin kerja. Usaha dapat dilakukan perusahaan adalah memperhatikan seluruh aspek tanpa terkecuali agar tercipta tatanan kerja efektif dan efisien. Sesuai hasil diatas indikator disiplin kerja menghasilkan nilai rendah adalah mengenai tingkat kewaspadaan dalam bekerja dengan begitu, aspek tersebut harus lebih diperhatikan agar tercipta kepuasan kerja pada setiap pegawai. Melakukan evaluasi secara berkala adalah salah satu

usaha yang dapat dilakukan guna menemukan masalah yang mungkin kurang bisa dijangkau.

3. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kualitas lingkungan kerja non-fisik aspek hubungan rekan kerja. Hubungan baik sesama pegawai adalah aspek penting dalam lingkungan perusahaan, karena setiap hari mereka akan berinteraksi masalah pekerjaan, maka dari itu pemimpin harus mampu menciptakan lingkungan kerja non-fisik baik agar tercipta sebuah kepuasan setiap pegawai.

b) Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti berikutnya diharapkan mengembangkan penelitian, menambahkan variabel-variabel tambahan untuk diteliti, agar hasil yang didapatkan lebih valid dan memuaskan dalam menunjukkan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, seperti halnya pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja, pengembangan karir, dan lain sebagainya