BAB V
KESMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linier sederhana yang dilaksanakan mengenai pengaruh budaya organissi terhadap disiplin kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai Polrestabes Bandung, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi pada Polrestabes Bandung berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang paling tinggi hingga terendah. Gambaran mengenai budaya organisasi pada Polrestabes Bandung dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari, ranah inovasi dan berani mengambil resiko, ranah perhatian secara detail, ranah berorientasi pada hasil, ranah berorientasi pada individu, ranah berorientasi pada tim, ranah agresifitas dan ranah stabilitas. Dengan dimensi yang paling tinggi yaitu dimensi agresifitas dan dimensi yang paling rendah adalah dimensi perhatian secara detail. Budaya organisasi yang dimiliki atau dilakukan oleh pegawai atau polisi sudah cukup tinggi (baik) akan tetapi budaya organisasi ini masih perlu ditingkatkan serta dipertahankan. Budaya organisasi memberikan kontribusi yang baik terhadap disiplin kerja. Jika seseorang memiliki budaya organisasi yang baik, maka dia akan dapat mengatur potensi yang dimilkinya secara optimal sehingga akan memiliki disiplin kerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal.
2. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan disiplin kerja pegawai negeri sipil dan polisi Polrestabes Bandung berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi yang paling tinggi hingga terendah. Gambaran mengenai disiplin kerja pada polisi Polrestabes Bandung dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari, ranah disiplin preventif, ranah disiplin

479/UN40.7.D1/LT / 2015

korektif dan ranah disiplin progresif. Dengan dimensi paling tinggi yaitu dimensi disiplin preventive dan dimensi paling rendah yaitu dimensi korektif. disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai atau polisi sudah cukup tinggi (baik) akan tetapi disiplin kerja ini masih perlu ditingkatkan serta dipertahankan. Disiplin kerja memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai. Jika seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, maka dia akan dapat mengatur potensi yang dimilkinya secara optimal sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

3. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja pegawai polisi Polrestabes Bandung berada pada kategori sedang. Hal ini dapat dilihat dari gambaran mengenai kinerja pegawai polisi Polrestabes Bandung dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketangguhan, dan etika. Dengan dimensi paling tinggi yaitu dimensi kuantitas kerja dan dimensi paling rendah yaitu dimensi sikap. kinerja yang dihasilkan oleh pegawai masih sedang dan belum optimal sehingga ini masih perlu ditingkatkan kembali. Karena kinerja pegawai yang tinggi akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan, sehingga diharapkan seluruh pegawai menujukkan kinerja yang optimal.
4. Budaya organisasi mempunya pengaruuh yang positif terhadap disiplin kerja dengan pengaruh sebesar 1,25% dan tingkat korelasi sebesar 0,112 Hal ini menunjukan semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 98,75% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Disiplin kerja mempunyai pegaruh yang positif terhadap kinerja pegawai sebesar 2,46% dan tingkat korelasi sebesar 0,158. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

479/UN40. 7. D1/ LT / 2015

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

1. Hasil penelitian mengenai Budaya organisasi bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang memiliki ,aturan, nilai-nilai dan norma yang ditujukan untuk anggota organisasinya dalam menangani masalah baik internal maupun eksternal. Berdasarkan tanggapan responden dimensi perhatian secara detail memberikan pengaruh terkecil oleh karena itu, instansi perlu memperbaiki atau meningkatkan hubungan baik antar pegawai sehingga pegawai dapat menjalankan budaya organisasi dengan baik seperti saling mengingatkan dalam menjalankan budaya organisasi dengan baik. Ada beberapa tanggapan responden yang memberikan tanggapan yang rendah maka organisasi perlu meningkatkan dan memperbaikinya yaitu dengan:
    1) Organisasi menciptakan budaya organisasi yang baik yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dan dapat berpengaruh terhadap kinerja membiasakan dan mencontohkan untuk melaksanakan budaya organisasi yang baik, seperti menegakan disiplin, menjalankan perubahan mainset yang sudah ada pada Polrestabes Bandung.
    2) Meningkatkan kesadaran dan keberanian dalam berani mengambil resiko yang dapat meningkat jika memiliki disiplin kerja yang semakin baik atau tinggi.
    3) Meningkatkan ketelitian dan kecermatan dalam menyusun hasil pekerjaan.
    4) Memberikan arahan dalam menganalisis hasil pekerjaan. atasan menghimbau kepada bawahan atau rekan kerja untuk selalu memperhatikan hasil kerjanya.
    5) Meningkatkan sistem reward atau penghargaan pada pegawai yang berprestasi atau teladan. seperti memberikan poin lebih atau bonus jika ada pegawai atau bawahan yang teliti mengerjakan tugasnya

479/UN40. 7. D1/ LT / 2015

Hal tersebut jika di perbaiki akan menghasilkan disiplin kerja yang lebih baik. Selain itu perlu diperhatikan dalam melihat hasil kerja atau kecermatan dalam hasil kerja karena`masih ada responden yang memberikan tanggapan rendah terhadap cermat dalam melihst hasil kerja, sehingga atasan atau perusahaan atau organisasi dapat lebih memperhatikannya.

2. Hasil penelitian mengenai disiplin kerja pada polisi Polrestabes Bandung yaitu rendahnya dimensi disiplin preventif, maka instansi perlu memperbaiki kedisiplinan dengan bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan seperti benar-benar menjalankan aturan atau sansksi yang telah ada, mengingatkan akan tanggung jawab, berani menerima sanksi dan membangun rasa menerima sanksi jika berbuat salah untuk memperbaiki kinerjanya. Bahkan ada beberapa tanggapan responden yang memilih daftar kehadiran yang rendah dan memiliki kesadaran tugas yang rendah, sehingga perusahaan harus meningkatkannya dengan:
   1) Memperhatikan kehadiran dengan baik, apa bila perlu membuat sistem kehadiran yang jelas.
   2) Meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kesadaran dalam mengerjakan tugas. Seperti adanya reward dalam mengerjakan tugas.

   Hal tersebut tentu harus diperhatikan oleh perusahaan atau sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.
3. Kinerja atau *performance* adalah usaha membandingkan prestasi kerja yang dikehendaki dalam suatu jabatan tertentu. Berdasarkan tanggapan responden, dimensi ketangguhan termasuk dalam dimensi terendah hal ini tidak boleh dibiarkan begitu saja oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan karena dimana pegawai harus memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya guna memenuhi tugas yang telah ditentukan dan mencapai kinerja yang baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa budaya organisasi 479/UN40.7.D1/LT / 2015 berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi pun perlu

diperhatikan. Hal ini dikarenakan dengan meningkatkan disiplin kerja dengan budaya organisasi yang dijalankan oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap semangat pegawai dalam bekerja. Pada dasarnya hampir seluruh pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan kesiapan menerima sanksi, sanksi yang diterima mengandung makna, keputusan yang adil sesuai target kerja. Namun agar pegawai dapat mengerjakan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan, pegawai perlu memiliki budaya organisasi yang baik agar seamangat dan nyaman untuk mengerjakan pekerjaannya melebihi target yang telah ditentukan. Seperti atasan saling menghormati terhadap bawahannya, membangun suasana bekerja tidak terlalu tegang atau serius. terhadap kinerja pegawai, maka penulis merekomendasikan agar pihak Polrestabes Bandung dapat mempertahankan, menjaga, mengawasi dan dapat meningkatkan disiplin kerja organisasi

5. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai dalam bekerja oleh karena itu, perusahaan atau instansi perlu meningkatkan disiplin kerja, baik disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif. Sehingga kinerja pegawai akan meningkat lebih baik lagi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dan menjadi tolak ukur untuk dilakukannya penelitian selanjutnya mengenai budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Di dalam penelitian selanjutnya diharapkan pula peneliti dapat menggunakan indikator yang berbeda serta indikator yang memilki pengaruh yang lebih signifikan dan menggunakan alat ukur yang lebih tepat mengenai disiplin kerja yang dapat berpengaruh lebih signifikan terhadap kinerja pegawai. Penulis mengakui bahwa pemilihan dimensi atau alat ukur khususnya untuk variabel disiplin kerja ini kurang tepat sehingga memiliki pengaruh yang kurang signifikan.

479/UN40. 7. D1/ LT / 2015