

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk. dibuktikan dengan nilai t_{hitung} Lebih Besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu ($2,261 > 2.04841$) dengan tingkat signifikan adalah $0,032 < 0,05$ maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk secara parsial adalah 17,23%.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk. dibuktikan dengan nilai t_{hitung} Lebih Besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu ($2,977 > 2.04841$) dengan tingkat signifikan adalah $0,006 < 0,05$ maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk secara parsial adalah 26,31%.
3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk dibuktikan dengan nilai t_{hitung} Lebih Besar dari pada nilai t_{tabel} yaitu ($3,010 > 2.04841$) dengan tingkat signifikan adalah $0,005 < 0,05$. maka hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya terdapat Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk secara parsial adalah 29,40%.

4. Secara Simultan Pengaruh Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Dan *Punishment* (X3) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Berpengaruh sebesar 73,0% . Sedangkan sisanya (100% - 73,0%), yaitu 27,0% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5.2 Saran

Suatu Penelitian akan memiliki arti jika dapat memberikan kontribusi atau manfaat bagi pembaca maupun peneliti berikutnya. Saran – saran yang dapat diberikan peneliti antara lain :

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pegawai untuk mengurangi/menyesuaikan yang di berikan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kepemimpinan ,kompensasi dan *Punishment* yang tinggi untuk mempengaruhi dari Disiplin Kerja Pegawai. Dengan hasil penelitian tersebut maka dapat memperbaiki dan dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk.
2. Puskesmas juga diharapkan untuk point Tingkat Capaian Responden Disiplin Kerja Pegawai yang terendah yaitu “Saya sering tidak membuat laporan kerja harian” agar dapat di pertahankan karna kalau sampai Tingat Capain Responden tersebut Tinggi ,maka Disiplin Kerja Pegawai akan menurun.karna semakin rendah Tingkat Capaian Responden tersebut maka akan semakin tinggi disiplin kerja yang di dapatkan.

Untuk point Tingkat Capaian Responden Kepemimpinan yang terendah yaitu” “Pimpinan memberikan Reward jika pekerjaan memuaskan”khusus point tersebut disarankan untuk memberikan reward setiap pegawai yang berprestasi atau

pegawai yang mencapai target/memuaskan dalam bekerja karna memberikan reward dapat membuat disiplin kerja semakin meningkat. sama dengan point Tingkat Capaian Responden Kompensasi dengan point “Puskesmas memberikan bonus bila anda mampu mencapai kinerja yang diinginkan “Dengan adanya reward yang di berikan kepada pegawai atau bonus maka dapat meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk. Untuk *Punishment* Total Capaian Responden (TCR) yang terendah berada pada indikator “Hukuman Sedang” dengan Point “Dikenakan penundaan gaji bagi pegawai yang melanggar”Disarankan untuk puskesmas lebih dioptimalkan lagi dan melakukan riset kembali dalam rangka untuk mendorong peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Sungai Liuk.

