

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Merujuk hasil dari analisis deskriptif serta analisis inferensial menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*), bisa disimpulkan bahwasanya seluruh hipotesis pada penelitian ini diterima. Ketiga *independent variable* Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, serta Kompetensi, terbukti berdampak positif serta signifikan kepada Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Depok. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi pegawai akan diikuti oleh naiknya kinerja pegawai menjalankan tugas serta tanggung jawabnya.

Variabel Disiplin Kerja (X1) adalah faktor yang memberikan pengaruh paling besar kepada Kinerja Pegawai (Y) melalui nilai Original Sample yaitu 0,522, TStatistics 7,144, serta PValues sebesar 0,000, sehingga hipotesis pertama dinyatakan diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwasanyan disiplin kerja mempunyai peranan yang paling dominan dalam menaikkan tingkat kinerja pegawai. Namun demikian, hasil dari analisis deskriptif memperlihatkan bahwasanyan disiplin kerja mendapat nilai indeks rata-ratanya sebesar 49,95 dan berkategori sedang, sehingga menjadi variabel dengan nilai indeks terendah dibandingkan variabel lainnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa implementasi disiplin kerja di lingkungan instansi masih belum optimal, terutama pada aspek kepatuhan terhadap tata tertib, kehadiran, pemanfaatan waktu kerja, serta tanggung jawab melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja menjadi prioritas utama dalam upaya menaikkan tingkat kinerja pegawai.

Variabel Motivasi Kerja (X2) juga terbukti berdampak positif serta signifikan kepada Kinerja Pegawai (Y) melalui nilai koefisien jalur 0,305, TStatistics 4,852, serta PValues 0,000, sehingga hipotesis kedua tidak dtiolak. Hasil tersebut memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja memberi kontribusi nyata dalam menaikkann tingkat kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan disiplin kerja. Berdasarkan analisis deskriptif, motivasi kerja memperoleh nilai indeks rata-ratanya 52,59 dan berkategori sedang. Hasil ini

menandakan bahwa motivasi kerja pegawai sudah cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Aspek yang masih memerlukan perhatian terutama berkaitan dengan kesempatan pengembangan karier dan promosi jabatan yang belum sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi seluruh pegawai. Sebaliknya, aspek pengakuan atas hasil kerja memperoleh penilaian yang relatif lebih baik sehingga perlu dipertahankan sebagai salah satu upaya meningkatkan semangat kerja pegawai.

Variabel Kompetensi (X3) juga terbukti berdampak positif serta signifikan kepada Kinerja Pegawai (Y) melalui nilai koefisien jalur yaitu 0,284, TStatistics 4,954, serta PValues 0,000, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan tidak ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai berperan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kompetensi mendapat nilai indeks rata-ratanya 51,95 dan berkategori sedang. Hal tersebut memperlihatkan bahwa pegawai telah mempunyai kemampuan yang cukup baik dalam menjalankan tugas, tetapi masih ada beberapa aspek yang harus ditingkatkan, khususnya kemampuan dalam menerapkan keterampilan teknis yang dimiliki pada pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, serta peningkatan kemampuan teknis dan nonteknis masih perlu dilakukan agar kompetensi pegawai dapat memberi kontribusi yang lebih optimal kepada peningkatan kinerja.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai berbagai keterbatasan yang harus diperhatikan untuk menginterpretasikan hasil penelitian. Penelitian sekadar dilakukan kepada pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sehingga hasil yang diperoleh hanya mencerminkan kondisi pada instansi tersebut. Perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, sistem pengelolaan sumber daya manusia, serta lingkungan kerja pada instansi pemerintah lainnya memungkinkan diperolehnya hasil yang berbeda. Selain itu, studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui instrument kuesioner sebagai sumber data utama, sehingga informasi yang didapat bergantung pada persepsi dan tingkat kejujuran responden dalam memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang mereka alami.

Di samping itu, penelitian ini dilaksanakan dalam satu periode waktu, sehingga hasil yang diperoleh hanya menggambarkan kondisi responden di saat mengumpulkan data dilakukan. Penelitian ini belum mampu menangkap perubahan kondisi yang mungkin terjadi seiring berjalannya waktu akibat adanya perubahan kebijakan organisasi, dinamika lingkungan kerja, maupun beberapa faktor lain yang mempengaruhi perilaku pegawai. Oleh karenanya, hasil penelitian ini perlu dipahami sesuai dengan ruang lingkup, waktu pelaksanaan, dan karakteristik objek penelitian yang menjadi fokus penelitian.

5.3 Saran

Merujuk dari temuan penelitian, prioritas utama yang perlu dilakukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Depok adalah menaikkan tingkat Disiplin Kerja pegawai karena variabel ini terbukti mempunyai dampak paling besar kepada kinerja pegawai, namun hasil analisis deskriptif masih memperlihatkan kategori sedang. Instansi disarankan untuk memperkuat pengawasan terhadap kepatuhan jam kerja, meningkatkan konsistensi pegawai dalam menaati tata tertib dan prosedur kerja, mengoptimalkan pemanfaatan waktu kerja, serta memperkuat rasa tanggung jawab pegawai melalui evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala. Selain itu, penerapan sistem penghargaan bagi pegawai yang disiplin maupun pemberian sanksi yang konsisten untuk pelanggaran disiplin dapat menjadi salah satu upaya untuk menghadirkan budaya kerja yang lebih tertib serta profesional.

Selanjutnya, instansi perlu terus meningkatkan Motivasi Kerja pegawai agar kontribusinya terhadap peningkatan kinerja semakin optimal. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan pengembangan karier yang lebih jelas, menerapkan sistem promosi jabatan yang transparan dan berdasarkan prestasi, serta memberikan penghargaan maupun apresiasi secara objektif kepada pegawai yang menunjukkan kinerja terbaik. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat memberi *feedback* yang konstruktif serta pengakuan atas hasil kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan semangat kerja, rasa memiliki terhadap organisasi, serta komitmen pegawai dalam mencapai tujuan instansi.

Selain meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja, instansi juga disarankan untuk terus mengembangkan Kompetensi pegawai lewat pelatihan, bimbingan teknis, pendidikan, serta program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Program tersebut sebaiknya difokuskan pada peningkatan kemampuan teknis yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas di lapangan, sekaligus mengembangkan kemampuan nonteknis yaitu kerja sama tim, komunikasi, pengambilan keputusan, serta penyelesaian masalah. Dengan meningkatnya kompetensi pegawai secara menyeluruh, diharapkan pegawai mampu bekerja lebih efektif, adaptif, serta profesional sehingga kinerja organisasi dapat terus terjadi kenaikan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Terakhir, bagi penelitian berikutnya, disarankan untuk melakukan pengembangan ini dengan memperbanyak variabel lainnya yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun kompensasi. Penelitian selanjutnya juga bisa memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah atau organisasi lain sehingga temuan penelitian bisa dibandingkan serta memberi gambaran yang lebih mendalam terkait faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dilain sisi, penerapan metode penelitian yang lebih beragam, seperti mixed methods atau penambahan teknik wawancara, dapat memberi pemahaman yang mendalam terkait kondisi nyata di lapangan.