

untuk dimensi orientasi pelayanan, mendapatkan hasil median 2 yang menandakan dimensi ini berada pada kategori sedang.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan indikasi awal wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi dan tingkat kinerja pegawai yang tidak terlalu tinggi. Hal ini serupa dan terbukti dengan hasil penelitian lapang berdasarkan kuesioner terhadap 78 responden dan wawancara dengan beberapa responden. Kesimpulan yang peneliti peroleh dalam penelitian ini adalah:

- 1). Dilihat dari 4 (empat) dimensi Disiplin Kerja menurut DeCenzo dan Robbins dengan indicator mengikuti PP 53/2010 di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yaitu dimensi kehadiran berada pada kategori tinggi, kejujuran berada pada kategori tinggi, perilaku dalam bekerja berada pada kategori, dan kegiatan diluar

pekerjaan berada pada kategori tinggi. Sehingga berdasarkan hal tersebut, tingkat disiplin kerja secara keseluruhan menyatakan bahwa Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- 2). Dilihat dari 3 (tiga) dimensi Kinerja Pegawai menurut Miner dan SKP di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yaitu kuantitas berada pada kategori sedang, kualitas berada pada kategori sedang, penggunaan waktu berada pada kategori sedang dan secara keseluruhan, tingkat kinerja pegawai berdasarkan SKP adalah tinggi. Kemudian 4 (empat) dimensi perilaku kerja berdasarkan PP 30/2019 di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta yaitu kerjasama berada pada kategori tinggi, orientasi pelayanan berada pada kategori sedang, komitmen berada pada kategori tinggi, serta inisiatif kerja berada pada kategori tinggi dan tingkat kinerja pegawai berdasarkan perilaku kerja adalah tinggi. Sehingga berdasarkan hal tersebut secara keseluruhan menyatakan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta memiliki tingkat kinerja pegawai yang tinggi.
- 3). Secara keseluruhan, antara kedua variabel terdapat hubungan kausal (pengaruh) signifikan yang moderat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan, maka saran yang dapat peneliti berikan antara lain adalah sebagai berikut:

- 1). Dilihat dari hasil variabel disiplin kerja, keempat dimensi sudah berada pada tingkatan yang tinggi. jika ditinjau dari besaran pusat tendensi median per indicator, hampir seluruhnya berada pada tingkatan “sangat setuju” dan “setuju”. Namun perlu ditingkatkan agar dapat menerapkan aturan disiplin kerja dengan maksimal.
- 2). Dilihat dari hasil variabel kinerja pegawai, empat dari tujuh dimensi berada pada kategori sedang yaitu kuantitas, kualitas, penggunaan waktu, dan orientasi pelayanan. Untuk meningkatkan dimensi kuantitas, kualitas dan penggunaan waktu, pegawai Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta disarankan menyusun sasaran kerja pada awal tahun sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta berusaha lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai.
- 3). Dilihat dari hasil penelitian yang telah didapat, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan moderat sebesar 27,2% terhadap kinerja pegawai. Sehingga perlu diteliti lebih lanjut dengan menambah beberapa dimensi yang berbeda untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2000). *Performance Management*. London: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resources Management Practice : a Guide to People Managemnt*.
- Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practice, 12th ed.*
- Asmiarsih, T. (n.d.). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes.
- Bugdol, M. (2018). *A Different Approach to Work Discipline*. Poland: Springer International.
- Carrel, M. R., Elbert, N. F., & Hatfield, R. D. (1995). *Human Resources Management, Global strategies for Managing A Diverse Workface*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Condrey, S. E. (2004). *Handbook of Human Resources Management in Goverment*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Condrey, S. E. (2004). *Handbook of Human Resources Management in Goverment*. San Francisco: Jossey-Bass.
- DeCenzo, D., & Robbins, S. (2010). *Fundamentals of Human Resource Management, 10 Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- E, A. A. (2017). Effect of Discipline Management on Employee Performance in An Organization: The Case of County Education Office Guman Resource Department.
- Jeffrey, D., & Soleman, M. (2015). The Effect of Work Discipline, Achievement Motivation and Career Path toward Employee Performance of The Nation Resilience Institute of The Republic of Indonesia.
- Mabey, C., Skinner, D., & Clark, T. (1998). *Experiencing Human Resource Management*. London: Sage Publication.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2007). *Human Resource Management, 12ed.*
- Monappa, A. (2000). *Management Challenger for The Corporations of Tomorrow*. USA: SAGE Publication.

- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management 14th ed.* Pearson Education.
- Moronge, D., & Achieng, C. (n.d.). Influence of Progressive Discipline on Employee Performance in Kenya: A Case of Mukuewe.
- Robbins, R. (1984). *Organizational Behavior for Attitude and Job Satisfaction.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Sastrodiwiryono, S. B. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, 15ed.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidharta, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Unit Pelayanan Kepegawaian Pada Kantor Pusat Badan Kepegawaian Negara. .
- Silalahi, U. (2017). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silalahi, U. (2018). *Metodologi Analisis dan Interpretasi Hasil.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Kencana Prenada Media Group.
- Utama, D. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Negara.
- Wether, W. B., & Davis, K. (n.d.). *Human Resources and Personnel Management.* McGraw Hill Book Co.

Peraturan Perundang-undangan

- Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil