

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang sudah dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS 3.2.9* dapat diketahui kesimpulannya yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik di organisasi tersebut.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik di organisasi tersebut.
3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tangerang. Dalam hal ini berarti, apabila organisasi memiliki lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik di organisasi tersebut.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berarti bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu memberi pengaruh terhadap variabel dependen di BKPSDM Kota Tangerang. Jika instansi bisa memberikan lingkungan kerja dengan didukung oleh motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik juga, maka ketiganya akan mempengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama.

V.2 Saran

Sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan sesuai dengan hasil uji, pembahasan dan kesimpulan, ada beberapa saran yaitu:

1. Bagi Instansi

Karena kinerja pegawai dipengaruhi secara dominan oleh motivasi kerja, maka pihak BKPSDM Kota Tangerang bisa mempertahankan kebijakan yang

berkaitan dengan motivasi kerja sesuai dengan indikator yang terbentuk. Peneliti juga berharap bisa menambah hal-hal positif yang berkaitan dengan motivasi kerja agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Terutama pada prestasi kerja pegawai yaitu dengan memperhatikan kontribusi yang diberikan oleh pegawai kepada instansi, kontribusi yang telah dikeluarkan dan dicapai oleh pegawai harus dihargai karena pegawai tidak mudah dalam mengerjakan tugas - tugas yang diberikan oleh kantor. Sehingga kontribusi dari pegawai ini harus dihargai dengan diberikan berbagai macam hal yang membuat pegawai senang dan semangat dalam bekerja seperti diberikannya hadiah, apresiasi dan penghargaan bagi pegawai.

Peneliti memberikan saran kepada pihak BKPSDM Kota Tangerang terkait kedisiplinan pegawai dimana banyak pegawai yang tidak disiplin baik pada waktu, tanggung jawab dan peraturan. Sehingga Peneliti memberikan saran kepada pihak BKPSDM Kota Tangerang agar pegawai meningkatkan kedisiplinan pegawainya yaitu dengan memperhatikan masalah-masalah yang berkaitan dengan disiplin waktu, disiplin tanggung jawab dan disiplin peraturan. Instansi haru bisa memberikan hukuman yang sepadan agar pegawai jera dan kinerja pegawai tidak terdampak hal-hal yang buruk. Instansi juga bisa menerapkan peraturan pemerintah nomor 94 tahun 2021 pada pasal 8 tentang tingkat dan jenis hukuman disiplin dimana instansi bisa memberikan hukuman disiplin sesuai dengan tingkatan hukuman yang terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat. Dimana hukuman disiplin ringan terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis. Kemudian pada disiplin sedang, terdiri dari potongan tunjangan kinerja. Dan terakhir pada hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan jabatan, pembebasan jabatan dan pemberhentian jabatan. Instansi harus tegas dan berani menindak pegawai yang tidak disiplin karena sudah ada peraturan yang menyatakan tentang ketidakdisiplinan tersebut. Terutama pada bagian fleksibilitas pegawai juga harus lebih diperhatikan karena ketika pegawai bekerja dengan fleksibel dalam waktu maupun tempat, pegawai akan seenaknya saja mengerjakan tugas tersebut, sehingga dari pihak kantor harus memberikan peraturan-peraturan dan batas waktu kepada pegawai mengenai bekerja secara fleksibel agar pegawai

tidak menyalahgunakan waktu fleksibel tersebut untuk hal-hal yang tidak seharusnya dilakukan.

Kemudian peneliti memberikan saran kepada pihak BKPSDM Kota Tangerang agar lingkungan kerja lebih diperhatikan kembali seperti pada pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang dan fasilitas yang dimiliki oleh kantor. Karena masih ada beberapa pegawai yang masih terganggu dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja pada kantor tersebut. Agar bisa meminimalisir dan mengurangi ketidaknyamanan pegawai terhadap lingkungan kerja pada kantor tersebut, pihak kantor bisa merenovasi dan memperbaiki keadaan kantor yang dirasakan oleh pegawai saat ini. Terutama pada tata letak ruangan kantor yang memiliki nilai loading faktor terendah. Dimana cara tersebut bisa dilakukan dengan meletakkan barang-barang sesuai dengan fungsi dan kegunaannya, memperbaiki *layout* di ruang dan tata ruang kantor sesuai dengan tujuannya. Fasilitas kerja pegawai juga harus diperhatikan agar bisa mendukung kinerja pegawai dan bisa memberikan yang terbaik bagi BKPSDM Kota Tangerang.

2. Bagi Akademisi

Bagi peneliti selanjutnya ketika ingin meneliti mengenai kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y), berharap bahwa variabel independen (X) bisa diganti dengan menggunakan variabel-variabel yang lainnya sehingga nantinya akan memiliki hasil yang beragam, menambah wawasan dan memberikan referensi yang lebih bagi pembaca.