

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai PD. BPR LPK Jalancagak Subang mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum, gambaran tingkat kepemimpinan berada pada kategori sedang. Skor terbesar terdapat pada indicator pemimpin yang berambisi, artinya adalah berdasarkan persepsional pegawai menilai bahwa pemimpin pada perusahaan tersebut telah memiliki kemampuan untuk selalu bekerja keras dengan tingkat dorongan ambisi yang tinggi
2. Secara umum, gambaran tingkat disiplin kerja berada pada kategori sedang. Skor terbesar terdapat pada indicator menghasilkan pekerjaan dengan baik, artinya adalah pada umumnya pegawai perusahaan tersebut telah menunjukkan kualitas disiplin kerja pegawai yang baik dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan.
3. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada kepemimpinan akan berpengaruh pada peningkatan disiplin kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja studi persepsional pada pegawai PD BPR LPK Jalancagak Subang, penulis merekomendasikan yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan di masa yang akan datang.

1. Nilai skor terendah terdapat pada indicator penghargaan, minimnya pimpinan dalam menghargai kinerja menjadikan lemahnya penilaian pegawai terhadap

Mega Purnama Sari, 2014

***PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA STUDI PERSEPSIONAL
PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH BANK PERKREDITAN RAKYAT LPK JALANCAGAK
SUBANG***

Universitas Pendidikan Indonesia | \.upi.edu perpustakaan.upi.edu

pimpinan dalam pemberian dorongan semangat kerja. Sebaiknya pemimpin menerapkan metode *reward* dan *punishment* yang bersifat membangun, *reward* yang bertujuan agar seseorang menjadi giat untuk meningkatkan prestasi dan pemberian *punishment* bertujuan agar seseorang tidak melakukan kesalahan, diharapkan kedua metode tersebut dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja dan prestasi

2. Nilai skor terendah terdapat pada indikator ketepatan pegawai datang sesuai peraturan, rendahnya kesadaran pegawai dalam menghargai ketepatan masuk kantor perlu dibenahi, hal tersebut dibutuhkan agar tercipta efektifitas kerja bagi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah dibebankan dengan tepat waktu. Baiknya perusahaan perlu membuat tata tertib tertulis yang disosialisasikan secara merata kepada seluruh pegawai untuk mengetahui hak dan kewajiban perusahaan terhadap pegawai ataupun sebaliknya
3. Perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor disiplin kerja lainnya seperti besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pemimpin, aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pemimpin, pengawasan pemimpin, perhatian kepada pegawai dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin untuk meningkatkan kestabilan dan keefektifan kerja pegawai di lingkungan perusahaan.