

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Pada hasil analisis data dan hasil temuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian telah terbukti “Terhadap pengaruh yang positif dan signifikan dari iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung”.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan *Weight Means Score* (WMS) mengenai gambaran umum Iklim Organisasi di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung, dapat ditarik kesimpulan bahwa Iklim Organisasi di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung berada pada kategori sangat baik, yang diukur dari enam indikator Iklim Organisasi diantaranya; *Conformity* (Kesesuaian), *Responsibility* (Tanggung Jawab), *Standart* (Standar), *Rewart* (Imbalan), *Clarity* (Kejelasan), *Team Spirit* (Semangat Kerja).

Sedangkan hasil penelitian dengan menggunakan *Weight Means Score* (WMS) mengenai gambaran umum Disiplin Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung, dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung berada pada kategori sangat baik, yang diukur dari tiga indikator Disiplin Kerja Pegawai diantaranya; Kepatuhan, Ketertiban, Keteraturan terhadap prosedur.

Sedangkan dari hasil analisis data menunjukkan bahwa Iklim Organisasi memiliki kolerasi yang Cukup Kuat terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, yang artinya Iklim Organisasi memiliki

Fanny Fitrah Juliawaty

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI
PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM BANDUNG*

hubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan Disiplin Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung.

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung, maka diperoleh implikasi sebagai berikut.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhinya. Pengaruh tersebut dapat dijadikan acuan bagi organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan menciptakan iklim organisasi yang baik serta efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam memecahkan masalah terkait disiplin kerja pegawai dengan menciptakan iklim organisasi sehingga para pegawai mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara optimal.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemerdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Bandung, maka terdapat beberapa hal yang peneliti rekomendasikan diantaranya sebagai berikut:

5.3.1 Untuk Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi atasan atau pimpinan lembaga atau pegawai untuk dapat mempertahankan iklim organisasi yang baik dan kondusif terutama proses pemberian imbalan. Hal itu disebabkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa imbalan masih dikatakan kurang walaupun dalam kategori baik. Sehingga imbalan harus lebih sesuai dengan proses kerja yang dilakukan pegawai begitupun pemberian sanksi harus lebih sesuai dengan taraf kesalahan kerja yang dilakukan pegawai, sehingga para

Fanny Fitrah Juliawaty

*PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI
PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN ILMU PENGETHUAN ALAM BANDUNG*

pegawai merasa nyaman dan tentunya selalu disiplin dalam setiap pelaksanaan tugasnya. Pimpinan juga harus mampu mengkondisikan iklim organisasi untuk tetap kondusif sehingga aktivitas kerja lembaga dapat berjalan sebagaimana mestinya dan dapat berjalan dengan baik serta kedisiplinan harus selalu dikondisikan dengan baik sehingga mampu menunjang tugas lembaga secara optimal.

5.3.2 Untuk Penelitian Berikutnya

Penelitian ini secara umum hanya melihat dari sisi pengaruh iklim organisasi dengan indikator *Conformity* (Kesesuaian), *Responsibility* (Tanggung Jawab), *Standart* (Standar), *Rewart* (Imbalan), *Clarity* (Kejelasan), *Team Spirit* (Semangat Kerja). Namun, masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Penelitian selanjutnya dapat melihat faktor lainnya seperti pengaruh dari kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi dan lain-lain.