

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan hasil analisis yang dilakukan dengan pengolahan data menggunakan IBM SS Statistics 22, mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Absensi Fingerprint dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, artinya semakin baik jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi.
2. Absensi fingerprint berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, artinya apabila suatu instansi menggunakan sistem absensi fingerprint maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan pada suatu instansi maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi.
4. Kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja. Artinya, semakin baik jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai, apabila suatu instansi menggunakan sistem absensi fingerprint maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai dan semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan pada suatu instansi maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam suatu instansi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyampaikan saran dengan harapan dapat dijadikan sebagai langkah dimasa yang akan datang untuk meningkatkan disiplin kerja melalui kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi.

1. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah diberikan kepada 123 responden pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, item pernyataan pada variabel kepemimpinan, indikator kemampuan pegawai menyelesaikan tugas diluar kemampuan dan indikator tanggungjawab pemimpin dalam menyelesaikan tugas sendiri dan tugas kelompok memiliki skor terendah. Inisiatif pegawai dan tanggungjawab pemimpin dalam menyelesaikan tugas akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, maka perlu peningkatan kemampuan dan tanggungjawab untuk memperbaiki kedisiplinan.
2. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 123 responden pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, item pernyataan variabel absensi fingerprint, indikator meningkatkan kinerja instansi dengan mengoptimalkan jam kerja memiliki skor terendah. Hal tersebut terjadi karena beberapa pegawai dapat melakukan absen terlebih dahulu meskipun pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Maka dari itu, sebaiknya instansi semakin tegas memberikan peringatan pada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pegawai tersebut.
3. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 123 responden pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan, item pernyataan pada variabel budaya organisasi, indikator setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik memiliki skor terendah. Indikator tersebut akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, prosedur kerja yang ada pada tiap instansi sudah diterapkan dalam tatanan kerja berbentuk peraturan

melakukan pekerjaan dan berhubungan baik dengan unit kerja lain. Jika masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur kerja tersebut, maka, menunjukkan bahwa disiplin kerja masih belum baik. Sehingga, perlu meningkatkan komunikasi antar pegawai, salah satu cara untuk meningkatkan hal ini adalah dengan terus menekankan komunikasi antar pimpinan maupun rekan kerja agar selalu terjalin dengan baik.

4. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dilakukan kepada 123 responden pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan,, pada variabel disiplin kerja, indikator keluar saat jam kerja atau bolos memiliki indikator terendah. Maka dari itu, sebaiknya instansi lebih tegas dalam menetapkan prosedur kerja untuk para pegawainya agar pegawai dapat taat dan patuh pada aturan yang berlaku.
5. Bagi peneliti selanjutnya, adanya penelitian ini adalah sebagai bahan kajian serta pembandingan untuk penelitian yang akan datang dengan berbagai keterbatasan seperti halnya waktu, tenaga, biaya dan sumber yang terbatas sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu ditelaah lebih mendalam lagi mengenai pengaruh kepemimpinan, absensi fingerprint dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dengan menyertakan variabel - variabel lain yang belum diteliti seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja, dll yang dapat digunakan dalam penelitian ini serta disesuaikan dengan kebutuhan penelitian yang akan datang.