

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran tingkat program kesejahteraan pada Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi, diukur melalui indikator (1) bersifat kebutuhan ekonomi, (2) bersifat kebutuhan fasilitas, dan (3) bersifat kebutuhan pelayanan. Berdasarkan hasil analisis data dan dikonsultasikan pada persentase jawaban responden menunjukkan bahwa pelaksanaan program kesejahteraan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi responden mengenai program kesejahteraan yang diberikan oleh Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi telah diterima dengan baik oleh pegawai. Indikator yang berada pada kategori tertinggi adalah indikator bersifat kebutuhan fasilitas, sedangkan indikator bersifat kebutuhan pelayanan berada pada kategori rendah.
2. Gambaran tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi, diukur melalui indikator (1) ketaatan terhadap waktu, (2) ketaatan terhadap aturan, dan (3) ketaatan terhadap mekanisme kerja. Berdasarkan hasil analisis data dan dikonsultasikan pada persentase jawaban responden menunjukkan disiplin kerja pegawai berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa menurut persepsi responden, bahwa sebagian besar pegawai pada Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan

Kota Cimahi telah memiliki disiplin kerja yang sangat baik dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa program kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel program kesejahteraan, indikator bersifat kebutuhan pelayanan memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan agar kebutuhan pelayanan dapat terpenuhi secara nyata, maka program kesejahteraan harus disusun dengan menggunakan dasar yang seluas mungkin dan harus fleksibilitas sehingga dapat menyesuaikan dengan berbagai kebutuhan pegawai yang bermacam-macam. Selain itu, agar instansi dapat menerima apresiasi dan nilai dari pelayanannya kepada pegawai, dan program kesejahteraan bermanfaat bagi pegawainya maka instansi harus melakukan program komunikasi yang ekstensif, mempunyai jangkauan luas dan terencana dengan baik.

2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel disiplin kerja pegawai, indikator ketaatan terhadap aturan memiliki skor rata-rata terendah. Agar peraturan yang dibuat dapat berfungsi secara efektif dan efisien perlu ditegakkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam rangka pembinaan antara lain adalah pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten, hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin. Selain itu juga, pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan.
3. Program kesejahteraan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk itu, Kantor Kepegawaian Daerah Pemerintahan Kota Cimahi harus lebih memperhatikan dan mencari solusi faktor-faktor lain tersebut agar tujuan yang telah ditetapkan instansi dapat tercapai dengan optimal.