

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi ini, penulis akan memaparkan beberapa kesimpulan yang dapat diambil dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian. Secara umum penulis menyimpulkan bahwa keadaan komitmen organisasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi sudah baik, disiplin kerja pegawai BKD Kota Cimahi pun dalam kondisi yang baik, dan hipotesis penelitian yaitu : “Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Cimahi”, telah terbukti dan dapat diterima. Secara lebih khusus penulis dapat menari kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi di BKD Cimahi berdasarkan jawaban para pegawai BKD Cimahi sebagai responden penelitian ini dalam kondisi baik (Skor 3,70) , ini dapat dilihat dari aspek-aspek yang ada yaitu *Affective commitment* (Komitmen afektif), *Normative commitment* (Komitmen Normatif) dan *Continuance commitment* (Komitmen Berkelanjutan).
2. Disiplin kerja pegawai di BKD Cimahi tergolong dalam kriteria yang baik (Skor 3,96) berdasar pada jawaban para pegawai BKD Cimahi sebagai responden penelitian ini. Hal ini dilihat dari aspek-aspek yang ada yaitu frekuensi Kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan ketaatan pada etika kerja..
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi dengan Skor 0,654. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan statistik

dengan menggunakan *SPSS for windows* yang memperoleh nilai koefisiensi korelasi sebesar 0,654.

## B. Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian yang diperoleh penulis di lapangan maka penulis memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

### 1. Bagi Pihak Lembaga

Hasil penelitian terkait komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Namun secara khusus perlu adanya peningkatan yang lebih baik lagi, diantaranya:

- a. Berdasarkan hasil temuan peneliti terkait komitmen organisasi ada indikator yang memiliki nilai kecenderungan rata-rata yang paling rendah, yaitu *normative commitment*/normative komitmen. Dalam hal ini pimpinan diharapkan dapat lebih memotivasi pegawai agar dapat memupuk komitmen organisasi, agar pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang menjadi kewajibannya selaku pegawai. Dengan bertambahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya tentu saja akan berdampak pada meningkatnya kedisiplinan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Indikator yang memiliki kecenderungan nilai rata-rata paling rendah terkait disiplin kerja pegawai, yaitu frekuensi kehadiran sehingga pimpinan perlu memberikan motivasi agar pegawai dapat lebih disiplin. Hal tersebut hendaknya dapat dilakukan dengan mengkondisikan setiap pegawai untuk lebih patuh dan taat terhadap aturan lembaga.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang kajian komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai adalah:

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan komitmen organisasi maupun disiplin kerja pegawai agar dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi yang dijadikan rujukan peneliti.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan dengan lebih baik lagi segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Dalam proses pengambilan dan pengumpulan data diharapkan ditunjang pula dengan wawancara. Juga diharapkan dapat menemukan sumber yang *up to date* dalam kajian komitmen organisasi maupun disiplin kerja pegawai.