

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada BAB IV mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Malang. Artinya, dorongan kerja yang baik, baik yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dari lingkungan kerja, mampu meningkatkan semangat, komitmen, dan kualitas hasil kerja pegawai.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Malang. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, dan sistem organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Malang.

Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari peran ketiga variabel tersebut secara bersama-sama.

Dengan demikian, kinerja pegawai di BKPSDM Kota Malang dapat ditingkatkan melalui pengelolaan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang baik dan berkelanjutan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Malang, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Bagi BKPSDM Kota Malang:

1. BKPSDM Kota Malang diharapkan dapat terus meningkatkan disiplin kerja pegawai, terutama dalam hal kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengawasan yang lebih konsisten, penerapan aturan kerja yang jelas, serta pemberian sanksi dan penghargaan secara adil agar pegawai memiliki kesadaran untuk bekerja secara lebih tertib dan profesional.
2. BKPSDM juga perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai, karena motivasi terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi atas prestasi kerja, kesempatan

pengembangan karier, pelatihan, serta dukungan dari pimpinan agar pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

3. Selanjutnya, kepuasan kerja pegawai juga perlu menjadi perhatian organisasi, baik dari segi lingkungan kerja, hubungan antarpegawai, maupun sistem penghargaan yang diberikan. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan mampu memberikan kinerja yang lebih optimal bagi organisasi.

