

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data yang telah dipaparkan diatas, maka dapatlah diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemberdayaan Pegawai tidak terlepas dari perencanaan sumber daya manusia yang merupakan suatu kegiatan manajemen dalam rangka memperbaiki sistem pelayanan terhadap masyarakat untuk tercapainya kedisiplinan pegawai harus ada pengontrolan dari Sub Bagian yang lebih tinggi ke bagian rendah untuk mengetahui tercapainya kedisiplinan Pegawai dalam Rangka Pelaksanaan Tugas Adminstrasi pada Bagian Umum Sekretariat Kantor Walikota Pekanbaru.
2. Sanksi yang diterapkan terhadap pegawai yang kurang disiplin pada bagian umum tersebut yang pertama yaitu: Sanksi hukuman ringan yaitu berupa teguran lisan, Sanksi hukuman sedang yaitu berupa peringatan tertulis dan Sanksi hukuman disiplin berat yaitu berupa penurunan pangkat.
3. Hambatan yang dihadapi dalam melakukan pembinaan terhadap pegawai yang kurang disiplin pada sekretariat kantor walikota pekanbaru umumnya terletak pada Kepala Bagian karna kurang memperhatikan hasil kerja pegawai yang tidak sesuai dengan periode yang telah ditentukan karena banyaknya pegawai yang masuk kerja

terlambat tetapi tidak melakukan lembur kerja sehingga pekerjaannya tidak selesai.

B. Saran

1. Pihak Kantor Walikota Pekanbaru seharusnya meningkatkan kinerja para pegawai agar tidak ada lagi pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
2. Hendaknya Kepala Bagian Umum bersungguh-sungguh dalam memperhatikan kinerja pegawainya dan selalu memberikan teguran kepada pegawai yang kurang disiplin.
3. Hendaknya pegawai Bagian Umum selalu berusaha mematuhi peraturan yang berlaku dan tidak ada lagi pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas.