

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisa yang telah dilakukan terhadap tiga hipotesis, maka diperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

1. Profesionalisme secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada Kementerian Dalam Negeri di Jakarta Pusat. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, artinya setiap peningkatan atau penurunan pada variabel profesionalisme akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan pada variabel kinerja pegawai
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Dalam Negeri di Jakarta Pusat. Hubungan antara variabel berjalan satu arah, artinya setiap peningkatan atau penurunan pada variabel disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan pada variabel kinerja pegawai
3. Profesionalisme dan disiplin kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Dalam Negeri di Jakarta Pusat. Hubungan antara variabel berjalan dua arah, artinya setiap peningkatan atau penurunan pada variabel professionalism dan disiplin kerja akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan pada variabel kinerja pegawai

5.2 Saran-Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Adapun yang menjadi saran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang mungkin juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data penelitian, tidak ditambahkan dari hasil wawancara dan observasi langsung masuk kedalam penugasan audit, sehingga data yang dihasilkan hanya secara tertulis, data tersebut menjadi kurang akurat karena tidak bisa langsung berbicara dengan para pegawai dan meminta saran atau pendapat langsung dari sudut pandang pegawai.

5.2.2 Saran Praktis

Adapun saran praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kantor Kementerian Dalam Negeri dapat memberikan penghargaan dan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kedisiplinan kerja yang patut dicontoh melalui berbagai cara, termasuk pujian, promosi, atau tunjangan tambahan. Pendekatan ini bertujuan untuk menginspirasi karyawan lain untuk berusaha mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja akan menghadapi konsekuensi seperti teguran, peringatan, bahkan tindakan tegas untuk mencegah terulangnya perilaku yang tidak diinginkan. Langkah-langkah ini berfungsi untuk mendidik karyawan dan

meningkatkan motivasi untuk menghindari perilaku yang tidak diinginkan.

2. Peningkatan dapat dilakukan pada hubungan antar rekan kerja dan antara bawahan dan atasan. Permasalahan atau konflik yang timbul dalam

hubungan ini dapat diselesaikan secara damai, sehingga memupuk keuntungan bersama bagi kedua belah pihak yang terlibat. Penting untuk diketahui bahwa profesionalisme berfungsi sebagai kekuatan motivasi, mendorong karyawan untuk mengerahkan upaya yang lebih besar guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

