

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diteliti, maka terdapat beberapa kesimpulan pada pengujian Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja pada Badan KESBANGPOL Kota Jambi termasuk dalam kategori Tinggi dengan nilai 150,86, Budaya Organisasi dalam kategori Baik dengan nilai 144,5 dan Kinerja Pegawai dalam kategori Tinggi dengan nilai 151.
2. Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 dengan R^2 sebesar 37% artinya 37% variabel (Y) Kinerja Pegawai dijelaskan oleh variabel X_1 (Disiplin Kerja) dan X_2 (Budaya Organisasi). Sedangkan sisanya 63% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.
3. Berdasarkan pengujian secara parsial dari hasil penelitian menunjukkan bahwa:
 - a. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikan sebesar 0,02 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau t hitung (2,388) > t tabel (1,687).

- b. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikan sebesar 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 t hitung (3,196) > t tabel (1,687)

1.2 Saran

Adapun saran dari peneliti yakni sebagai berikut:

1. Bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi untuk mempertahankan hasil dari kinerja pegawai yang baik, Instansi tetap memperhatikan disiplin kerja dan budaya organisasi di lingkungan kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja pegawai.
2. Diharapkan bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Jambi agar membuat peraturan yang akan berdampak akan kedisiplinan Pegawai dan melatih Pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan menantang dan selalu menerima tugas yang mudah dan sulit.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel lain yang kemungkinan dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai.