

BAB V

SIMPULAN IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Pada bab ini akan dikemukakan penafsiran dan pemaknaan hasil penelitian yang telah disajikan dalam bentuk kesimpulan dan saran sebagai hasil dari perhitungan dan pembahasan data yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bisa menjawab seluruh permasalahan yang telah dirumuskan.

Simpulan dan penjelasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM diukur melalui beberapa indikator, yaitu dalam disiplin kerja terdapat lima indikator, tujuan dan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Untuk kinerja pegawai terdapat lima indikator juga, kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif. Adapun Hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai rata-rata dengan perhitungan

WMS dikategorikan sangat baik. Dalam perhitungan uji koefisien korelasi terdapat hasil yang positif, hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat hasil koefisien korelasi yang signifikan antara variabel Disiplin kerja dengan variabel Kinerja Pegawai dan dapat di generalisasikan atau berlaku untuk semua responden.

Hubungan korelasi dalam penelitian ini diperjelas dengan adanya hasil perhitungan koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai di BPSDM Hukum dan HAM dengan perolehan koefisien korelasi sebesar 10,1% dan dapat dikatakan bahwa tingkat kinerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM 10,1% dipengaruhi oleh Disiplin kerja dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang positif. Sehingga melalui disiplin kerja pegawai dapat meningkatkan lagi kinerja yang sudah terbentuk sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dan tujuan organisasi tercapai dengan baik.

5.1.1 Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan disiplin kerja yang diterapkan oleh pegawai BPSDM hukum dan HAM sudah sangat baik. Dalam bekerja disiplin kerja sangatlah penting karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga didapatkan hasil yang maksimal dan tujuan organisasi akan tercapai.

Disiplin kerja yang ada dapat dilihat dari lima indikator, yang pertama tujuan dan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan yang terakhir adalah etika. Dilihat dari skor rata-rata perhitungan disiplin kerja yang sudah baik ini tetap harus terus ditingkatkan dan dipertahankan agar tidak ada hal-hal yang dapat merugikan lembaga dan juga pegawai sehingga tujuan lembaga dapat tercapai secara maksimal.

5.1.2 Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kinerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM sudah ada pada kategori sangat baik. Hal tersebut dapat dilihat dari lima indikator yaitu kuantitas, kualitas, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Secara keseluruhan memang kinerja pegawai sudah dalam kategori sangat baik, namun jika melihat dari hasil perhitungan ada beberapa kinerja yang belum tercapai secara maksimal, seperti pada indikator kerjasama. Indikator kerjasama jika dilihat dari perhitungan WMS sudah memenuhi kategori sangat baik namun jika dibandingkan dengan empat indikator lainnya kerjasama memiliki skor terendah, yang artinya perlu adanya peningkatan lagi dalam membangun keharmonisan antar pegawai dan kerjasama yang lebih baik dalam hal apapun terutama dalam mengerjakan tugas. Dengan adanya kerjasama yang baik dapat meningkatkan kinerja dan juga kualitas kerja para pegawai sehingga tujuan lembaga dapat tercapai.

5.1.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi yang cukup berpengaruh yaitu sebesar 10,1% terhadap kinerja pegawai. Namun selain disiplin kerja, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor lain seperti, budaya organisasi, iklim kerja, dan komunikasi internal.

Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima, artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di BPSDM

Hukum dan HAM. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BPSDM Hukum dan HAM diperoleh implikasi sebagai berikut :

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi acuan untuk mengetahui besarnya disiplin kerja pegawai. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan salah satu pemecahan masalah bagi lembaga terkait memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga para pegawai dapat terus meningkatkan kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPSDM Hukum dan HAM peneliti

bermaksud ingin memberikan beberapa rekomendasi diantaranya sebagai berikut.

5.3.1 Untuk Lembaga

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemimpin untuk tetap menjaga dan mempertahankan iklim organisasi agar lebih teratur dengan cara menerapkan aturan aturan pendisiplinan yang baik dan pemimpin juga harus menciptakan suasana yang kondusif saat para pegawai mengerjakan tanggung jawab pekerjaannya sehingga kinerja pegawai terus meningkat. Dan melalui hasil penelitian ini diharapkan pegawai dapat merubah mindsetnya menjadi lebih baik dengan tetap menerapkan disiplin kerja di kegiatan sehari-hari. Peneliti juga menyarankan untuk terus menjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja karena hasil yang baik bukan hanya dari kondisi dalam diri melainkan juga dari lingkungan sekitar. Etika dalam bekerja harus lebih diperbaiki sehingga tetap terjaga kinerja dan hasil kerja. Karena dengan meningkatnya kinerja pegawai, diharapkan pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

5.3.2 Untuk Penelitian Berikutnya

Penelitian ini hanya dilakukan dari sisi pengaruh disiplin kerja. Namun masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai seperti Pemberian Gaji, Iklim kerja, teknologi, sarana dan prasarana, dan kesempatan berprestasi.