

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pada bab V ini penulis memaparkan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan dilakukannya penelitian ini. Disamping itu penulis mencoba memberikan beberapa saran pada pihak lembaga, pegawai, dan peneliti selanjutnya.

A. Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian. Secara umum penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh sedang terhadap kinerja pegawai di PPPPTK, sehingga H_a yaitu : “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara dari disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung”, terbukti. Secara lebih khusus penulis dapat menari kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja yang di laksanakan oleh pegawai di PPPPTK IPA Bandung dalam kondisi baik, dilihat dari aspek-aspeknya yaitu kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan, ketertiban dalam pelaksanaan tugas, serta keteraturan terhadap prosedur kerja.
2. Kinerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung tergolong dalam kriteria yang baik ini berdasar pada jawaban responden yaitu pegawai PPPPTK IPA Bandung itu sendiri, dilihat dari aspek-aspeknya yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan kerja sama.
3. Disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di PPPPTK IPA Bandung.

B. Rekomendasi

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian yang diperoleh penulis di lapangan maka penulis bermaksud memberikan rekomendasi yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Lembaga

Hasil penelitian terkait disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Namun secara khusus perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi, diantaranya:

- a. Berdasarkan hasil temuan peneliti terkait disiplin kerja pegawai ada indikator yang memiliki nilai kecenderungan rata-rata yang paling rendah, yaitu ketertiban dalam pelaksanaan tugas. Dalam hal ini pimpinan diharapkan dapat lebih baik dalam meningkatkan disiplin kerja yang baik dan kondusif terutama proses ketertiban dalam pelaksanaan tugas, dalam hal tersebut ketegasan pimpinan sangatlah dibutuhkan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai atau bawahannya dengan maksud untuk mencapai tujuan dari lembaga itu sendiri.
- b. Ada indikator yang memiliki kecenderungan nilai rata-rata paling rendah, yaitu kuantitas kerja sehingga perlu pengoptimalan secara berlanjut. Hal tersebut hendaknya dapat dilakukan dengan mengkondisikan setiap pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan lembaga sebagai upaya peningkatan produktivitas pegawai guna mencapai tujuan bersama.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang kajian disiplin kerja pegawai dan kinerja pegawai adalah:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan disiplin kerja pegawai maupun kinerja pegawai agar dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi yang dijadikan rujukan peneliti. Dalam proses pengambilan dan pengumpulan data diharapkan ditunjang pula dengan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam disiplin kerja pegawai maupun kinerja pegawai.
- b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada periode tahun yang berbeda, kondisi yang berbeda, dan objek penelitian yang berbeda pula.



Andi Januardi, 2014

Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) Bandung
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu