BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan gambaran disiplin kerja pegawai bahwa nilai rata-rata seluruh dimensi disiplin kerja adalah 142,5. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi pada kategori tinggi. Kemudian gambaran kinerja pegawai bahwa nilai rata-rata seluruh dimensi kinerja pegawai adalah 145,4. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 1,023, hal ini berarti setiap peningkatan Disiplin kerja sebesar 1 maka Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,023. Selanjutnya diketahui nilai R_{square} sebesar 0,871. Artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 87,1 persen dan sisanya 12,9 persen dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti yaitu seperti variabel motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi karena nilai t hitung sebesar 14,718 > t tabel yaitu 1,695 dan nilai probabilitanya lebih kecil yaitu 0,000 < 0,05.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi agar dalam meningkatkan disiplin kerja maka perlu ditingkatkan tingkat kehadiran karyawan dan selain itu perlu pemanfaatan waktu kerja dalam penanganan pekerjaan.
2. Disarankan pula untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel lain diantaranya variabel tunjangan, motivasi, komitmen dan lingkungan kerja yang melekat disamping variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Jambi.