

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandar Lampung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satpol PP. Tingkat disiplin yang tinggi mendorong anggota untuk melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, tepat waktu, dan menjaga ketertiban umum secara efektif.
2. Tunjangan Kinerja terbukti memengaruhi kinerja anggota Satpol PP. Insentif dari pemerintah daerah meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan etos kerja anggota dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya.
3. Motivasi Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satpol PP. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, seperti kebutuhan berprestasi, pengakuan, dan rasa tanggung jawab, meningkatkan semangat kerja dan produktivitas.
4. Pengaruh Simultan Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satpol PP. Kombinasi ketiganya berperan penting dalam menciptakan kinerja yang profesional, optimal, dan bertanggung jawab di lingkungan pemerintahan daerah.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, berikut beberapa saran yang disusun untuk memberikan implikasi teoritis dan praktis:

a) Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa disiplin kerja, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja merupakan elemen penting dalam membentuk kinerja organisasi sektor publik, khususnya dalam lembaga penegak peraturan seperti Satpol PP.
2. Simpulan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan secara simultan menunjukkan perlunya pendekatan multidimensi dalam memahami dan mengelola kinerja aparatur negara. Temuan ini relevan dengan konsep Good Governance, di mana efektivitas pelayanan publik bergantung pada kualitas SDM yang disiplin, termotivasi, dan dihargai secara layak.
3. Penelitian lanjutan diharapkan dapat memperluas variabel yang digunakan dengan memasukkan aspek seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, untuk mengetahui faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja Pegawai. Selain itu, pengujian di wilayah lain akan meningkatkan validitas eksternal hasil penelitian ini.

b) Implikasi Praktis

1. Pemerintah Kota Bandar Lampung melalui instansi terkait perlu terus mendorong penerapan kedisiplinan secara konsisten dengan menyusun sistem pengawasan dan evaluasi yang terukur terhadap kinerja lapangan anggota Satpol PP.
2. Dinas atau unit pengelola kePegawai an di Satpol PP disarankan untuk meninjau kembali sistem tunjangan kinerja, baik dalam hal besarannya maupun mekanisme pemberiannya, agar selaras dengan beban kerja dan pencapaian kinerja individual. Penyesuaian ini diharapkan mampu mendorong produktivitas yang lebih tinggi.
3. Perlu dilakukan peningkatan motivasi kerja secara sistematis, baik melalui pelatihan, reward non-finansial, kesempatan pengembangan karier, maupun pemberdayaan dalam pengambilan keputusan. Dengan

demikian, Pegawai akan merasa lebih dihargai dan memiliki semangat untuk berkontribusi secara maksimal.

4. Mengingat ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan secara simultan, maka disarankan agar pemerintah daerah menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, mencakup aspek disiplin, penghargaan, dan motivasi. Pendekatan terpadu ini diharapkan mampu membentuk anggota Satpol PP yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap tuntutan pelayanan publik di era modern.