

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan yang telah peneliti uraikan pada bab IV mengenai Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Remunerasi terhadap Disiplin Kerjapegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini berarti bahwa Kepemimpinan memiliki peran dalam menunjang Disiplin Kerjapegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung. Hal ini dibuktikan dengan analisis uji t, dengan hasil variabel Kepemimpinan diperoleh t_{hitung} sebesar $2,163 > t_{tabel}$ sebesar $1,986$ dengan signifikan sebesar $0,033 < \text{taraf signifikan}$ sebesar $0,05$.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja memiliki peran dalam menunjang Disiplin Kerjapegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung. Hal ini dibuktikan dengan analisis uji t, dengan hasil variabel Lingkungan Kerja diperoleh t_{hitung} sebesar $4,023 > t_{tabel}$ sebesar $1,986$ dengan signifikan sebesar $0,000 < \text{taraf signifikan}$ sebesar $0,05$.
4. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini berarti bahwa Remunerasi memiliki peran dalam menunjang Disiplin Kerjapegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung. Hal ini dibuktikan dengan analisis uji t, dengan hasil variabel Lingkungan Kerja diperoleh

t_{hitung} sebesar 2,062 > t_{tabel} sebesar 1,986 dengan signifikan sebesar 0,042 < taraf signifikan sebesar 0,05.

5. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerjapegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung. Hal ini dibuktikan dengan analisis uji f dengan hasil sebesar f_{hitung} sebesar 40,248 > f_{tabel} sebesar 3,09 dengan signifikan sebesar 0,000 < taraf signifikan sebesar 0,05.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi penelitian mendatang

Bagi penelitian mendatang hendaknya penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan sehingga mengetahui apa saja yang menjadi indikator yang mempengaruhi disiplin kerja. Objek pada variabel penelitian diperluaskan atau dikembangkan lagi selain Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Remunerasi karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

2. Bagi perusahaan

- a. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif variabel Kepemimpinan meliputi 5 dimensi dan 11 indikator, maka dapat disarankan lebih memperhatikan lagi mengenai Kepemimpinan yang dimana Kepemimpinan pada Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung kurang memperhatikan bawahan sehingga Disiplin Kerjapegawai bisa menjadi lebih baik lagi kedepannya.

- b. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja meliputi 5 dimensi dan 10 indikator, maka dapat disarankan untuk mengevaluasi kembali Lingkungan Kerja yang ada pada Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung agar memiliki ruang kerja yang lebih nyaman sehingga tercipta Disiplin Kerjayang baik.
- c. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif variabel Remunerasi meliputi 5 dimensi dan 10 indikator, maka dapat disarankan untuk Remunerasi yang ada pada Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung dapat mendorong Disiplin Kerjapegawai. Dimana sanksi yang diberikan pada pelanggar disiplin kinerja kurang tegas seperti pemotongan uang Remunerasi pada setiap ketidak hadiran pegawai mungkin kedepannya akan lebih besar dari sebelumnya.
- d. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif Disiplin Kerjameliputi 3 dimensi dan 6 indikator, maka dapat disarankan untuk Disiplin Kerjapegawai pada kantor kejaksaan tinggi menjadi lebih baik pada waktu yang akan datang.