

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian deskripsi data serta analisis data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dan persentase jawaban responden dengan 8 item pertanyaan terkait variabel disiplin kerja (X), menunjukkan skor rata-ratanya adalah 3.78 dan masuk dalam kategori baik. Artinya, bahwa kinerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Bukit Malintang masuk dalam kategori baik.
2. Berdasarkan hasil pengujian dan persentase jawaban responden dengan 9 item pertanyaan terkait variabel kinerja pegawai (Y), menunjukkan skor rata-ratanya adalah 3.78 dan masuk dalam kategori baik. Artinya, bahwa disiplin kerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Bukit Malintang masuk dalam kategori baik.
3. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Bukit Malintang sebesar 0,650. Nilai ini menunjukkan hubungan antara X dengan Y. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan (BP3K) Kecamatan Bukit Malintang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai disiplin kerja dan kemampuan meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada Kantor BP3K Kecamatan Bukit Malintang dapat ditingkatkan pada aspek ketaatan pada peraturan. Perusahaan sebaiknya memberikan pengawasan penuh dari atasan pada karyawan dengan cara

melakukan pengecekan kehadiran karyawan secara berkal dan ketegasan pada aturan yang ada di lingkungan perusahaan, serta memberikan sanksi yang dapat membuat karyawan jera agar tidak melakukan pelanggaran yang berulang-ulang. Ketaatan pada peraturan yang ada di lingkungan Kantor BP3K Kecamatan Bukit Malintang merupakan indikator penting dalam meningkatkan hasil dalam mencapai tujuan. Melakukan pembinaan disiplin kerja bertujuan agar dalam diri para karyawan mempunyai rasa disiplin sehingga diharapkan akan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Sehingga bukan hanya dapat memperlancar proses produksi, tetapi mampu memberikan dampak positif bagi setiap karyawan maupun perusahaan.

2. Kemampuan kerja pada Kantor BP3K Kecamatan Bukit Malintang cukup baik pengetahuan dan keterampilan dapat meningkatkan tingkat kemampuan kerja terhadap karyawan dengan cara melaksanakan pelatihan kerja. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dalam perusahaan agar menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Kemampuan kerja merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan. Diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dalam perusahaan agar menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.
3. Kinerja karyawan pada Kantor BP3K Kecamatan Bukit Malintang dapat ditingkatkan melalui kehadiran kerja dimana salah satunya dengan cara karyawan harus diberikan sanksi bagi yang terlambat dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang selalu hadir pada jam kerja yang telah ditentukan.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penulis merekomendasikan supaya Kantor BP3K Kecamatan Bukit Malintang terus meningkatkan disiplin kerja yang efektif untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Disiplin kerja yang baik salah satu cara untuk meningkatkan tingkat

- kinerja karyawan, hal ini akan menyebabkan organisasi menjadi lebih baik.
5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian penulis merekomendasikan supaya pemimpin terus meningkatkan dan memperhatikan Kemampuan kerja karyawannya, dengan menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dengan melakukan training karyawan secara berkelanjutan.



DAFTAR PUSTAKA

- Suhartini, *Kinerja Pegawai Suatu Kajian Dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*, (Makassar:Alauddin University,2012), h.2
- Senge, Peter. *Organisasi Pembelajaran*. (New England : 1992)
- Latainer, dalam Soediono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Kencana), 1995, h.87
- Qs. An-nisa* (Dep.Agama RI Al-Quran dan Terjemahannya, 2014) h.87
- Darsono Dan Siswandoko, *Sumber Daya Manusia*, (Nusantara Consulting, 2011) h.130-132
- Kitab Bughyatul Mutathawii, *Meneladani Shalat Sunnah Rasullullah* (Bulletin Darul Qosim, 2010) h.22
- Edysutrisna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. h.97-98
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi* (Bandung, Alfabeta:2011), h.93
- Ronquilla, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 6 Jakarta:Kencana, 2009)
- Beach, 2002 dalam Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 6 Jakarta:Kencana, 2009)
- Singomedjo Markum, 2000 dalam Edysutrisna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.6 Jakarta:Kencana, 2009)
- Terry, 2002 dalam Tohardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 6 Jakarta:Kencana, 2009)
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.193-194
- Darsono dan Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Nusantara Consulting, 2011) h.129
- Singodimedjo, Markum. 2000. Dalam Edysutrisna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet.6 Jakarta:Kencana, 2009)
- Edysutrisna, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.89-93
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.194-198
- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, h.193
- Qs. Al-jumuah*, ayat9-11(Dep. Agama Al-qur'an dan Terjemahannya, 2014) h.553

- George R. Terry, Princes of Management (Mc Graww-Hill Book Hall,Inc. 2000), h.17
- John. R. Schermon Jr., Management (New York:John Wiley, 2011), h.7
- Suhartini, Kinerja Pegawai Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja (Alauddin University Press: 46 1.10
- Irham Fahmi, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi (Bandung:Alfabeta,2013),h.2
- Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung : Erlangga, 2012), h.231
- Q.S At-Taubah ayat 105 (Dep. Agama RI Al-qur'an dan Terjemahannya,2014), h.203
- Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Erlangga,2012),h.234
- John R. Schermon Jr, Management, h.7
- Q.S Al-Ahqaf ayat 19(Dep. Agama RI Al-Qur'an dan terjemahannya,2014),h.502
- Saputra Bambang, Pengaruh Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Petro Kopindo Cipta Selaras. Tesis, 2007
- Mutmainnah, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panen Lestari Internusa Medan, 2008
- Herlie, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Tenaga Kinerja Pegawai Negeri Sipil, 2010
- Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, h.23
- Ova Nuracto Sofiati, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Balai Pengembangan Perluasan Kerja, Lembang:2015), h.129
- Holil, Muhammad Dan Sriyanto, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pelayanan Pajak BUMN), 2001.
- Irfan Fahmi, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi,h.2
- Wirawan, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian,h.5
- Edy Sutrisna, Manajemen Sumber Daya Manusia,h.89

Arikunto, Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik
(Jakarta:Rineka,2013),h.168

Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi (Bandung, Alfabeta:2013),h.93

Arikunto, Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik
(Jakarta:Rineka,2013),h.168

Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS
(Semarang:UniversitasDiponegoro 2005),h.57

Sugiyono, Metode Penelitian Kombinasi,h.126

Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS
(Semarang:UniversitasDiponegoro 2005),h.57

