

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung positif ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja pegawai. Dengan kata lain disiplin kerja yang dilakukan terus menerus akan dapat menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh langsung positif pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung positif ini menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir, akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja pegawai. Dengan kata lain pengembangan karir yang dirancang secara sistematis dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh langsung positif ini menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja, akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja pegawai. Dengan kata lain kepuasan kerja yang telah mencapai standar yang telah ditentukan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh langsung positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Pengaruh langsung positif ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, akan mengakibatkan peningkatan pada kepuasan kerja. Dengan

kata lain disiplin kerja yang tinggi dengan mematuhi segala peraturan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja.

5. Terdapat pengaruh langsung positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Pengaruh langsung positif ini menunjukkan bahwa peningkatan pengembangan karir, akan mengakibatkan peningkatan pada kepuasan kerja. Dengan kata lain pengembangan karir yang dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.
6. Terdapat pengaruh langsung positif disiplin kerja terhadap pengembangan karir. Pengaruh langsung positif ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, akan mengakibatkan peningkatan pada pengembangan karir. Dengan kata lain disiplin kerja yang tinggi dengan cara siap menerima sanksi apapun bila melanggar peraturan dapat meningkatkan pengembangan karir.

Berdasarkan kesimpulan di atas yang menggunakan data empiris, maka ditemukan sesuatu yang baru dari hasil penelitian ini yaitu bahwa penekanan pada disiplin kerja pegawai perlu dilakukan agar ada "*shock therapy*", namun penekanan ini agar dilakukan secara adil, artinya ini berlaku untuk semua pegawai. Pengembangan karir yang merupakan dasar pengembangan kemampuan, keahlian dan keterampilan pegawai terus dilakukan agar pegawai memiliki kemampuan yang siap pakai dengan berbagai cara seperti diklat, workshop ataupun seminar. Kepuasan kerja pegawai juga merupakan kebutuhan yang tidak dapat diabaikan

karena merupakan kebutuhan psikologis yang harus terpenuhi, yaitu dengan cara memperhatikan atau memenuhi kepuasan kerja yang menjadi miliknya, seperti memberikan insentif atau reward bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja baik.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian deskriptif tersebut dapat memberikan implikasi dengan penekanan pada:

1. Perbaikan disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai Ditjen Risbang Kemenristekdikti RI. Implikasinya adalah kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperbaiki disiplin kerja. Upaya-upaya konkrit perbaikan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Meningkatkan kepatuhan peraturan organisasi.
 - b. Organisasi adil terhadap semua pegawai
 - c. Pengawasan dilakukan setiap saat
 - d. Diberikan sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan dan tidak tebang pilih.
 - e. Memiliki tanggung jawab pekerjaan
2. Perbaikan pengembangan karir akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Implikasinya adalah kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperbaiki pengembangan karir. Upaya-upaya konkrit perbaikan

pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara:

- a. Menyusun rencana kerja yang baik.
 - b. Mengikuti diklat yang sudah ditentukan.
 - c. Dapat memecahkan masalah dengan kompeten.
 - d. Penempatan pegawai yang tepat.
 - e. Mampu berkomunikasi dengan baik.
3. Perbaikan kepuasan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Implikasinya adalah kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memperbaiki kepuasan kerja. Upaya-upaya konkrit perbaikan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan :
- a. Tingkat kehadiran pegawai
 - b. Faktor sosial
 - c. Faktor budaya
 - d. Faktor organisasi
 - e. Faktor lingkungan
4. Perbaikan disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Implikasinya adalah kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki disiplin kerja. Upaya-upaya kongkrit perbaikan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara:
- a. Organisasi adil terhadap semua pegawai.
 - b. Pengawasan dilakukan setiap saat

5. Perbaikan pengembangan karir akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja. Implikasinya adalah kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memperbaiki pengembangan karir. Upaya-upaya kongkrit perbaikan pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Dapat memecahkan masalah dengan kompeten.
 - b. Penempatan pegawai yang tepat.
 - c. Mampu berkomunikasi dengan baik.
6. Perbaikan disiplin kerja akan mengakibatkan peningkatan pengembangan karir. Implikasinya adalah pengembangan karir dapat ditingkatkan dengan memperbaiki disiplin kerja. Upaya-upaya kongkrit perbaikan disiplin kerja untuk meningkatkan pengembangan karir dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Meningkatkan kepatuhan peraturan organisasi.
 - b. Memiliki tanggung jawab pekerjaan

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, saran yang dikemukakan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Ditjen Risbang Kemenristekdikti RI, disarankan kepada Dirjen Risbang Kemenristekdikti RI agar mendorong peningkatan disiplin kerja, peningkatan pengembangan karir, dan peningkatan kepuasan kerja pegawai dalam bentuk insentif insentif yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

2. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan mengenai peningkatkan kepatuhan peraturan organisasi, organisasi adil terhadap semua pegawai, pengawasan dilakukan setiap saat, diberikan sanksi hukuman bagi yang melanggar peraturan dan tidak tebang pilih.
3. Peningkatan pengembangan karir dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan mengenai penyusun rencana kerja yang baik, dapat memecahkan masalah dengan kompeten, Penempatan pegawai yang tepat, Mampu berkomunikasi dengan baik.
4. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan mengenai peningkatan kehadiran pegawai, faktor sosial, faktor budaya, faktor organisasi, faktor lingkungan.
5. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai seperti produktivitas dan lain lain.