

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Analisis deskriptif memberikan gambaran skor rata-rata persepsi populasi variabel disiplin kerja termasuk dalam kategori baik dengan nilai (81.5%), variabel pendidikan termasuk dalam kategori sangat baik dengan nilai (85.3%), dan kinerja pegawai termasuk dalam kategori baik dengan nilai (83.7%).
2. Hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pengawasan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor PDAM Kota Kupang.
3. Hasil F hitung menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pengawasan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin pegawai pada kantor PDAM Kota Kupang
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,773 atau 77,3% menunjukkan bahwa variabel disiplin pegawai kantor PDAM Kota Kupang merupakan kontribusi dari ketiga variabel independen, yakni kompensasi, pengawasan dan motivasi sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel ini, misalnya: pendidikan, gaya kepemimpinan atasan, lingkungan kerja, beban kerja, dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak terkait dalam penelitian ini untuk memperhatikan beberapa hal berikut:

1. Diharapkan agar pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT untuk selalu memikirkan resiko yang akan terjadi dalam melakukan pekerjaan masing-masing, sehingga dapat meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi.
2. Diharapkan agar Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT perlu membuat analisis jabatan dengan baik dan benar sehingga pegawai dapat ditempatkan sesuai latang belakang pendidikannya masing-masing.
3. Diharapkan agar para pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan sesuai target yang sudah ditentukan oleh instansi.
4. Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT diharapkan untuk memberi kesempatan kepada para pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, karena Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT masih banyak pegawai yang berpendidikan SMA/Sederajat.

Bagi peneliti lain di bidang SDM untuk dapat meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga dapat membantu pimpinan sebagai bahan pertimbangan dan analisis dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.

Daftar Pustaka

A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Perusahaan. Ro Sda, 2009

Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Erlangga: PT Gelora Aksara Pratama, 2007

Effendi, Usman, *Asas Manajemen*, Jakarta, Rajawali Pers, 2014

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (edisi revisi), Jakarta, Bumi Aksara, 2009

Khairi, Humaidi, *Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*, Sumatera Utara, 2017.

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2009