

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data serta temuan penelitian yang telah dilakukan dari awal hingga akhir untuk menjawab rumusan masalah maka peneliti mengambil kesimpulan dari penelitian ini bahwa hipotesis penelitian telah terbukti “ “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Sukabumi”. Secara khusus simpulan dari hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berada pada kategori sangat baik berdasarkan hasil kecenderungan umum rata-rata dengan menggunakan rumus WMS. Disiplin kerja pada penelitian ini mengacu pada empat indikator diantaranya: Kehadiran dan ketepatan pegawai, patuh terhadap peraturan lembaga, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian disiplin kerja sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan harapan lembaga yang dicerminkan dari besarnya tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, frekuensi kehadiran yang tinggi, pegawai selalu memahami, mematuhi dan menaati prosedur kerja, tata tertib dan aturan kerja serta pegawai memiliki kewaspadaan yang tinggi dalam mengerjakan tugas, akan selalu berhati-hati dalam segala tindakannya, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja sehingga meningkatnya konsistensi kerja dan tidak akan terjadi pemborosan waktu dalam proses pelaksanaan pekerjaan.
2. Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat baik. Hal ini sesuai dengan hasil kecenderungan umum rata-rata dengan menggunakan rumus WMS. Kinerja pegawai pada penelitian ini mengacu pada lima indikator diantaranya: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kebutuhan akan pengawasan dan kemampuan bekerjasama. Dengan demikian kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas terselesaikan dengan sangat baik yang ditandai dengan pegawai memiliki kualitas yang baik dalam bekerja,

pegawai mampu mencapai target yang ditentukan lembaga, pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, pegawai dapat melakukan pekerjaannya sendiri tanpa perlu adanya pengawasan dari atasan dengan sangat baik serta pegawai dapat menjalin komunikasi dan menghargai pendapat antar pegawai, pimpinan, maupun masyarakat atau stakeholder dalam menjalankan tugas. sehingga terwujudnya tujuan organisasi yang efektif dan efisien serta roda pemerintahan dapat berjalan sesuai dengan harapan masyarakat.

3. Hasil analisis dan pengolahan data menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi atau hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai. Sedangkan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh implikasi sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada pegawai dalam memenuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Maka dari itu, dengan disiplin kerja yang tinggi akan berdampak atau berimplikasi seperti: pegawai akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar akan tugasnya masing-masing yang menyebabkan pegawai akan merasa risikan jika meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu, bekerja dengan baik tanpa diawasi oleh atasan dan mendorong gairah kerja serta semangat kerja sehingga mendorong organisasi menjadi lebih baik, tujuan lembaga tercapai dan dapat melayani pihak-pihak yang terkait dengan organisasi dengan baik sesuai dengan bidang pekerjaannya. Namun masih ada yang harus ditingkatkan dalam disiplin kerja terkait taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja.

2. Kinerja Pegawai yang baik ditandai dengan peningkatan produktivitas kerja yang optimal dan mampu menggunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai yang berdampak atau berimplikasi yaitu menghasilkan pegawai yang berkualitas, kompeten, profesional dan berintegritas. Sehingga organisasi akan berkembang dengan pesat memperoleh target yang telah direncanakan dengan tepat sasaran dan mengurangi resiko-resiko yang akan terjadi dalam organisasi. Namun masih ada yang harus ditingkatkan dalam kinerja pegawai yaitu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu
3. Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor pendukung serta memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai karena semakin tinggi disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja atau prestasi yang akan dicapai begitupun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja pegawai maka akan berdampak penurunan kinerja pegawai . Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal dan akan berpengaruh pada efisiensi dan efektivitas pekerjaan. Maka dari itu disiplin kerja memberikan dampak atau implikasi terhadap kinerja yang ditandai dengan pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar atau target yang sudah ditentukan lembaga, oleh karena itu disiplin kerja dan kinerja sangat diperlukan agar tujuan organisasi sesuai dengan harapan dan terealisasi dengan baik.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa hal yang menjadi rekomendasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan disiplin kerja pegawai sudah terdapat pada kategori sangat baik. Namun terdapat hal yang perlu diperbaiki terkait indikator taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja karena memperoleh skor terendah. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan agar atasan lebih konsisten menekankan sanksi yang

tegas bagi para pegawai yang masih melanggar peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kinerja pegawai sudah terdapat pada kategori sangat baik. Namun terdapat hal yang perlu diperbaiki terkait indikator pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu memperoleh skor terendah. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan agar pihak lembaga atau pimpinan dapat memberikan pelatihan dan pendampingan kepada pegawai seperti melakukan pelatihan ulang, peningkatan *softskill*, memberikan linimasa dan target yang jelas agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan baik.
3. Disiplin kerja dan kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat krusial dalam bekerja maka dari itu pelaksanaannya perlu diselesaikan dengan baik sehingga tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien serta roda pemerintahan berjalan sesuai dengan harapan.
4. Bagi penelitian Selanjutnya

Rekomendasi atau saran untuk penelitian selanjutnya yaitu diharapkan agar dapat memperluas objek penelitian di instansi pemerintahan lainnya, lalu agar dapat menambah jumlah sampel penelitian sehingga penelitian ini tidak bias serta mendapatkan hasil yang lebih akurat . Selain itu, agar menambah beberapa variabel independen yang menghasilkan nilai pengaruhnya lebih besar terhadap kinerja seperti motivasi, komitmen , loyalitas dan sebagainya.