

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Setelah melakukan pengolahan data analisis dan pembahasan hasil penelitian yang berkaitan dengan permasalahan sebelumnya, maka simpulan dan saran yang berkaitan dengan dengan perumusan masalah serta hipotesis yang diajukan dapat diberikan sebagai berikut :

#### **5.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukan pengujian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik .
2. Kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja lebih berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja. Dengan nilai Beta pengalaman kerja 0,347 dan kedisiplinan kerja 0,325.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan simpulan yang diperoleh setelah pengolahan data-data maka penulis memberikan rekomendasi yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi di Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kabupaten Gresik tempat dilakukannya

83

penelitian serta bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama. Adapun rekomendasi yang bisa penulis berikan adalah sebagai berikut:

##### **5.2.1. Bagi Aspek Manajerial**

Kedisiplinan memiliki peran yang cukup penting sebagai landasan yang digunakan oleh pihak manajemen perusahaan dalam upaya membentuk prestasi kerja di Dinas Tenaga Kerja Pemerintahan Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil penelitian, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, dan pengaruh yang dimiliki kurang baik, sehingga prestasi kerja pegawai di dalam

menjalankan tugas yang dilakukan kurang begitu menunjang. Oleh sebab itu disarankan kepada pihak manajemen disnaker untuk lebih meningkatkan peraturan kedisiplinan kerja agar apa yang diharapkan pegawai bisa mendapatkan kepuasan dalam bekerja dengan kepuasan dalam bekerja maka prestasi kerja karyawan pun dapat meningkat.

2. Pengalaman kerja pegawai di Disnaker merupakan faktor yang paling dominan terhadap prestasi kerja, oleh sebab itu supaya pengalaman kerja yang sudah dimiliki pegawai di Disnaker lebih ditingkatkan dan dipertahankan dengan baik agar di dalam sebuah dinas ketenaga kerjaan memiliki pegawai yang berprestasi kerja yang baik dan bisa juga memberikan contoh terhadap calon tenaga kerja baru atau karyawan di perusahaan lain

84

untuk lebih memperhatikan pengalaman kerja. Karena dengan pengalaman kerja yang baik akan menciptakan prestasi kerja yang baik pula.

#### 5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti masih terdapat keterbatasan, adapun saran bagi peneliti selanjutnya adalah prestasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja pegawai, melainkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini ditambahkan, karena dari analisis determinasi ( $R^2$ ) prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel di luar kedisiplinan kerja dan pengalaman kerja sebesar 74,1%. Variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya adalah:

Menurut Sutrisno (2009; 165)

- a. Kemampuan, dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja.