

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang sudah dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS 3.2.9* dapat diketahui kesimpulannya yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor. Dalam hal ini berarti, apabila gaya kepemimpinan di suatu organisasi baik maka kinerja pegawai juga akan baik di organisasi tersebut.
2. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik di organisasi tersebut.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik di organisasi tersebut.
4. Gaya Kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berarti bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu memberi pengaruh terhadap variabel dependen di Satpol PP Kabupaten Bogor. Jika instansi bisa memberikan motivasi kerja dengan didukung oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja yang baik juga, maka ketiganya akan mempengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama.

V.2 Saran

Sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan sesuai dengan hasil uji, pembahasan dan kesimpulan, ada beberapa saran yaitu:

1. Bagi Instansi
 - a. Karena kinerja pegawai dipengaruhi secara dominan oleh motivasi kerja, maka pihak Satpol PP Kabupaten Bogor bisa mempertahankan kebijakan yang berkaitan dengan motivasi kerja sesuai dengan indikator yang

terbentuk. Peneliti juga berharap bisa menambah hal-hal positif yang berkaitan dengan motivasi kerja agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Kemudian pada kontribusi pegawai dalam bekerja masih harus diperhatikan juga. Pegawai harus bisa memberikan kontribusi yang maksimal kepada instansi karena kontribusi dari pegawai inilah yang membuat instansi bisa memenuhi tujuan dan tugas dari instansi tersebut. Kemudian dari instansi ini bisa memberikan berbagai macam hal seperti beri pujian ataupun apresiasi, fasilitas yang mendukung, jenjang karir pegawai, dan berbagai macam lainnya agar pegawai bisa memberikan kontribusi yang maksimal kepada Satpol PP Kabupaten Bogor. Peneliti memberikan saran kepada pihak Satpol PP Kabupaten Bogor agar pegawai meningkatkan kedisiplinan pegawainya yaitu dengan memperhatikan masalah-masalah yang berkaitan dengan disiplin terhadap aturan waktu bekerja, disiplin terhadap peraturan organisasi / instansi dan disiplin terhadap aturan perilaku dalam bekerja. Hal-hal tersebut juga bisa dilakukan dengan memberikan hukuman yang sepadan agar kinerja pegawai tidak terdampak hal-hal yang buruk. Kemudian untuk fleksibilitas dalam bekerja pada pegawai juga harus diperhatikan, karena ketika pegawai bekerja dengan fleksibel dalam waktu maupun tempat, pegawai akan seandainya saja mengerjakan tugas tersebut, sehingga dari pihak kantor harus memberikan peraturan-peraturan dan batas waktu kepada pegawai mengenai bekerja secara fleksibel agar pegawai tidak menyalahgunakan waktu fleksibel tersebut untuk hal-hal yang tidak seharusnya dilakukan. Kemudian peneliti memberikan saran kepada pihak Satpol PP Kabupaten Bogor agar gaya kepemimpinan lebih diperhatikan karena Oleh karenanya hendaknya perilaku pimpinan yang memperoleh sumber kuasa atau wewenang yang berawal dari anggota. Hal ini terjadi jika anggota dapat motivasi dengan tepat dan pimpinan dalam melaksanakan kepemimpinannya berusaha mengutamakan kerjasama dan *team work* untuk mencapai tujuan, dimana seorang pimpinan senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari anggota. Gaya kepemimpinan di sini disarankan lebih terbuka bagi diskusi dan keputusan

kelompok agak kepemimpinan dapat dilaksanakan secara efektif dan juga dalam memberikan rincian mengenai tugas yang harus dilakukan anggota seorang pimpinan harus lebih jelas dan terukur sehingga tidak ada kesalahpahaman antara pimpinan dan anggota.

b. Bagi Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya ketika ingin meneliti mengenai kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), berharap bahwa variabel independen (X) bisa diganti dengan menggunakan variabel-variabel yang lainnya sehingga nantinya akan memiliki hasil yang beragam, menambah wawasan dan memberikan referensi yang lebih bagi pembaca.