

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Pelayanan, Pengawasan, dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sesuai dengan nilai R^2 sebesar 70,4%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh yang kuat berdasarkan tabel nilai interpretasi koefisien korelasi antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, yang artinya kinerja pegawai akan meningkat jika disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja diberikan dengan baik pada Pelayanan, Pengawasan, dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur. Hasil dari penelitian penulis sejalan dengan Andayani (2020) bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan
2. Disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sesuai dengan nilai R^2 sebesar 38,2%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh lemah berdasarkan tabel nilai interpretasi koefisien korelasi terhadap kinerja pegawai yang artinya disiplin kerja akan baik

apabila instansi sudah menerapkan disiplin kerja secara ketat, sesuai dengan peraturan perusahaan, namun pengamatan lapangan masih menemukan bahwa seringnya keterlambatan dan absensi yang tidak teratur menyebabkan penurunan efisiensi dan kualitas layanan. Hasil dari penelitian penulis sejalan dengan Ernanda (2023) bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

3. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sesuai dengan nilai R^2 sebesar 64,6%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh yang kuat berdasarkan tabel nilai interpretasi koefisien korelasi terhadap kinerja pegawai yang artinya kinerja pegawai akan meningkat jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi. Hasil dari penelitian penulis sejalan dengan Ichlapio (2020) bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan
4. Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sesuai dengan nilai R^2 sebesar 59,00%. Setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh yang cukup kuat berdasarkan tabel nilai interpretasi koefisien korelasi terhadap kinerja pegawai yang artinya kinerja pegawai akan meningkat jika pegawai mendapatkan penghargaan untuk setiap yang berprestasi. Hasil dari penelitian penulis sejalan dengan Shodiq (2021) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk pegawai Pelayanan, Pengawasan, dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dalam kinerja pegawai Pelayanan, Pengawasan, dan Pengendalian (P3S) Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur Oleh karena itu, instansi perlu fokus untuk meningkatkan disiplin kerja karena disiplin yang baik dapat membantu meningkatkan produktivitas, keefektifan, dan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas yang berkaitan dengan layanan, pengawasan, dan pengendalian.
2. Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur perlu meningkatkan pengawasan terhadap disiplin kerja yang kurang lemah, khususnya terkait dengan ketepatan waktu masuk kerja, Seperti secara berskala perusahaan memantau absensi agar pegawai P3S yang terlambat dapat ditindak lanjuti. Untuk meningkatkan disiplin kerja, disarankan untuk memberikan sanksi lebih atau teguran terhadap para pegawai. Perusahaan perlu mempertimbangkan penyediaan fasilitas absensi dengan menggunakan sidik jari bagi pegawai, mengingat bahwa jarak yang jauh antara posko dan kantor membuat sulit bagi pegawai untuk mencapainya. Sehingga, penting bagi pegawai untuk memperhatikan kedisiplinan dan mematuhi semua peraturan yang berlaku. Dengan demikian, pekerjaan dapat

diselesaikan secara efektif dan efisien, serta diharapkan kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

3. Pengaruh motivasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur hendaknya meningkatkan motivasi pegawai P3S, seperti lebih memperhatikan pelatihan untuk berkembangnya pegawai agar memiliki keahlian yang lebih dan pengalaman agar pegawai mampu mengerjakan tugas-tugas atau target yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan kinerja pegawai akan semakin membaik
4. Pengaruh kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu Suku Dinas Sosial Kota Administrasi Jakarta Timur perlu meningkatkan kepuasan pegawai P3S, seperti adanya fasilitas yang mendukung dan penghargaan untuk setiap pegawai yang berprestasi.