

## **BABI V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data pada penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi, yang telah diuraikan pada bab sebelumnya ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi. Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,404 ( $t$ -statistic = 3,124;  $p$ -value = 0,001,
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi. Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,371 ( $t$ -statistic = 2,907;  $p$ -value = 0,002).
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi. Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,671 ( $t$ -statistik = 9,463;  $p$ -value = 0,000).
4. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bekasi. Besarnya pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi kepuasan kerja adalah 0,249 ( $t$ -statistik = 2,717;  $p$ -value = 0,003).

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan saran dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut:

### 5.2.1 Saran Bagi Organisasi

1. Berkaitan dengan kinerja pegawai, disarankan bagi organisasi untuk secara berkala memperhatikan aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan, karena kedua aspek ini memiliki skor TCR terendah (86% pada KIN1 dan KIN3). Untuk meningkatkan kuantitas pekerjaan, lakukan pelatihan pengembangan keterampilan dan perencanaan kerja yang efisien agar tugas selesai tepat waktu dan sesuai target. Kemudian kualitas pekerjaan dapat ditingkatkan dengan mengadakan pelatihan tentang keterampilan teknis atau workshop untuk memberikan pemahaman mengenai standar yang ditetapkan organisasi. Organisasi juga perlu melakukan supervisi secara berkala untuk memastikan bahwa pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan standar yang berlaku.
2. Berkaitan dengan kepuasan kerja, Organisasi perlu meninjau ulang penyesuaian antara gaji/kompensasi yang diberikan dengan beban dan tanggung jawab pegawai, mengingat skor TCR pada aspek remunerasi (DK3) hanya 79%. Bagi pegawai ASN, selain gaji pokok, perhatian juga perlu diberikan pada tunjangan kinerja (tukin) agar pemberiannya benar-benar mencerminkan kinerja dan kontribusi pegawai. Sementara itu, bagi TKK yang tidak menerima tunjangan kinerja, organisasi dapat mempertimbangkan bentuk insentif atau penghargaan lain yang adil dan transparan. Selain penyelesaian finansial, faktor non-finansial seperti isi pekerjaan juga penting untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari skor TCR pada item "Pekerjaan itu Sendiri" (KEP1) sebesar 80%, yang menunjukkan pegawai merasa kurang mendapat peluang belajar hal baru. Oleh karena itu, organisasi disarankan memberikan kesempatan pengembangan diri, seperti pelatihan atau tugas rotasi. Sebagai upaya berkelanjutan, organisasi juga perlu melakukan pengawasan kepuasan kerja secara rutin agar kebijakan yang diambil sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi pegawai.
3. Terkait dengan Disiplin Kerja, untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, organisasi disarankan melakukan hal-hal berikut:
  - a. Mengembangkan program pelatihan yang berfokus pada manajemen waktu, agar pegawai mampu menentukan prioritas tugas secara lebih efektif. Hal ini

didukung oleh skor item pernyataan terendah pada indikator penggunaan waktu secara efektif (item KW3), yaitu rata-rata 4,08 dengan Tingkat Capaian Responden sebesar 82%.

- b. Menegaskan penerapan kedisiplinan melalui monitoring dan evaluasi rutin, khususnya terhadap aspek kehadiran dan penyelesaian tugas perlu dilakukan, disertai dengan umpan balik untuk membantu perbaikan kinerja.

### **5.2.2 Saran Bagi Pegawai**

1. Terkait disiplin kerja, pegawai perlu meningkatkan kedisiplinan dalam menggunakan waktu kerja, terutama dalam hal penyelesaian tugas dan waktu kehadiran. Penerapan disiplin secara pribadi, seperti membuat perencanaan kerja yang terstruktur dan konsisten dalam penerapannya, untuk mendukung hal itu dapat digunakan *tools* seperti *google calendar* atau *tools* lainnya. Dengan pengaturan waktu dan penentuan prioritas yang baik maka pekerjaan akan lebih efisien yang pada akhirnya akan berdampak positif pada hasil kerja.
2. Terkait kepuasan kerja, meskipun 79% menganggap cukup puas dengan remunerasi, 21% lainnya merasa belum cukup puas karena tidak sesuai dengan beban kerja. Oleh karena itu pegawai disarankan untuk menyampaikan aspirasi secara terbuka namun tetap harus secara profesional dan formal. Disisi lain sangat penting bagi karyawan untuk tetap menjaga semangat kerjanya, tetap profesional, dan bersikap positif dalam bekerja.
3. Terkait kinerja pegawai, aspek ini sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja sebelum menerapkan disiplin pegawai perlu melakukan evaluasi diri secara pribadi, memperbaiki bagian-bagian yang perlu diperbaiki, menetapkan tujuan yang sejalan dengan organisasi kemudian menerapkan disiplin dengan konsisten guna mencapai target kerja. Selain evaluasi diri, pengembangan diri juga sangat penting untuk diperhatikan, diharapkan pegawai dapat memanfaatkan sebaik mungkin program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh organisasi, sebagai upaya untuk mengembangkan potensi diri dan mempertahankan kualitas kinerja secara berkesinambungan.

### **5.2.3 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain seperti motivasi atau kepemimpinan sebagai variabel independen (X), untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
2. Peneliti selanjutnya dapat menguji kembali variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan objek penelitian dan metode yang berbeda.