

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan secara parsial terhadap variabel-variabel bebas dapat diketahui bahwa:
 - a. Ada pengaruh signifikan antara tujuan dan kemampuan terhadap disiplin kerja pegawai
 - b. Ada pengaruh signifikan antara teladan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai
 - c. Ada pengaruh signifikan antara balas jasa terhadap disiplin kerja pegawai
 - d. Ada pengaruh signifikan antara keadilan terhadap disiplin kerja pegawai
 - e. Ada pengaruh signifikan antara pengawasan melekat terhadap disiplin kerja pegawai
 - f. Ada pengaruh signifikan antara sanksi hukuman terhadap disiplin kerja pegawai
 - g. Ada pengaruh signifikan antara ketegasan terhadap disiplin kerja pegawai
 - h. Ada pengaruh signifikan antara hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja pegawai
2. Tinggi rendahnya prosentasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat beragam. Secara berurutan variabel bebas yang mempunyai pengaruh terbesar hingga terkecil terhadap variabel terikat (disiplin kerja pegawai) adalah pengawasan melekat, ketegasan, sanksi

hukuman, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, hubungan kemanusiaan, balas jasa, dan keadilan.

3. Secara simultan variabel-variabel bebas yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja adalah variabel tujuan dan kemampuan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan. Variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja adalah pengawasan melekat.

B. Saran

Secara umum disiplin kerja pada Biro Kepegawaian berada pada kriteria rendah sampai dengan sedang, sehingga masih perlu ditingkatkan. Untuk itu disarankan:

1. Para pimpinan yang ada pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI perlu meningkatkan peranannya dalam memotivasi bawahan dengan cara memberikan penjelasan tentang tujuan dan sasaran organisasi, dan meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilannya agar disiplin kerja dapat meningkat. Selain itu, pimpinan juga harus dapat memberikan contoh perilaku disiplin kepada para bawahannya.
2. Faktor balas jasa berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dan faktor keadilan, baik keadilan dalam memberikan *reward* maupun *punishment* seperti memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut dalam proses pengambilan keputusan, memberikan kebebasan untuk mempergunakan fasilitas kantor, memberikan *reward* sesuai dengan prestasi yang dicapai oleh bawahan, dan memberikan hukuman sesuai dengan tingkat kesalahan merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian pula, walaupun kedua faktor tersebut mempunyai prosentasi yang rendah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Pengawasan melekat, sanksi hukuman, dan ketegasan dalam memberikan hukuman maupun ketegasan dalam memberikan perintah

merupakan faktor yang sangat mempengaruhi dalam meningkatkan disiplin kerja, untuk itu pimpinan harus dapat lebih mengintensifkan ketiga faktor tersebut. Namun, agar semua faktor dapat berpengaruh tanpa adanya gesekan-gesekan yang dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam organisasi, maka perlu dibina hubungan kemanusiaan yang baik di antara pimpinan dan bawahan.

