

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Pada bab ini akan dikemukakan penafsiran dan pemaknaan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan dan saran sebagai hasil dari perhitungan dan pembahasan data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Secara umum peneliti inilah bisa menjawab seluruh permasalahan yang telah dirumuskan, berdasarkan hipotesis yang telah peneliti ajukan pada bab sebelumnya dan telah dianalisis dengan menggunakan statistika. Simpulan dan penjelasan mengenai pengaruh orientasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, gambaran orientasi gaya kepemimpinan yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung diukur melalui beberapa indikator, yaitu task oriented, behavior oriented, dan spiritual oriented. Adapun hasil yang diperoleh yaitu bahwa orientasi gaya kepemimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung adalah tinggi. Hal tersebut didukung oleh hasil perhitungan *Weight Means Score*, bahwa orientasi gaya kepemimpinan memiliki skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,14.
2. Dalam penelitian ini, gambaran disiplin kerja pegawai yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung diukur melalui beberapa indikator, yaitu Patuh Pada Peraturan, Tanggung Jawab, dan Etika Kerja. Adapun hasil yang diperoleh yaitu bahwa disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung adalah tinggi. Hal tersebut didukung oleh hasil perhitungan *Weight Means Score*, bahwa disiplin kerja pegawai memiliki skor rata-rata keseluruhan sebesar 3,21.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari orientasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan uji korelasi sebesar 0,625 yang berarti orientasi gaya kepemimpinan

berkorelasi kuat terhadap disiplin kerja pegawai. dari Hasil perhitungan uji

koefisien determinasi Variabel X (orientasi gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (disiplin kerja pegawai) sebesar 39,06 %, adapun sisanya sebanyak 60,94 % dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

Kesimpulan hasil penelitian mengenai Pengaruh Orientasi Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja mengandung implikasi sebagai berikut:

1. Pada sub indikator pimpinan menjalankan mekanisme kerja dengan baik berada pada kategori cukup dan memiliki skor paling rendah jika dibandingkan dengan sub indikator lainnya, maka apabila hal tersebut dibiarkan seperti itu akan menjadi kebiasaan untuk pimpinan dan akan merasa nyaman pada zona tersebut untuk pegawainya didalam menyelesaikan tugasnya dan kerja akan monoton (tidak adanya kemajuan) dan juga akan berakibat kepada lambatnya pencapaian tujuan lembaga.
2. Pada sub indikator menggunakan cara kerja inovatif berada pada kategori cukup dan memiliki skor paling rendah jika dibandingkan dengan sub indikator lainnya, maka apabila hal tersebut dibiarkan maka akan menimbulkan pegawai yang kurang memiliki daya cipta baru dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu, hal tersebut dapat mempengaruhi lembaga akan tertinggal dalam hal perubahan.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai orientasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung, peneliti bermaksud ingin memberikan rekomendasi yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Pihak Lembaga

Setelah melakukan pengamatan sesuai dengan hasil penelitian yang terkait dengan orientasi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung terlihat sudah berjalan dengan baik, namun hal tersebut perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi. Disini peneliti mencoba memberikan beberapa rekomendasi yaitu sebagai berikut:

- a. Pimpinan diharapkan lebih rutin mengadakan pelatihan kepemimpinan bagi pegawainya di lembaga yang di pimpinnya.
- b. Pimpinan diharapkan lebih benar-benar dalam melakukan orientasi gaya kepemimpinannya. Karena kepemimpinan merupakan salah satu hal yang penting untuk meningkatkan disiplin pegawai. Hal tersebut dapat terwujud dengan dilaksanakannya:
 - 1) Pimpinan melakukan pengawasan pekerjaan terhadap pegawai agar apabila ada kesalahan dapat langsung diperbaiki.
 - 2) Mengikuti pendidikan/pelatihan untuk memperoleh pemahaman dan pengetahuan lebih mengenai orientasi gaya kepemimpinan dan mampu melaksanakannya di lingkungan organisasinya.
 - 3) Memberikan peraturan yang mengarah kepada kedisiplinan dengan cara pemberian *Reward* bagi pegawai yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan tugasnya.
 - 4) Pimpinan memberikan contoh inovatif dalam penyelesaian pekerjaan.
- c. Berdasarkan hasil penellitian mengenai disiplin kerja pegawai , diketahui item pada indikator menggunakan cara kerja inovatif memiliki skor terndah, hal ini berarti masih ada pegawai yang kutang inovatif atau tidak invatif dalam menyelesaikan tugasnya. Agar menumbuhkan cara kerja inovatif pegawai, dapat dilakuakn dengan beberapa hal, diantaranya:
 - 1) Pegawai harus berlatih dan mengikuti berbagai pelatihan untuk menambah pengetahuan mengenai inovasi dalam menyelesaikan tugasnya.

- 2) Belajar dari teman sejawat yang lebih inovatif dalam penyelesaian tugas.
- 3) Menciptakan hal untuk memancing inovatif dan kreativitas.