

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai, serta untuk mengetahui analisis pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran umum mengenai efektivitas pengawasan yang terdiri dari indikator pengamatan, pengarahan, dan evaluasi menunjukkan kategori efektif. Selanjutnya gambaran umum mengenai tingkat disiplin kerja yang terdiri dari indikator ketaatan, tanggungjawab, dan etika kerja menunjukkan kategori sedang. Serta gambaran umum mengenai tingkat kinerja pegawai yang terdiri dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan kerja, dan inisiatif kerja menunjukkan kategori sedang.
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, artinya setiap peningkatan atau penurunan pada variabel pengawasan, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan pada variabel disiplin kerja.
3. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, artinya setiap peningkatan atau penurunan pada variabel pengawasan, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan pada variabel kinerja pegawai.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, artinya setiap peningkatan atau penurunan pada variabel disiplin kerja, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan pada variabel kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Subang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dipaparkan, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut:

1. Hasil pengolahan data terhadap efektivitas pengawasan menunjukkan bahwa variabel tersebut berada pada kategori efektif. Namun, indikator evaluasi memperoleh skor rata-rata terendah dibanding dengan indikator lainnya. Maka dari itu disarankan agar pimpinan memperbaiki dan mengembangkan pengawasan terkait pelaksanaan evaluasi hasil kerja. Evaluasi terhadap hasil kerja harus lebih ketat sehingga kesalahan atau penyimpangan akan dengan segera ditemukan serta harus ada tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut agar kesalahan yang sama tidak terjadi lagi.
2. Hasil pengolahan data terhadap tingkat disiplin kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut berada pada kategori sedang, dengan indikator tanggungjawab memiliki skor rata-rata terendah. Maka dari itu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan tanggungjawab setiap pegawai adalah semua pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada para bawahannya seperti tidak terlambat datang ke kantor dan menyelesaikan tugas yang dimiliki dengan tepat waktu. Disamping itu juga harus ditetapkannya konsekuensi yang jelas sebagai ganjaran bagi pegawai yang lalai akan tanggungjawabnya sendiri, misalnya dengan memberikan saksi disiplin untuk pegawai maupun pimpinan yang terlambat datang kerja walau hanya beberapa menit.
3. Hasil pengolahan data terhadap tingkat kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel tersebut berada pada kategori sedang dan indikator kualitas kerja memperoleh skor rata-rata terendah. Semua indikator kinerja pegawai idealnya harus mencapai kategori sangat tinggi, dengan kata lain mencapai target yang telah ditentukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja yaitu dengan melaksanakan penilaian kinerja yang lebih transparan agar setiap pegawai mengetahui aspek apa saja yang belum maksimal sehingga mereka bisa memperbaikinya.