

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya oleh peneliti, maka didapatkan kesimpulan untuk penelitian ini. Berikut adalah kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Yang mana didukung oleh data yang didapat dari hasil nilai  $t$  hitung  $5,230 > 1,66629$  dari  $t$  tabel, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja pegawai, semakin baik kepemimpinan maka semakin naik juga tingkat kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Yang mana didukung oleh data yang didapat dari hasil nilai  $t$  hitung  $3,166 > 1,66629$  dari  $t$  tabel, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar bagi hasil kinerja pegawai, disiplin kerja itu sendiri meliputi waskat, sanksi hukuman dan ketegasan.
3. Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Yang mana didukung oleh data yang didapat dari hasil  $F$  hitung sebesar  $25,501 > 3,12$  dari  $F$  tabel, dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang tegas dalam disiplin kerja akan membuat para pegawai akan disiplin juga sehingga hasil kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Para pemimpin yang memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin kerja akan menjadi contoh untuk peningkatan kinerja pegawai dan begitu pula sebaliknya.

## **1.2 Implikasi Manajerial**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang mungkin dapat diterapkan di Desa Samudra Jaya Kabupaten Bekasi, dalam meningkatkan kepemimpinan, disiplin kerja dan kinerja pegawai dimasa yang akan datang yakni sebagai berikut:

### **1. Bagi Kantor Desa Samudra Jaya**

Kantor Desa Samudra Jaya Kabupaten Bekasi dalam kepemimpinan lebih memperhatikan dan memperbaiki komunikasi antara pemimpin dan pegawai agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diarahkan oleh pimpinan Desa Samudra Jaya. Pimpinan juga harus memberikan dukungan dan masukan kepada pegawai agar pegawai merasa nyaman. Pimpinan juga harus memberikan target untuk pegawai menyelesaikan pekerjaannya agar tidak ada karyawan yang mengobrol saat jam kerja berlangsung.

Kantor Desa Samudra Jaya Kabupaten Bekasi juga harus meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama di bagian absensi dengan memberikan sanksi, hukuman dan teladan pimpinan agar tidak ada lagi pegawai yang datang terlambat dan tidak ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan. Dengan begitu pegawai bersedia mematuhi peraturan dan norma yang berlaku, sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai kantor Desa Samudra Jaya juga harus memberikan target kepada para pegawainya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan memberikan reward agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan hasil yang baik.

### **2. Bagi Universitas**

Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti dengan variabel yang ada dalam penelitian ini.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambahkan kekurangan yang ada pada penelitian ini, dapat pula mempertimbangkan variabel-variabel yang lain diluar dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

