

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, dengan menyoroti dua variabel utama, yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, diperoleh temuan mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana kedua variabel tersebut berkontribusi dalam membentuk disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, kesimpulan dalam penelitian ini disusun untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dilihat pada kolom nilai *Original sample* (O) sebesar 0.457. Pengaruh tersebut dikonfirmasi oleh nilai *t-statistik* sebesar 8.378 yang lebih besar dari 1.96, serta nilai *P-value* sebesar 0.000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai.
2. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) dilihat dari kolom nilai *Original sample* (O) sebesar 0.596 mendukung kesimpulan ini. Bukti lebih lanjut diperoleh dari nilai *t-statistik* sebesar 13.171, yang lebih besar dari 1.96, serta nilai *P-value* sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05.

Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, berikut ini adalah beberapa saran yang dapat diberikan:

5.2.1 Bagi Dinas Pendidikan Kota Bekasi

1. Analisis variabel kepemimpinan pada pernyataan nomor sebelas “pimpinan saya dapat memotivasi anggota tim untuk mengikuti arahan dan mematuhi peraturan kerja demi mencapai tujuan organisasi” memiliki skor rata-rata terendah sebesar 3,746 dengan TCR 74,93%, mengindikasikan perlunya peningkatan efektivitas pimpinan dalam memotivasi dan mengarahkan pegawai untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan kerja. Selain itu, pimpinan diharapkan lebih tegas dan konsisten dalam menangani pelanggaran, terutama yang berulang, guna mencapai tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan pra-survei yang mengidentifikasi kurangnya ketegasan pimpinan dalam menangani indisipliner pegawai, pengawasan pelanggaran yang belum efektif dan pengarahan yang belum optimal. Dampak dari permasalahan diatas dapat menurunkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan, lingkungan kerja yang tidak produktif dan dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. maka langkah yang perlu dilakukan dalam upaya meningkatkan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sebagai berikut:
 - a. Mengadakan peningkatan kepemimpinan secara berkala untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dalam memberikan motivasi dan arahan yang efektif.
 - b. Pimpinan perlu memperkuat perannya dalam meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan etos kerja yang tinggi pada pegawai.
 - c. Pimpinan perlu penerapan sistem pengawasan yang efektif bagi

pegawai yang melanggar aturan kerja.

- d. Meningkatkan komunikasi dua arah mengenai pentingnya disiplin kerja dan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan.
- e. Pimpinan dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan diri dengan menekankan kedisiplinan.

2. Analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pernyataan nomor tiga pada variabel Budaya Organisasi, yaitu "Pelaksanaan norma di organisasi ini berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif," memiliki skor rata-rata 3,803 dan TCR 76,05%. Meskipun norma-norma organisasi dipahami dan diterima oleh anggota, kontribusinya terhadap lingkungan kerja yang positif dirasa kurang optimal oleh sebagian responden. Hal ini disebabkan oleh penerapan norma yang tidak konsisten dan budaya yang telah lama mengakar di instansi ini. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi dan perbaikan dalam penerapan norma dengan memperkuat keterlibatan anggota, komunikasi yang lebih efektif, dan penegakan yang lebih konsisten.

Temuan ini sejalan dengan pra-survei yang mengindikasikan bahwa penerapan norma di instansi belum optimal, filsafat dan kepercayaan belum mendorong terciptanya lingkungan yang positif, serta budaya kerja yang ada belum memotivasi pegawai untuk datang tepat waktu. Akibatnya, terjadi penurunan disiplin pegawai, peningkatan pelanggaran peraturan, dan menurunnya kepatuhan terhadap prosedur yang ditetapkan. perlu dilakukan untuk meningkatkan Budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai sebagai berikut:

- a. melakukan evaluasi dan perbaikan dalam penerapan norma dengan memperkuat keterlibatan anggota.
- b. meningkatkan komunikasi yang lebih efektif kepada pegawai dan penegakan yang lebih konsisten.
- c. pimpinan dan pegawai perlu bersama sama menciptakan budaya saling mengingatkan guna menciptakan kedisiplinan dilingkungan kerja,
- d. memperkuat budaya yang positif yang menumbuhkan rasa tanggung

jawab.

3. Disiplin kerja, berdasarkan hasil capaian responden terdapat item pada variabel disiplin kerja terdapat item pernyataan terendah pada nomor satu yaitu “ Saya hadir ditempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan” dengan yang memiliki nilai total skor 2.901 dan Persentase nilai Tingkat Capaian responden (TCR) sebesar 61.49%. hal ini mengindikasikan bahwa ketepatan waktu dalam kehadiran di tempat kerja belum sepenuhnya optimal. Temuan ini sejalan dengan pra-survei yang mengindikasikan bahwa kurangnya ketegasan pimpinan, pengawasan yang kurang efektif dan budaya organisasi yang kurang optimal tentunya hal ini berdampak pada penurunan kinerja pegawai, kualitas pelayanan menurun, menurunkan moral dan motivasi pegawai lainnya, mendegradasi citra instansi dimata publik dan dampak panjang pada budaya organisasi. Maka langkah yang perlu diambil sebagai berikut:

- a. Memberikan *reward* dan *punishment* yang adil dan konsisten.
- b. Monitoring dan mengevaluasi kehadiran secara rutin .
- c. Menyelenggarakan pembinaan kepada pegawai yang sering datang terlambat dan mengadakan pelatihan manajemen waktu untuk membantu pegawai dapat mengelola waktu dengan baik.
- d. Pimpinan dapat memberikan contoh bagaimana menjaga komitmen untuk mematuhi jadwal kerja, tanggung jawab dan profesional.
- e. Meningkatkan kesadaran tentang dampak positif dari hadir tepat waktu terhadap produktivitas pribadi dan kerja tim.
- f. Menetapkan regulasi yang jelas terkait batas maksimal keterlambatan.

5.2.2 Bagi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi

- a. pegawai disarankan mentaati peraturan yang berlaku diinstansi
- b. Meningkatkan komitmen dan tanggung jawab pribadi sebagai pelayan masyarakat.
- c. Berani menyampaikan masukan yang sopan dan membangun serta fokus

- pada hal yang dapat diperbaiki bersama,
- d. meningkatkan komunikasi yang lebih terbuka untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman .
 - e. Meningkatkan manajemen waktu efektif dan menentukan skala prioritas agar pekerjaan lebih terorganisir dengan baik
 - f. Menciptakan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan tanpa perlu diawasi, karena disiplin merupakan cerminan dari profesionalisme seseorang.

5.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengidentifikasi faktor faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai . hal tersebut diharapkan memberikan pemahaman yang komprehensif untuk memperdalam pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.
- b. Menggunakan sampel yang lebih representatif dapat membantu penelitian untuk memperoleh hasil yang lebih kuat dan dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas, sehingga memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang hubungan antara faktor-faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja pegawai di berbagai konteks organisasional.