

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian data yang telah diolah sebelumnya, dapat disampaikan kesimpulan dari penelitian di atas antara lain:

1. Koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X) yaitu sebesar 0.968 yang dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% Disiplin Kerja (X), maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0.968 satuan. Karena nilai dari koefisien regresi positif, maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai t hitung $7.264 > t$ tabel 2.014 dan memiliki tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, dapat diartikan H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien determinasi diketahui R Square sebesar 0.735 atau 73%. Artinya variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X) mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 73%, sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan diolah sebelumnya, penulis menyampaikan rekomendasi saran kepada Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang dapat digunakan untuk menyikapi permasalahan kinerja pegawai dan disiplin kerja.

1. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti membuktikan hasil yang signifikan antara Disiplin kerja dan kinerja pegawai, dengan demikian peneliti menyarankan kepada pimpinan menunjukkan sikap yang baik dan tegas kepada pegawai demi meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Sebaiknya pegawai di Biro SDM dapat bekerja dengan sesuai prosedur yang telah menjadi standar operasional di Biro SDM dan selalu tepat waktu dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh pimpinan Biro SDM KPU RI.
2. Kedisiplinan kerja pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia sudah baik, namun, disarankan atasan secara konsisten mendorong pertanggungjawaban pegawai untuk selalu dengan menunjukkan konsistensi, berintegritas, dan berdedikasi dalam melakukan pekerjaan.
3. Kinerja pegawai Biro SDM Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia sudah baik yang artinya pegawai telah berhasil dalam menjalankan tugasnya. Namun, disarankan pimpinan memberikan monitoring dan evaluasi berkala kepada pegawai agar dapat mempertahankan produktivitas mereka dengan menggunakan waktu secara efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, Priyanda, R., & all. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: CV Pradina Pustaka Grub.
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel*. Padang: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora.
- BPK, J. (2020, Oktober 26). *Peraturan Perundang-undangan Nomor 14 tentang Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 14 Tahun 2020 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi, dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota*.
- Budiyanto, E. & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Serang: CV AA Rizky.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini, A. S. M. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi Oleh. *Jurnal Warta Edisi*, 4(1), 9–15.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>

- Khaeruman, & all. (2021). *Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Serang: CV AA Rizky
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: CV Budi Utama.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 13(2), 49–61.
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY PRESS
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2022). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*.
- Onsardi, & Fintariasari, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. In CV. Eureka Media Aksara: Jawa Tengah.
- Peraturan Pemerintah. (2021). *Peraturan Pemerintah Nomor 94 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E., & Rahmah, N. (2022). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3), 561–570.
- Razak, H. A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kampar*. Riau: Universitas Islam Riau.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.

- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Shinta Nur Arifa, M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Silaen, N, R., Syamsuriansyah., & all. (2021). *Kinerja Pegawai*. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Siska Agustina Dewi, M. T. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol.*, 2(1), 113–122.
- Sutrisno, Yanurianto, & Indrawan, Y. W. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pratama Abadi Industri Di Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 4.
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). *Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama*. Bali: Mpu Kuturan Press.
- Syarief, F., Kurniawan, A. & all. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Tyas, R. D. (2020). *Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap)*. 62(1), 172–180.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Yuliana, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**