

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian melalui observasi dan wawancara bersama informan di Kantor Lurah Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang mengenai disiplin kerja pegawai dalam pelayanan administrasi maka dapat disimpulkan antara lain:

1. Disiplin kerja pegawai dalam pelayanan administrasi belum sepenuhnya terlaksana dengan baik di kantor lurah Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang dilihat dari 5 indikator disiplin kerja yang meliputi:
  - Indikator kehadiran masih rendah dikarenakan terdapat beberapa pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor hal ini disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: urusan mendadak, urusan keluarga dan alasan untuk mengurus keluarga terlebih dahulu sebelum bekerja, selain itu juga dikarenakan izin dari pegawai kantor lurah itu sendiri dan juga jarak yang ditempuh dari rumah menuju ke kantor lurah Oesapa cukup jauh.
  - Indikator ketaatan pada peraturan kerja belum terlaksana dengan maksimal dan perlu ditingkatkan lagi, tetapi untuk tata tertib pelayanan baik pegawai maupun masyarakat telah mematuhi dan menjalankan proses pelayanan yang tertib.

- Indikator ketaatan pada standar kerja pegawai sudah cukup baik dilaksanakan dilihat dari pembagian tugas yang adil untuk mendorong munculnya rasa tanggung jawab yang tinggi serta memberikan arahan kepada masyarakat yang terkadang masih kurang mengerti dengan alur pelayanan, walaupun terkadang masih ada pegawai yang berada diluar kantor setelah jam istirahat berakhir.
  - Indikator kewaspadaan tinggi pegawai sudah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan fungsinya.
  - Indikator etika bekerja sudah baik dalam hal menciptakan suasana yang harmonis dalam menciptakan kedisiplinan kerja pegawai, baik itu dari atasan kebawahan, bawahan ke atasan bahkan antar sesama pegawai lainnya hal ini dilihat dari sikap saling menghargai dan saling membantu dengan sesama pegawai.
2. Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Kantor Lurah Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang iyalah sikap dan kesadaran.

## **6.2 Saran**

Setelah melakukan penelitian langsung di Kantor Lurah Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang terkait disiplin kerja pegawai dalam pelayanan administrasi, maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Sebaiknya pegawai di Kantor Lurah Oesapa harus lebih baik lagi dalam menegakkan kedisiplinan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam pelayanan administrasi, maka dapat meningkatkan

kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Pemerintahan Lurah Oesapa perlu memberikan motivasi yang lebih kepada para pegawainya yang mengacu mereka untuk lebih termotivasi dalam melaksanakan tupoksinya seperti memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan menerapkan disiplin kerja yang tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Saggaf, S., Salam, R., Kahar, F., & Akib, H. (2014). Pelayanan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 20–27
- Hutapea, Natalia Pesta. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap *Kualitas Pelayanan Publik Didinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Medan*, [Http://Repositori.Usu.Ac.Id/Handle](http://Repositori.Usu.Ac.Id/Handle), Di Akses 13/03/2019.
- Mustikawati, Farida, dan Indra Kurniawan. 2014. Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security Di PT. Wilmar Nabati Indonesia – Gresik. *Gresik:Gema Ekonomi*. Vol 3. No 2. Hal: 154 – 180
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta. Peraturan Pemerintah Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014) dalam pasal 86 ayat (4) UU/2014*
- Oka Tama Bagus Prayoga (2018). *Penerapan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dina Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung pinang*".
- Ramlah (2018). "*Analisis Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Bagian*

*Hukum dan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi”.*

Handani, I. (2018). Analisis Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Husnan, Suad , 2002, *Manajemen Keuangan Teori Dan Praktek* , Yayasan Badan Penerbit Gajah Mada Yogyakarta , Yogyakarta.

Siagian, P Sondang. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. *Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8.*

Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados, 1*, 1–476.

Muhyadin, F.M.2019 (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta). *Skripsi* Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta

Muhyadin, F. H. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi  
Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Onsardi, O., & Putri, S. H. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan. *OSF Preprints*

Rizki, A., Suprajang, S, E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan  
Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar.  
*Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*. Vol 2(1):49-56.

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia:  
Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta:  
Bumi Aksara.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*.

PRENADAMEDIA GROUP.

Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksan

Afandi, P. 2016. Concept & Indikator: *Human Resources Management For  
Management Reseach*. Yogyakarta : Deepublish

Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit  
Bumi Aksara

Sutrisno, Edy, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

Alfiah, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada Pt X). [Skripsi]. Jakarta. Universitas  
Pertamina

Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung

- Poerwadarminta. 1995. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia.
- J.Moleong, Lexy.2014. *Metode Penelitian Kualitatif , Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- J.Moleong, Lexy.2014. *Metode Penelitian Kualitatif , Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ulber, Silalahi. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Basuki, Sulistyono. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta : Penaku.
- Sudjarwo dan Basrowi. 2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Moleong, L. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.