

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) terdapat suatu divisi pengendalian massa (DALMAS), maka dapat diuraikan yaitu, sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sesuai dengan nilai  $R^2$  sebesar 76,9%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh yang kuat berdasarkan tabel nilai interpretasi koefisien korelasi antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif, yang artinya kinerja pegawai akan meningkat jika lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi diberikan dengan baik pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) terdapat suatu divisi pengendalian massa (DALMAS).
2. Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sesuai dengan nilai  $R^2$  sebesar 68,2%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui lingkungan kerja terdapat pengaruh yang kuat berdasarkan tabel nilai interpretasi koefisien korelasi terhadap kinerja pegawai, yang artinya kinerja pegawai akan meningkat jika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.
3. Disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sesuai dengan nilai  $R^2$  sebesar 39,7%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui

disiplin kerja memiliki pengaruh yang rendah berdasarkan tabel nilai interpretasi koefisien korelasi terhadap kinerja pegawai, yang artinya kinerja pegawai akan meningkat apabila disiplin kerja sudah terlaksana dengan baik.

4. Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sesuai dengan nilai  $R^2$  sebesar 10,1%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui kompensasi memiliki pengaruh yang rendah berdasarkan tabel nilai interpretasi koefisien korelasi terhadap kinerja pegawai, yang artinya kompensasi akan baik apabila kompensasi dilakukan dengan baik oleh instansi yang dimana berdasarkan pengamatan dilapangan kompensasi yang dilakukan terhadap pegawai dilakukan secara merata tetapi pembagian kompensasi masih tidak sesuai dengan jadwal periodik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data, maka yang dapat penulis sarankan untuk pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) terdapat suatu divisi pengendalian massa (DALMAS) yaitu :

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) terdapat suatu divisi pengendalian massa (DALMAS) oleh karena itu instansi perlu pengelolaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta meningkatkan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan memperbaiki pemberian kompensasi kepada pegawai.

2. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) terdapat suatu divisi pengendalian massa (DALMAS) sebaiknya mempunyai perencanaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif agar pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) terdapat suatu divisi pengendalian massa (DALMAS) diharapkan pemimpin dapat memberika sanksi tegas bagi pegawai yang tidak disiplin dalam hal jam masuk kerja dan pulang kerja sehingga tidak mengulangi kesalahan yang sama dan dapat membiasakan disiplin dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) terdapat suatu divisi pengendalian massa (DALMAS) sebaiknya melakukan peningkatan terhadap kompensasi yang masih lemah, apabila instansi sudah memberikan kompensasi yang sesuai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.