

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh *Self Awareness* terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Instansi Pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat disiplin kerja pada pegawai instansi pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan dalam kategori tinggi sebesar (29,2%), sedang sebesar (54,7%), dan rendah sebesar (16,1%) . Khusus tingkat disiplin yang rendah disebabkan oleh kurangnya disiplin peraturan dalam mentaati atribut lengkap dan prosedur kerja yang berlaku, kurangnya disiplin dalam mengelola waktu seperti waktu datang, istirahat dan pulang, serta kurangnya disiplin tanggung jawab terhadap tugas fungsi yang diberikan.
2. Tingkat *self awareness* pada pegawai instansi pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan dengan kategori tinggi sebesar (28,5%), sedang sebesar (56,9%) dan rendah sebesar (14,6%). Khusus tingkat *self awareness* yang rendah disebabkan oleh kurangnya kepercayaan diri dalam membuat keputusan yang tepat, serta kurangnya mengenali emosi diri sendiri dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana menggunakan SPSS 27 menunjukkan bahwa *self awareness* memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja ($\beta = 69$; $t(135) = 11.09$; $p < 0,05$; 47,7%). Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi tingkat *self awareness*, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap kedisiplinan kerja pegawai, dengan kontribusi pengaruh *self awareness* sebesar (47,7%). Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa kedisiplinan kerja tidak hanya ditentukan oleh *self awareness*, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, serta konsistensi penerapan nilai-nilai disiplin di dalam sistem organisasi.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Self Awareness* terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Instansi Pemerintahan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan”, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Untuk Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan, disarankan agar melakukan pengawasan terhadap penerapan budaya kerja yang disiplin dan berorientasi pada tanggung jawab melalui keteladanan pimpinan dalam hal ketepatan waktu, komitmen terhadap tugas, serta etos kerja yang tinggi. Selain itu, perlu diadakan program pelatihan pengembangan diri yang berfokus pada peningkatan *self awareness*, seperti pelatihan pengambilan keputusan,

manajemen emosi, dan komunikasi efektif. Pimpinan juga perlu membentuk regulasi atau kebijakan internal yang menegakkan disiplin waktu secara konsisten, misalnya melalui penerapan aturan kehadiran, sistem pengawasan terukur, serta pemberian *reward and punishment* yang objektif. Langkah ini diharapkan dapat membangun kesadaran disiplin yang tidak hanya bersifat formal, tetapi juga tumbuh dari kesadaran diri pegawai untuk bekerja secara bertanggung jawab dan profesional.

2. Untuk Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BPSDMD) Provinsi Kalimantan Selatan, disarankan agar senantiasa meningkatkan kedisiplinan kerja dengan memperhatikan ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas pokok, serta menjaga semangat dan etos kerja dalam setiap kegiatan. Pegawai juga diharapkan mengembangkan *self awareness* melalui upaya pengendalian diri, kemampuan mengambil keputusan secara rasional, serta menyampaikan pendapat dengan cara yang sopan dan membangun. Selain itu, setiap pegawai perlu memiliki kesadaran akan pentingnya mentaati peraturan dan nilai-nilai organisasi sebagai bentuk profesionalisme dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi disiplin kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Peneliti berikutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda, misalnya pendekatan kualitatif atau *mixed methods*, untuk memperoleh pemahaman yang lebih

mendalam mengenai faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Selain itu, disarankan agar subjek penelitian tidak hanya terbatas pada satu instansi, melainkan mencakup berbagai lembaga pemerintahan guna memperkuat generalisasi hasil penelitian.