

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Penelitian tesis ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta melihat peran kepuasan kerja sebagai moderasi di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, dengan kesimpulan yang dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Kepuasan kerja tidak memperkuat interaksi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
4. Kepuasan kerja tidak memperkuat interaksi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat diusulkan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan beberapa pihak lain yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil jawaban responden terkait motivasi kerja di mana butir pernyataan no. 5, "Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika saya memiliki tujuan yang jelas di tempat kerja," mendapatkan akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) paling sedikit, dengan hanya 58 jawaban, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-

faktor yang memengaruhi motivasi pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, dengan cara memperkuat komunikasi mengenai tujuan pekerjaan dan bagaimana tujuan tersebut berdampak pada pencapaian pribadi pegawai dan instansi. Selain itu, pimpinan atau instansi dapat mempertimbangkan untuk memberikan pengakuan dan penghargaan yang tepat ketika tujuan tercapai juga bisa menjadi langkah efektif untuk meningkatkan motivasi kerja.

2. Berdasarkan hasil jawaban responden terkait disiplin kerja di mana butir pernyataan no. 4, "Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai," memperoleh akumulasi jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) yang paling sedikit, dengan hanya 56 jawaban, penting untuk dilakukan evaluasi terhadap persepsi keadilan di lingkungan kerja, misalnya dengan mengadakan sesi dialog terbuka antara pimpinan dan pegawai untuk mendiskusikan persepsi ketidakadilan yang dirasakan. Pimpinan juga dapat menjalankan pelatihan tentang kepemimpinan yang adil dan transparan, serta memastikan bahwa keputusan yang diambil selalu berdasarkan prinsip keadilan dan kesetaraan. Dengan menciptakan budaya kerja yang lebih transparan dan inklusif, pimpinan dapat memperbaiki persepsi ini dan meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap kepemimpinan.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden terkait kepuasan kerja, butir pernyataan no. 4, "Pimpinan dalam menegakkan disiplin sangat tegas," hanya mendapatkan 72 jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada sebagian pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung yang merasa pimpinan belum cukup tegas dalam menegakkan disiplin, yang mana hal itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, pimpinan perlu memperkuat komitmen dalam menegakkan aturan dan disiplin secara adil

dan konsisten. Peninjauan ulang terhadap kebijakan disiplin yang ada, serta memastikan pemahaman dan penerapan yang merata di seluruh tingkatan organisasi, sangat penting. Selain itu, pimpinan diharapkan dapat menjadi teladan dengan menunjukkan ketegasan dalam tindakan dan keputusan sehari-hari. Dengan menciptakan budaya disiplin yang kuat dan transparan, kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan suasana kerja secara keseluruhan.

4. Berdasarkan hasil jawaban responden terkait kinerja pegawai bahwa butir pernyataan no. 2, "Standar kinerja yang ditetapkan oleh kantor sudah jelas dan terukur," mendapatkan 64 jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S), menandakan bahwa masih ada sebagian pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung merasa bahwa standar kinerja yang ada belum cukup jelas dan terukur. Untuk mengatasi masalah ini, penting bagi pimpinan atau instansi untuk segera melakukan evaluasi terhadap standar kinerja yang berlaku. Standar tersebut harus dirumuskan dengan lebih spesifik dan objektif, sehingga setiap pegawai memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka. Selain itu, pimpinan dapat lebih memperjelas dan mempertegas standar kinerja, pegawai akan merasa lebih yakin dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas secara keseluruhan.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis kepuasan kerja tidak mampu memperkuat interaksi antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung, maka perlu dilakukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan ini. Pimpinan atau instansi perlu meningkatkan pendekatan manajemen yang lebih holistik, yang tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar pegawai, tetapi juga memperhatikan aspek emosional dan psikologis yang

mendukung kepuasan kerja, misalnya dengan memperkenalkan program pengembangan diri dan karir, memberikan penghargaan atas pencapaian, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dengan demikian, pegawai tidak hanya termotivasi secara intrinsik, tetapi juga merasa puas dan dihargai, yang pada akhirnya dapat memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan peningkatan kinerja. Selain itu, pimpinan perlu mengambil tindakan untuk mengatasi faktor-faktor yang mungkin menghambat efektivitas disiplin kerja dengan cara meningkatkan upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan berfokus pada pengakuan serta penghargaan atas disiplin yang ditunjukkan oleh pegawai. Pimpinan dapat menerapkan sistem penghargaan yang transparan bagi pegawai yang konsisten dalam mematuhi aturan dan menunjukkan disiplin tinggi, sehingga pegawai merasa dihargai dan terdorong untuk mempertahankan standar disiplin yang baik. Pimpinan juga perlu lebih memastikan bahwa aturan dan kebijakan disiplin diterapkan secara adil dan konsisten, agar pegawai merasa yakin bahwa upaya mereka diakui dan dihargai.