

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta tinggi. Hal ini dapat diketahui dari jawaban responden pada variabel X (disiplin kerja) termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Pelaksanaan disiplin kerja berada pada kategori sangat tinggi menunjukkan bahwa disiplin kerja secara umum telah dilaksanakan dengan baik. Tetapi masih ada beberapa aspek yang masih perlu diperhatikan seperti kehadiran pegawai, ketelitian, ketertiban pegawai dan pengarahan dari pimpinan karena masih terdapat beberapa responden yang masih datang atau hadir tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, responden yang masih kadang-kadang dalam meminta izin pimpinan bila berhalangan masuk, responden yang masih kurang teliti dalam menggunakan peralatan ataupun bahan kerja dan responden yang kurang tertib dalam menggunakan alat-alat kantor, responden yang ragu-ragu bahwa pengarahan dari pimpinan dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan disiplin kerja dengan baik dan benar.

2. Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta tinggi. Hal ini dapat diketahui dari jawaban responden pada variabel Y (kinerja pegawai) yang termasuk dalam kriteria sangat tinggi. Tingkat kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi secara umum menunjukkan bahwa kinerja pegawai dinilai sudah baik walaupun masih ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan lagi seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, pemanfaatan waktu kerja dan kreativitas pegawai karena masih terdapat beberapa responden yang masih kurang berusaha untuk mencapai hasil kerja yang optimal, hasil kerja kurang sesuai dengan standar yang ditetapkan, hasil kerja yang belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan, bekerja dengan kurang rasa tanggung jawab, waktu penyelesaian pekerjaan yang kurang sesuai dengan alokasi waktu yang sudah ditetapkan, kurang bisa mengembangkan ide atau cara baru dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil pengolahan data yang menunjukkan tingkat hubungan antara disiplin kerja pegawai (variabel X) dengan kinerja pegawai (variabel Y) termasuk pada kategori sedang, yaitu pada daerah 0,40-0,599, dengan daya determinasi antara variabel X dan variabel Y sebesar 28,30%, sedangkan sisanya sebesar 71,70% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak

diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu “Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai” dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja di Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta dinilai sudah baik meskipun belum mencapai tingkat yang ideal, untuk itu perlu dilaksanakan pembinaan disiplin kerja secara berkala misalnya dengan mengadakan sidak (operasi mendadak) kepada semua pegawai, pemberian *reward* atau penghargaan kepada pegawai yang benar-benar melaksanakan disiplin dengan baik sehingga pegawai yang lain akan termotivasi untuk lebih meningkatkan disiplin dan memberlakukan tindakan *punishment* bagi pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner yang cukup berat. Pimpinan harus bisa memberikan pengarahan dengan menggunakan pendekatan yang lebih individual agar pegawai dapat lebih memahami pengarahan yang diberikan dalam pelaksanaan disiplin kerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kehutanan dan Konservasi Sumber Daya Alam Kabupaten Purwakarta dinilai sudah baik meskipun belum mencapai tingkat yang ideal, untuk itu organisasi diharapkan dapat lebih memperhatikan keadaan dan keinginan pegawai,

selalu memotivasi pegawai, menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, memberikan pendidikan dan pelatihan metode yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan, mengadakan kegiatan yang berisi ceramah-ceramah motivasi agar pegawai dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dapat mengelola waktu kerja dengan baik dan dapat lebih berperan aktif dalam organisasi.

