

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab IV mengenai analisis kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai kantor Kecamatan Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah melalui hasil analisis deskriptif sebagai berikut :
 - a. Variabel kepemimpinan secara keseluruhan berkategori tinggi, ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden skor rata-rata 3,86 berada pada interval 3,41-4,20 yang terdiri dari 4 dimensi dan 10 indikator. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin di Kecamatan Sungaiselan sudah baik atau memenuhi kriteria menjadi seorang pemimpin.
 - b. Variabel komunikasi keseluruhan berkategori tinggi, ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden skor rata-rata 3,82 berada pada interval 3,41-4,20, masuk dalam kategori tinggi dengan 6 dimensi dan 12 indikator. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di Kecamatan Sungaiselan sudah baik atau komunikasi Camat terhadap pegawainya sudah baik.
 - c. Variabel motivasi kerja keseluruhan berkategori tinggi, ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden skor rata-rata 3,80 berada pada interval

3,41-4,20, masuk dalam kategori tinggi yang terdiri dari 5 dan 10 indikator. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi untuk bekerja di Kecamatan Sungaiselan sudah baik atau motivasi Camat terhadap pegawainya sudah tinggi.

- d. Variabel disiplin kerja keseluruhan berkategori tinggi, ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden skor rata-rata 3,78 berada pada interval 3,41-4,20, masuk dalam kategori terdiri dari 5 dan 6 indikator. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi untuk bekerja di Kecamatan Sungaiselan sudah baik atau motivasi Camat terhadap pegawainya sudah tinggi.

Jadi, variabel kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja di kecamatan Sungaiselan sudah baik atau sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya terhadap pegawai.

2. Hasil perhitungan uji T menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah.
3. Hasil perhitungan uji T menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah.
4. Hasil perhitungan uji T menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah.
5. Hasil perhitungan uji F secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah.

6. Kepemimpinan, komunikasi, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 97,1% dan sisanya 2,9% terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah.

5.2 Saran

Hasil dari mempelajari dan menganalisis dari fenomena yang ada di kantor Kecamatan Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah. Maka peneliti memberikan beberapa saran berkenaan dengan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Saran yang Ditujukan untuk Kecamatan Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah
 - a. Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis tentang kepemimpinan terdapat dimensi yang menghasilkan nilai indikator yang paling rendah yaitu pada dimensi pertimbangan individual dan dengan indikator pengembangan karir. Dimana pegawai merasa pemimpin tidak mendukung pengembangan karir pegawainya. Maka dari itu peneliti memberi saran pada kantor Kecamatan Sungaiselan untuk memberikan dukungan dan bimbingan pengembangan karir pegawai baik bentuk moril maupun materil. Pemimpin diharapkan dapat memberikan dukungan melalui perhatian, memberikan motivasi kepegawainya.

b. Variabel Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis tentang komunikasi terdapat dimensi yang menghasilkan nilai indikator yang paling rendah yaitu pada dimensi bahasa dan dengan indikator menggunakan bahasa baik. Dimana pegawai merasa pemimpin tidak selalu menggunakan bahasa yang baik dalam berkomunikasi. Maka dari itu peneliti memberi saran pada kantor Kecamatan Sungaiselan agar berusaha menggunakan bahasa yang baik dan benar, bahasa yang mudah dimengerti oleh si pendengar, karena komunikasi yang baik akan mudah apa yang kita sampaikan dapat diterima si pendengar dan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis tentang motivasi kerja kepemimpinan terdapat dimensi yang menghasilkan nilai indikator yang paling rendah yaitu pada dimensi kebutuhan harga diri dan dengan indikator penghargaan dari pemimpin. Dimana pegawai merasa organisasi kurang memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai. Maka dari itu peneliti memberi saran pada kantor Kecamatan Sungaiselan agar berusaha memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai baik melalui kompensasi, atau pun pujian. Apabila pegawai sudah termotivasi maka pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi

c. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis tentang disiplin kerjaterdapat dimensi yang menghasilkan nilai indikator yang paling rendah yaitu pada dimensi kehadiran dan dengan indikator kehadiran sesuai dengan aturan jam kerja. Dimana pegawai merasa tidak selalu hadir sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditetapkan. Maka dari itu peneliti memberi saran pada Kecamatan Sungaiselan agar berusaha tegas dalam menegakkan peraturan peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan tidak melanggarnya. Organisasi harus berusaha memberikan contoh dan pelayanan yang baik-kepada masyarakat.

2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya dibatasi oleh variabel kepemimpinan ,komunikasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan jumlah sampel sebanyak 31 responden di kantor Kecamatan Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah dan alat mengukur dibatasi pada 20 dimensi dan 39 indikator pernyataan. Peneliti menyadari banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini, baik itu waktu, tenaga, pikiran, dan biaya.

Oleh karena itu, bagi peneliti mendatang hendaknya peneliti ini dapat digunakan kembali dengan menggunakan instrumen peneliti lebih diperdalam dan cangkupan bahasan yang lebih luas sehingga dapat dikembangkan lagi dan menambah dimensi/indikator kuesioner, sehingga kemampuan mengukurnya lebih serta dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini dengan objek yang berbeda serta pernyataan yang berbeda pada item-item kuesioner.

Peneliti selanjutnya pada saat penyebaran kuesioner diharapkan dapat mendampingi responden agar responden lebih serius dalam mengisi item pertanyaan serta peneliti dapat menjelaskan maksud dari pertanyaan tersebut. Selain itu dapat memperpanjang periode pengamatan dan memperluas cakupan penelitian tentang kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Sedangkan sisanya 2,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja selain kepemimpinan, komunikasi, motivasi kerja adalah kompensasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya balas jasa yang sesuai dengan hasil kerja yang dikerjakan pegawai. Pegawai akan lebih menghargai pekerjaan yang dimiliki atas yang dijalani pegawai.