BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

1. Gambaran kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi diklasifikasikan sebagai kategori tinggi. Pengembangan pegawai di lembaga tersebut juga dikategorikan baik. Selain itu, disiplin kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi dinilai berapa pada kategori disiplin
2. Pengembangan pegawai berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi. Ini berarti bahwa semakin efektif program pengembangan dan implementasinya di lembaga tersebut, semakin baik pula hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.
3. Pengembangan pegawai juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi. Pengembangan pegawai juga dapat diartikan untuk memperbaiki sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja, melatih pegawai untuk lebih disiplin dan membuat pegawai menjadi lebih baik dalam bekerja. Semakin baik program pengembangan pegawai yang terlaksana maka semakin baik pula disiplin kerja pegawai
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi. Jika pegawai menunjukkan tingkat disiplin yang baik, kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Sebaliknya, jika pegawai kurang disiplin, mereka mungkin tidak dapat menjalankan tugas dengan baik, yang berakibat pada kinerja yang kurang optimal.
5. Disiplin pegawai sebagai variabel intervening dapat mempengaruhi pengembangan pegawai terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Dengan pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan yang terlaksana dengan baik dapat memperluas pengetahuan dan meningkatkan kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Semakin baik pengembangan yang terlaksana dengan penerapan disiplin kerja yang baik

dalam Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Jambi akan meningkat pula kinerja yang dihasilkan pegawai. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa semua hipotesis penulis terbukti.

1.2. Saran

1. Pada variabel kinerja pegawai sebaiknya atasan lebih meningkatkan pengawasan terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan memantau, mengarahkan, dan menilai agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
2. Pada variabel pengembangan pegawai seharusnya instansi perlu lebih memperhatikan program-program pengembangan yang mengarah pada kebutuhan jenjang karir dengan memetakan jalur karir untuk setiap posisi sehingga pegawai di dorong untuk menduduki karir yang lebih tinggi.
3. Pada variabel disiplin kerja seharusnya pegawai lebih meningkatkan ketaatan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah di tetapkan, seperti menaati jam kerja, melapor kepada atasan bila terdapat hal yang merugikan, dan memelihara fasilitas sebaik-baiknya.
4. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, disarankan untuk meningkatkan jumlah referensi yang dibaca agar hasil penelitian menjadi lebih baik dan dapat menghasilkan pengetahuan baru. Selain itu, disarankan juga untuk menambahkan indikator atau teori yang lebih lengkap agar hasil penelitian memiliki tingkat akurasi yang lebih tinggi.