

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kementrian Hukum dan HAM RI, Jakarta Selatan”, maka dapat ditarik kesimpulan dengan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama terbukti terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dan sebaliknya semakin rendah disiplin pegawai maka semakin rendah pula kinerja pegawai Kementrian Hukum dan HAM RI.
2. Variabel Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua terbukti terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai Kementrian Hukum dan HAM RI.
3. Secara bersama-sama baik variabel Disiplin Kerja maupun variabel Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga terbukti terdapat pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kementrian Hukum dan HAM RI.

Hal ini memberi arti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja memiliki peran yang sangat penting agar tercipta Kinerja Pegawai yang baik. Apabila kedua hal tersebut dilakukan secara bersamaan dengan baik akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai yang lebih maksimal.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta Selatan” penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kementerian Hukum dan HAM RI seluruh pegawai dapat terus mempertahankan disiplin kerja. Oleh karena itu, dalam upaya mempertahankan maupun meningkatkan disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM RI pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan hukuman bagi yang melanggar agar memberikan efek jera serta tidak dicontoh oleh pegawai lain.
2. Kementerian Hukum dan HAM RI sebaiknya pihak instansi bisa memberikan perhatian yang lebih baik lagi kepada pegawai dengan cara memperhatikan tingkat stres yang dialami baik dari segi tuntutan waktu, tuntutan tugas maupun dari faktor-faktor lainnya yang bisa memicu sebagai penyebab stres kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja yang dihasilkan oleh pegawai dengan analisis data yang

berbeda serta menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

