

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin dalam kinerja pegawai Kantor Pos Kota Salatiga, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (2,315) > nilai t tabel (1,998), maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja. Hal itu berarti apabila Kepemimpinan semakin baik maka Kinerja pegawai Kantor Pos Kota Salatiga juga akan meningkat.
2. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (2,188) > nilai t tabel (1,998), maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin terhadap Kinerja. Hal itu berarti semakin baik Disiplin maka Kinerja pegawai Kantor Pos Kota Salatiga akan semakin meningkat..
3. Dengan memperhatikan nilai koefisien regresi X_1 dan X_2 yang semuanya mempunyai nilai positif, berarti bahwa variabel bebas X_1 , X_2 masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai dari masing-masing variabel diketahui bahwa nilai koefisien untuk variabel X_1 (Kepemimpinan) yaitu 2,315 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien untuk variabel X_2 (Disiplin) yaitu

2,188. Dengan demikian maka variabel kepemimpinan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Kota Salatiga.

4. Dari hasil uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan disiplin) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} 4,788 > F_{tabel} 3,15$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian maka variabel kepemimpinan dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan : “diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan dan Disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Kota Salatiga” dapat dibuktikan.
5. Dari hasil analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel independen (Kepemimpinan dan Disiplin) terhadap variabel dependen (Kinerja). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS pada tabel *Model Summary* bagian *adjusted r square* diperoleh angka 0,119. Hal itu berarti 11,9% pelayanan dipengaruhi oleh Kepemimpinan dan Disiplin. Sedangkan sisanya $(100\% - 11,9\%) = 88,9\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian saran-saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Sebagian pegawai merasa pimpinan memberikan penilaian kerja kurang obyektif. Penilaian kinerja karyawan tentu saja harus dilakukan secara obyektif. Pihak penilai (atasan) harus melaporkan hasil penilaian apa

adanya berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Begitu pula dengan pegawai, harus siap dievaluasi dan menerima hasil evaluasi dengan lapang dada. Bila hal ini mampu diwujudkan, penilaian kinerja pegawai bukan lagi sekedar formalitas. Namun benar-benar mampu memberikan kontribusi berarti bagi kemajuan organisasi.

2. Masih dijumpai pegawai yang datang tidak tepat waktu. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang kurang disiplin. Deharusnya diberikan sanksi pada pegawai yang tidak disiplin. Cara pertama yang pastinya selalu dilakukan pada setiap organisasi adalah memberikan sanksi pada setiap pegawai yang tidak disiplin. Sanksinya pun bermacam-macam, bisa menggunakan pengurangan gaji, denda, atau bahkan penurunan pangkat. Sebaliknya berikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi. Salah satu agar bisa disiplin adalah dengan memberikan penghargaan. Penghargaan pegawai teladan pun kerap dilakukan perusahaan. Selain sebagai cara menghargai orang lain, cara ini juga bertujuan agar setiap pegawai termotivasi untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.
3. Beberapa pegawai merasa harus menunggu perintah untuk menjalankan metode kerja yang sesuai dengan kondisi pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang kurang kreatif dan menunggu perintah. Untuk meningkatkan kreatifitas pegawai diperlukan rapat koordinasi antar bidang, rapat (rapat pimpinan), pengawasan, evaluasi dan monitoring perencanaan program secara kontinu dan terprogram. Serta hasil rapat koordinasi bidang dan pimpinan kemudian disosialisasikan pada tingkat bawahan.