

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh disiplin waktu dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan.
2. Kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan.
3. Secara simultan, disiplin waktu dan kompetensi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan (BBPOM) Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi BBPOM Medan
 - a. Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan masih adanya keraguan pegawai dalam aspek kedisiplinan waktu, penerapan disiplin waktu perlu diperkuat melalui sistem monitoring harian terhadap kehadiran dan penyelesaian tugas. Selain itu, evaluasi mingguan perlu dilakukan agar keterlambatan dan pelanggaran waktu kerja dapat segera diidentifikasi dan diperbaiki.

- b. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pemahaman terhadap SOP dan kemampuan adaptasi masih belum merata, sehingga pengembangan kompetensi perlu difokuskan pada aspek tersebut. Upaya yang dapat dilakukan yaitu melalui pelatihan berbasis praktik langsung serta pendampingan kerja, agar pegawai tidak hanya memahami secara teoritis tetapi juga mampu menerapkannya dalam pekerjaan.
- c. Temuan pada variabel kinerja mengindikasikan bahwa masih terdapat keraguan dalam pencapaian target kerja, kecepatan penyelesaian tugas, serta pemahaman terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan penegasan target kerja yang terukur, pelaksanaan briefing rutin, serta pemberian umpan balik langsung agar pegawai lebih terarah dan konsisten dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel yang belum diteliti, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja, guna menjelaskan faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penggunaan metode campuran (*mixed methods*) dapat dipertimbangkan agar hasil penelitian tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga mampu menggali pengalaman dan persepsi pegawai secara lebih mendalam.