

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat ditarik kesimpulan :

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap dari uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai sig 0,285 > 0,05 dengan ini H1 ditolak gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap dari uji t pada variabel motivasi (X2) diperoleh nilai sig 0,149 > 0,05 dengan ini H2 ditolak motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap dari uji t pada variabel Disiplin Kerja (X3) pada probabilitas sig sebesar 0,010 < 0,05 maka H3 diterima artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Cilacap.
4. Kinerja pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Cilacap secara simultan bersama-sama berpengaruh yang diperoleh oleh Gaya Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Dapat diketahui dari hasil uji

F dimana nilai f hitung sebesar $24,245 > f$ tabel $3,30$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara bersama sama (simultan) antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja Kabupaten Cilacap.

B. Saran

Berdasarkan Hasil Penelitian dan Kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran yang bisa di berikan kepada semua pihak dalam menentukan kebijakan perusahaan untuk masa yang akan datang sebagai berikut:

1. Bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap diharapkan dapat meningkatkan Kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap. Instansi perlu memperhatikan indikator – indikator yang dapat memengaruhi kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki kebiasaan maupun perilaku pegawai dalam bekerja.
2. Diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai sebagai Sumber Daya yang dimiliki. instansi mampu memperhatikan indikator – indikator yang memengaruhi kinerja yang di dalam hal ini dapat memengaruhi disiplin kerja Pegawai Satuan Pamong Praja Kabupaten Cilacap.
3. Sesuai dengan penelitian ini menunjukan hubungan kerja dengan indikator motivasi dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan fisik seperti fasilitas sebagai sarana prasarana penunjang.
4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh dengan mempertimbangkan variabel lain yang memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai seperti budaya kerja, komitmen pegawai,

pengetahuan lingkungan kerja, komunikasi, iklim organisasi dan lain sebagainya.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti masih belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat memengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Cilacap.
2. Penelitian ini dilakukan hanya menggunakan penyebaran kuesioner, sehingga adanya kemungkinan dalam menjawab pertanyaan yang diberikan dalam pengisian kuesioner bisa tidak bersifat objektif.