

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 KESIMPULAN

1. Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ). Karena kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Karena jika pemimpinnya mempunyai sikap yang tegas, dan mampu mengayomi, serta selalu berusaha untuk dekat dengan pegawainya maka hal ini akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai. Begitupun sebaliknya jika pemimpinnya masih menjaga jarak dengan pegawainya maka ini akan berdampak pada penurunan tingkat disiplin kerja pegawainya. Hal ini juga di buktikan dengan nilai  $t_{hitung} (3,511) > t_{tabel} (2.026)$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 berada dibawah 0,05.
2. Semangat Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja ( $Y$ ). Karena jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi untuk bekerja maka itu akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja pegawai di instansi tersebut. Tapi sebaliknya jika pegawainya memiliki semangat kerja yang rendah maka hal ini akan berdampak pada menurunnya tingkat disiplin kerja pegawai. Hal ini juga di buktikan dengan nilai  $t_{hitung} (4,287) > t_{tabel} (2.026)$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada dibawah 0,05.
3. Kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini karena jika pegawainya merasakan

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinannya tegas dan mampu mengayomi mereka serta mereka memiliki semangat kerja yang tinggi maka hal ini akan berdampak pada meningkatnya disiplin kerja pegawai tersebut. Begitupun sebaliknya jika pegawainya merasakan pimpinannya tidak tegas dan tidak mampu mengayomi mereka serta mereka memiliki semangat kerja yang rendah maka hal ini akan berdampak pada menurunnya disiplin kerja pegawai tersebut. Hal ini juga di buktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $127,973 > F_{tabel} 3,25$  dengan  $Sig. (0,000) < 0,05$ .

4. Nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,874 atau 87,4% artinya disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan semangat kerja sebesar 87,4% dan sisanya 12,6% dipengaruhi oleh variabel lain misalnya Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, maupun Budaya Organisasi.

## 6.2 SARAN

1. Pemimpin hendaknya dalam memimpin bawahannya mengedepankan sifat kepemimpinan dan kebiasaan atau tindakan yang mencerminkan sebagai atasan yang baik serta atasan mempunyai emosi yang baik dalam mempengaruhi pegawainya, dan pimpinanpun perlu meningkatkan kepribadian seorang atasan yang baik yang dapat menjadi contoh bagi bawahannya atau pegawainya.
2. Sebaiknya pegawai Dinas Tenaga Kerja kota Pekanbaru selalu berusaha kerja tepat waktu dengan kualitas kerja yang cukup tinggi, berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mempergunakan sumber daya yang

ada secara maksimal dan perlu ditingkatkan lagi pegawai harus meningkatkan Disiplin kerja dalam mencapai target yang ditetapkan organisasi.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya variabel lain yang tidak diteliti sebesar 12,6%. Maka Peneliti sarankan untuk selanjutnya meneliti variabel yang berbeda. Di mana menurut peneliti seperti variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Stres Serja, maupun Budaya Organisasi. Serta mengembangkan penelitian yang selanjutnya dengan menggunakan metode pengumpulan data yang lain, misalnya dengan melalui observasi ( survey awal) atau wawancara yang lebih mendetail dengan responden sehingga informasi yang di peroleh dapat lebih beragam.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.