

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Pembinaan Disiplin Kerja yang Dilakukan Oleh Pimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekolah Staf dan Pimpinan Polri, penulis akan menguraikan beberapa kesimpulan serta memberikan beberapa masukan atau saran pada lembaga dan pada pegawai di lingkungan Sespim Polri Lembang.

A. Kesimpulan

1. Dari gambaran umum pembinaan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan Sespim Polri (Variabel X) menunjukkan hasil dengan kriteria baik, yang artinya pembinaan disiplin kerja yang dilakukan terhadap pegawai sudah baik. Secara empirik pembinaan disiplin kerja terlihat dari berbagai dimensi, meliputi : 1) teknik *inner control*, menggambarkan bahwa melalui keteladanan dari pimpinan maka para pegawai sendiri memiliki kesadaran akan norma-norma peraturan pembinaan disiplin kerja pegawai yang telah ditetapkan; 2) teknik *external control*, menggambarkan bahwa Pimpinan Sespim Polri melakukan bimbingan, pengawasan dan pemberian sanksi terhadap pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan; 3) teknik *cooperative control*, menggambarkan adanya kerjasama antara pimpinan dengan para pegawai dengan tujuan saling membina diri dalam segala kekurangan. Pembinaan disiplin kerja oleh Pimpinan Sespim Polri

yang banyak dilakukan adalah pada teknik *inner control*, sedangkan teknik *external control* dan *cooperative control* belum dilakukan secara optimal.

2. Gambaran umum produktivitas kerja (variabel X) berkriteria sangat baik. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja pegawai yang meliputi efektivitas dan efisiensi kerja di Sespim Polri sudah sangat baik. Produktivitas kerja yang paling tinggi adalah dalam hal efisiensi, artinya bahwa efisiensi yang meliputi penggunaan sumber daya dan waktu, serta bekerja dalam team di lingkungan Sespim Polri sudah sangat baik. Dalam hal efektivitas kerja masih lebih rendah dibandingkan efisiensi kerja, ini berarti bahwa pegawai di Sespim Polri perlu mengoptimalkan dalam hal : 1) Kualitas layanan; 2) Ketepatan waktu dalam bekerja; 3) Kerukunan kerja; 4) Disiplin kerja; 5) Penggunaan teknologi dalam membantu pekerjaan; 6) Kemampuan menyesuaikan diri; 7) Kemampuan mengembangkan diri.
3. Gambaran umum pengaruh pembinaan disiplin kerja oleh pimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan Sespim Polri Lembang berkorelasi sedang, hal ini didukung oleh uji analisis korelasi. Begitu juga dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu : "Terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel X (Pembinaan Disiplin Kerja) dengan Variabel Y (Produktivitas Kerja)", hal ini didukung juga oleh analisis uji t. Pembinaan disiplin kerja yang

dilakukan oleh Pimpinan Sespim Polri telah memberikan dampak 35% bagi peningkatan produktivitas kerja pegawai dan juga perubahan tersebut bersifat positif seperti yang digambarkan oleh uji regresi.

B. SARAN

1. Pada Lembaga (Sespim Polri Lembang)

Dengan adanya upaya peningkatan profesionalisme Polri harus didukung oleh sistem lembaga yang kuat, begitu juga dengan lembaga pendidikan Sespim Polri yang harus mampu memiliki pegawai yang disiplin dan produktif. Berdasarkan hasil analisis data bahwa dalam pembinaan disiplin oleh pimpinan masih belum optimal dalam hal pembinaan disiplin melalui teknik *eksternal control* dan *cooperative control*. Dengan demikian diharapkan pimpinan mampu mengoptimalkan pembinaan disiplinnya dengan cara memberikan bimbingan, pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas pada pegawai jika melanggar aturan lembaga, serta adanya peningkatan dalam hal bekerjasama dalam membina diri.

2. Pada pegawai di Lingkungan Sespim Polri Lembang.

Berdasarkan hasil analisis data didapat bahwa efektivitas kerja masih berada lebih rendah jika dibandingkan dengan efisiensi kerja. Dengan demikian diharapkan pegawai di lingkungan Sespim Polri dapat meningkatkan efektivitas kerjanya melalui peningkatan kualitas layanan, ketepatan waktu dalam bekerja, kerukunan kerja, disiplin kerja, penggunaan teknologi dalam membantu pekerjaan, kemauan menyesuaikan diri, serta kemampuan mengembangkan diri.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini hanya melihat salah satu faktor utama yang mempengaruhi, produktivitas kerja saja yaitu melalui pembinaan disiplin oleh pimpinan, sedangkan masih banyak yaitu sekitar 65 % produktivitas kerja dipengaruhi oleh fakto-faktor lainnya. Dengan demikian peneliti memberikan rekomendasi pada penelitian selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti: kompensasi, kebijakan dan lain-lain.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. (1995). *Strategi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Angkasa
- Akdon dan Sahlan Hadi. (2005). *Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruchi
- Ametembun, N.A. (1993). *Supervisi Pendidikan, Penuntun Bagi Para Penilik, Pengawas, Kepala Sekolah dan Guru-Guru*. Bandung: SURI
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Faisal, S. (1982). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- Hamid, Abdul. (2007). “*Pengaruh Disiplin Kerja Yang Terhadap Produktivitas Kerja Santri Karya Departemen Pendidikan Yayasan Daarut Tauhid Bandung*”. Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan UPI: Tidak Diterbitkan
- Hani Handoko, T. (1985). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Ahkmad Sudrajat (2008) *Konsep Disiplin Kerja* dengan alamat <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05/konsep-disiplin-kerja>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (1996). Balai Pustaka: Jakarta
- Komarudin. (1988). *Metode Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: Angkasa
- Laktunussa, I. (1988). *Penelitian Pendidikan Suatu Pengantar*. Jakarta: Depdikbud
- Lutan, Rusli. (1987). *Alternatif Disiplin, Pelajaran Dari Beberapa Kasus*. Bandung: FPOK IKIP
- Mangkunegara, A.A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

- Nadzir, M. (1988). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. (1990). *Administrasi Personil: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 Pasal 1 Tentang Definisi Pelanggaran Disiplin
- Ravianto, J. (1986). *Produktivitas dan Keluarga*. Seri Kedua. Jakarta: SIUP
- Riva'i, V. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Siswanto, Bedjo. (1989). *Manajemen Tenaga Kerja Ancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Sinungan, Muchdarsyah. (1992). *Produktivitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- SP. Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sudjana. (2002). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta
- Surakhmad, Winarno. (1985). *Pengantar Penelitian*. Bandung: Tarsito
- Sutisna, Oteng. (1986). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Angkasa
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1974 Pasal 29 Tentang Sanksi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil