

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karyawan Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja (BBPPK) Lembang telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan baiknya pelaksanaan disiplin kerja karyawan baik dalam bentuk korektif maupun progresf. Disiplin kerja karyawan yang masih rendah ada pada disiplin kerja preventif terutama menyangkut ketaatan pada aturan serta kemampuan instansi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Karyawan Balai Besar Pengembangan dan Perluasan Kerja (BBPPK) Lembang telah memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan baiknya kualitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan hubungan interpersonal. Kinerja karyawan yang masih rendah ada pada kemandirian terutama pada aspek dukungan keahlian yang tidak sesuai de ngan pekerjaan dan ke mampuan karyawan untuk bekerja tanpa dibantu masih rendah.
3. Disiplin kerja karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 68,7% yang berarti memiliki pengaruh cukup erat atau

sedang. yang berarti masih ada factor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi, kemampuan dan lain-lain.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan diantaranya :

1. Dalam dimensi disiplin preventif yang masih perlu ditingkatkan yaitu masalah ketaatan pada aturan yang mempunyai mean 3.13 masuk pada kriteria cukup menjadi salah satu skor terendah. Selanjutnya masalah kemampuan instansi dalam meningkatkan produktifitas karyawan yang masih kurang, mempunyai mean 3.26 masuk pada kriteria cukup. Menjadi skor terendah kedua pada dimensi ini. Disiplin kerja karyawan yang masih rendah seperti ketaatan pada aturan dapat ditingkatkan melalui sosialisasi peraturan dan pemberian sanksi yang lebih tegas kepada karyawan yang melanggar aturan.
2. Dalam dimensi kinerja yang masih perlu ditingkatkan yaitu pada kemandirian, masalah keahlian yang dimiliki dalam mendukung pekerjaan yang mempunyai mean 3.20 masuk pada kriteria cukup menjadi salah satu skor terendah. Seharusnya keahlian terhadap pekerjaan dapat ditingkatkan melalui pemberian pelatihan khusus dan penempatan yang sesuai dengan pendidikan dan pengalaman karyawan. Masalah kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan dan atasan masih kurang, mempunyai mean 3.31 masuk pada

kriteria cukup. Menjadi skor terendah kedua pada dimensi ini. Perlunya peningkatan kepercayaan diri karyawan merupakan salah satu cara agar karyawan percaya pada kemampuan yang dimilikinya.

3. Penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas lingkup penelitiannya dengan cara menambah sampel dari pimpinan instansi serta memasukan faktor-faktor lain yang juga mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat diperoleh kesimpulan yang lebih umum atau dapat dilakukan generalisasi