

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menggunakan pendekatan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui *software* SmartPLS 4.1.1.8, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,334, nilai *t-statistics* sebesar 2,483 dan didukung nilai *p-values* sebesar 0,013. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan operasional di lapangan seperti ketepatan waktu kehadiran *shift* pos pantau berkontribusi nyata secara linier dalam mengoptimalkan capaian target volume penyisiran sampah.
2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai koefisien jalur sebesar 0,255, dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,862, serta nilai *p-values* sebesar 0,063. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja yang dirasakan pegawai belum menjadi faktor pendorong utama yang signifikan dalam mendongkrak capaian kinerja operasional di lapangan.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Lingkungan Hidup UPTD Jalur Kontainer Kota Bekasi. Hubungan linier yang sangat kuat ini ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,609 dengan nilai *t-statistics* sebesar 8,255 dan nilai *p-values* sebesar 0,000. Hal ini bermakna bahwa ketegasan aturan organisasi dan keteladanan pimpinan di lapangan secara mutlak mampu merangsang tingginya kepuasan psikososial pegawai dalam bertugas.

4. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien mediasi sebesar 0,155 dengan *t*-statistics sebesar 1,839 dan *p*-value sebesar 0,066. Dengan demikian Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sehingga pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bersifat langsung (*direct effect*).

5.2 Saran

1. Bagi instansi

Manajemen disarankan mempertahankan meningkatkan kedisiplinan di lapangan, terutama dalam ketepatan waktu kehadiran *shift* pos pantau dan perawatan alat kerja agar pelayanan kebersihan jalur utama logistik tidak telat.

Karena indikator gaji/insentif dinilai cukup rendah, pihak instansi sebaiknya memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan mempertimbangkan insentif tambahan atau tunjangan risiko kesehatan harian mengingat tingginya polusi debu di jalur kontainer.

Pimpinan disarankan meningkatkan komunikasi dua arah dan memberikan ruang bagi pegawai untuk melatih inisiatif mandiri saat ada masalah darurat di lapangan, jadi gak melulu pasif nunggu instruksi atasan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengintegrasikan Variabel Baru Berdasarkan Argumentasi Koefisien Determinasi (R^2): Berdasarkan hasil evaluasi model struktural (*Inner Model*), nilai *R*-Square untuk konstruk endogen Kinerja Pegawai diperoleh sebesar 0,279 dan Kepuasan Kerja sebesar 0,370, yang secara teoretis diklasifikasikan ke dalam kategori lemah (*weak*). Temuan numerik ini memberikan argumentasi ilmiah yang kuat bahwa terdapat sebesar 72,1% varians dari Kinerja Pegawai dan 63,0% varians dari Kepuasan Kerja yang faktanya dipengaruhi oleh faktor-faktor makro lain di luar cakupan model penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya sangat disarankan untuk menambahkan atau mengembangkan

variabel independen lain yang relevan dengan karakteristik pekerja lapangan operasional, seperti variabel Lingkungan Kerja Fisik (terkait risiko debu ekstrem jalan raya), Sistem Kompensasi/Insentif Finansial Risiko Kerja (yang pada analisis deskriptif mencatatkan skor kepuasan terendah), Gaya Kepemimpinan Lapangan, atau Motivasi Kerja, guna meningkatkan daya prediksi model penelitian secara signifikan.

Perluasan Ruang Lingkup Metodologis: Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian dan menambah jumlah sampel secara masif dengan tidak hanya membatasi objek pada satu UPTD Kebersihan Jalur Kontainer Kota Bekasi saja, sehingga hasil temuan memiliki tingkat generalisasi yang jauh lebih luas. Selain itu, disarankan pula memanfaatkan variasi pengumpulan data gabungan (*mixed methods*) berupa kuesioner dan wawancara mendalam) atau menerapkan desain waktu pengamatan yang lebih panjang (*longitudinal study*) untuk menangkap dinamika perubahan kinerja pegawai secara lebih komprehensif.