

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab 4, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa Kepatuhan dan ketaatan pada peraturan dapat mendorong peningkatan Kinerja Pegawai.
2. Dukungan Manajemen Puncak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surabaya. Dorongan secara internal dari manajemen puncak membantu pegawai untuk bekerja dengan secara maksimal.
3. *Employee Engagement* terbukti mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surabaya secara signifikan. *Employee Engagement* yang kuat akan memberikan totalitas kerja yang kuat bagi pegawai.
4. Disiplin Kerja, Dukungan Manajemen Puncak, dan *Employee Engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surabaya. Keterpaduan ketiga faktor ini menjadi fondasi utama dalam menciptakan Kinerja Pegawai yang optimal dan berkelanjutan.
5. Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Surabaya. Dominasi ini

menunjukkan bahwa Disiplin Kerja menjadi aspek penting yang paling dirasakan langsung oleh pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari.

6.2 Saran

Berlandaskan pada kesimpulan penelitian ini, maka peneliti dapat mengajukan sejumlah saran berikut ini :

1. Berdasarkan kesimpulan tentang Disiplin Kerja, Pemerintah Kota Surabaya perlu memperkuat sistem pengawasan dan penegakan aturan kerja dengan konsisten. Selain itu, dapat dilakukan pembinaan berkala melalui pelatihan kedisiplinan, pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin, serta penerapan sanksi tegas yang mendidik bagi pelanggar aturan. Hal ini akan menciptakan budaya kerja yang lebih tertib dan teratur.
2. Berdasarkan kesimpulan tentang Dukungan Manajemen Puncak Manajemen puncak, maka perlu meningkatkan komunikasi dua arah dengan pegawai melalui forum evaluasi, rapat koordinasi, maupun sarana penyampaian aspirasi. Dukungan juga dapat diwujudkan melalui pemberian fasilitas kerja yang memadai, motivasi langsung, serta kehadiran pimpinan dalam kegiatan pegawai, sehingga tercipta rasa kebersamaan dan kepercayaan yang kuat.
3. Berdasarkan kesimpulan tentang Employee Engagement, maka perlu adanya program yang mendorong keterlibatan pegawai secara aktif, misalnya pengembangan karier, pelatihan *soft skill*, dan kegiatan kebersamaan di luar pekerjaan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif

juga akan memperkuat rasa memiliki (*sense of belonging*) pegawai terhadap organisasi.

4. Berdasarkan kesimpulan tentang pengaruh simultan Disiplin Kerja, Dukungan Manajemen Puncak, dan *Employee Engagement*, maka Pemerintah Kota Surabaya disarankan merumuskan strategi terpadu yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut. Misalnya, membentuk program peningkatan kinerja berbasis sistem manajemen sumber daya manusia yang menekankan kedisiplinan, kepemimpinan partisipatif, serta keterlibatan pegawai secara berkesinambungan.
5. Berdasarkan kesimpulan tentang dominasi variabel Disiplin Kerja Manajemen, maka perlu menjadikan peningkatan kedisiplinan sebagai prioritas utama dalam pembinaan pegawai. Salah satunya dengan memperkuat budaya organisasi berbasis nilai kedisiplinan, menyediakan modul kedisiplinan digital, dan melakukan monitoring kinerja harian berbasis teknologi. Dengan demikian, peningkatan kinerja dapat lebih terukur dan berkelanjutan.