

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan fenomena pada latar belakang, kerangka pemikiran, hipotesis, hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan mengenai motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi Jakarta Timur. Maka pada bagian akhir dari penelitian ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi Jakarta Timur dengan nilai signifikan yaitu  $0.000 > 0.05$  dan pengaruhnya sebesar 0,701 atau 70,1% dan sisanya 29,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi Jakarta Timur.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi Jakarta Timur.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi Jakarta Timur.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan sikap disiplin kerja dapat dilakukan dengan cara memotivasi karyawan dalam bekerja seperti timbal balik perusahaan kepada karyawan, memberikan jaminan Kesehatan, suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan memiliki motivasi dalam bekerja untuk lebih bisa taat atura perusahaan.
2. Sebaiknya pihak perusahaan harus selalu konsisten dalam hal kepemimpinan, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling besar dibanding variabel lainnya. Untuk itu pihak perusahaan harus terus mempertahankan kepemimpinan ini agar pegawai lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga pegawai akan lebih disiplin dalam bekerja.
3. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi yang diberikan kepada perusahaan. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga karyawan dapat terus fokus dalam bekerja. Bentuk penghargaan lain dapat diberikan berupa pemberian kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan formal maupun informal

sehingga karyawan terus berkembang sehingga pada akhirnya diharapkan bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang dapat, menciptakan disiplin kerja karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Tempat Pemeriksaan Imigrasi Jakarta Timur.

