

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja Di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo terhadap kinerja pegawai Di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Nilai Koefisien dari variabel disiplin kerja positif menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang ditanamkan dan dipatuhi oleh pegawai Di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo

Koefisien determinasi R^2 sebesar 0,468. Nilai ini berarti bahwa sebesar 46,8% variabilitas kinerja pegawai Di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo dijelaskan oleh disiplin kerja yang diberikan kepada pegawai Di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo. Dari nilai yang dihasilkan dari analisis regresi di atas, maka dapat pula disimpulkan bahwa variabel bebas telah mampu ataupun baik dalam menjelaskan atau memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat. Adapun pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja pegawai sebesar 53,2%. Variabel lain tersebut berupa variabel

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kompensasi serta kompetensi pegawai

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan, maka saran yang ditawarkan oleh peneliti yakni

1. Sebaiknya pimpinan di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo berupaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan dari pegawai melalui pembenahan paa aspek keadilan dimana pimpinan adil dalam memberikan reward ataupun punishment bagi pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo
2. Sebaiknya pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo berupaya untuk meningkatkan kinerja sebagai bentuk optimalisasi dari peningkatan kerja bagi pegawai itu sendiri.
3. Bagi peneliti selanjutnya yakni mengembangkan penelitian ini dengan memecah indikator menjadi variabel atau dengan analisis berganda. Kemudian instrumen penelitian sebaiknya menggunakan skala guttman agar hasilnya lebih objektif terkait dengan kinerja pegawai dan disiplin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardansyah dan Wasilawati. 2014. Pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Badan pusat statistik kabupaten lampung tengah. *Jurnal JMK*, VOL. 16, NO. 2, September ISSN 1411-1438.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Aritonang, Lerbin R., 2005, *Kepuasan Pelanggan, Edisip Pertama, Cetakan Pertama*, Jakarta: Penerbit : PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko TH,. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- I Gusti Agung Ayu Maya Prabasari Dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2013. Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. PLN (persero) distribusi Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia,. Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Pratiwi, Anisa. 2014. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Prawirosentono, Suryadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rahayu Puji Suci & Mohamad Syafi'l Idrus. 2015. *The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)*. *Journal Review of European Studies; Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181*

- Riduwan. 2007. *Metode Penelitian untuk Tesis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rista Eka Rachim Febiningtyas, Diah Ekaningtias. 2014. *The effect of leadership, motivation, and work discipline on the employees' performance of finance section in the regional working unit in Tulungagung regency*. *Journal The Indonesian Accounting Review* Vol. 4, No. 2, July 2014, pages 97 – 106
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins. P.S.,2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Santoso, Singgih. 2012. *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit CV Mandar Maju.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA* Volume 9 Nomor 1 Februari
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sjafri Mangkuprawira. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama, Bogor : Ghalia Indonesia
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunjoyo, dkk, 2013. *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset*. Bandung: penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana