

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif setiap variabel menunjukkan bahwa :
 - Variabel Disiplin Kerja berada pada klasifikasi Baik karena total nilai sebesar 111,4 dalam arti, pegawai pada kantor kecamatan Biboki Utara Kabupaten Timor Tengah Utara selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku di kantor
 - Variabel Kinerja Pegawai berada pada klasifikasi Baik karena total nilai sebesar 108,85 dalam arti, pegawai kantor kecamatan Biboki Utara Kabupaten Timor Tengah Utara selalu menghasilkan kuantitas kerja yang baik, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab yang baik
2. Hasil analisis korelasi membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel Kinerja pegawai (Y) kantor kecamatan Biboki Utara Kabupaten Timor Tengah Utara. Hal ini terbukti dari analisis korelasi produk moment menunjukkan bahwa korelasi antara variabel Disiplin kerja dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) kantor kecamatan Biboki Utara Kabupaten Timor Tengah Utara, dimana nilai r hitung 0,362 lebih besar dari nilai r tabel 0,361 pada tingkat signifikan 5%, dengan demikian hipotesa H_a diterima dan H_o di tolak

3. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada kantor kecamatan Biboki Utara Kabupaten Timor Tengah Utara sebesar 13,1 sedangkan sisanya 86,9% di pengaruhi faktor lain

6.2 Saran

Secara umum variabel bebas yaitu Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada kantor kecamatan Biboki Utara Kabupaten Timor Tengah Utara sehingga disarankan:

1. Bagi instansi

Kondisi ini agar tetap dipertahankan dalam rangka memberi manfaat untuk peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi

2. Bagi peneliti

Lebih banyak lagi memahami dan menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai yaitu Disiplin kerja dengan menggunakan berbagai teori

3. Bagi pembaca

Agar dapat menggunakan skripsi ini sebagai bahan referensi dan pengembangan-pengembangan penelitian lebih lanjut dengan masalah yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Saharsimi. 2006. *Metedologi penelitian*. Yokyakarta: Bina Aksara
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hani, Handoko. 2002. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yokyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan , 2013. *Manajemen Sumber Daya*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yokyakarta
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Evaluasi Kinerja*, Bandung: Refika Aditama
- Notoadmodjo, Sukidjo.1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Simamora, Henry. 2004 *Manajemen sumber Daya Manusia*. SIE YKPN. Yokyakarta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV Alfabeta
- Sugyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. cetakan kesembilan. Alfabeta
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: C. Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke praktik*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.