

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil uji kualitatif menunjukkan bahwa Disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi berada pada kategori tinggi, khususnya untuk variabel disiplin kerja dan motivasi kerja yang memiliki rata-rata pada kategori "Setuju", sehingga **H₀ ditolak dan H₁ diterima.**
2. Hasil uji F menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara ~~simultan~~ terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi dengan nilai signifikansi $0.009 < 0.05$ dan mampu menjelaskan 21,3% variasi kinerja pegawai, sehingga **H₀ ditolak dan H₁ diterima.**
3. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R *Square* (R^2) sebesar 0,213 atau 21,3% menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja pegawai sebesar 21,3%, sedangkan sisanya sebesar 78,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam model ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,164 atau 16,4% merupakan nilai R^2 yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel

dan ukuran sampel, yang menunjukkan kemampuan prediksi model yang lebih konservatif, sehingga **H0 ditolak dan H1 diterima**.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi dalam meningkatkan kinerja pegawai:

1. Disiplin kerja meskipun sudah berada pada kategori tinggi, perlu mempertahankan konsistensi dengan penerapan sistem *monitoring* dan *reward* untuk menjaga kedisiplinan yang sudah baik.
2. Motivasi kerja meskipun dengan kategori yang tinggi, diperlukan program pengembangan karier dan pemberian insentif yang lebih variatif untuk mempertahankan motivasi kerja pegawai.
3. Kepuasan kerja masih dalam kategori kurang tinggi, perlu perbaikan lingkungan kerja, komunikasi antar pegawai, dan sistem kompensasi yang lebih adil untuk meningkatkan kepuasan kerja.
4. Kinerja pegawai dengan kategori rendah, diperlukan program pelatihan kompetensi, penetapan target kerja yang jelas, dan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur untuk meningkatkan kinerja pegawai.