

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki empat variabel utama, yaitu reward (X1) dan punishment (X2) sebagai variabel independen, komitmen organisasional (M) sebagai variabel moderasi, serta disiplin kerja (Y) sebagai variabel dependen. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang. Kuesioner dicetak dalam bentuk lembar kertas dan dibagikan secara langsung kepada seluruh responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak *Microsoft Excel* dan *SmartPLS 4.0* untuk menguji hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Reward tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian reward belum mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai secara nyata.
2. Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan punishment mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Komitmen organisasional tidak mampu memoderasi hubungan antara reward terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasional yang dimiliki pegawai tidak memperkuat maupun memperlemah pengaruh reward terhadap disiplin kerja.
4. Komitmen organisasional tidak mampu memoderasi hubungan antara punishment terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif punishment terhadap disiplin kerja tetap terjadi tanpa dipengaruhi oleh tinggi rendahnya komitmen organisasional pegawai. Artinya, efektivitas punishment dalam meningkatkan disiplin kerja tidak bergantung pada tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat implikasi yang dapat menjadi masukan bagi Dinas Perdagangan Kota Padang dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, Dinas Perdagangan Kota Padang perlu mempertahankan serta meningkatkan efektivitas penerapan punishment sebagai salah satu instrumen pengendalian disiplin kerja. Pemberian sanksi perlu dilakukan secara objektif, adil, transparan, dan sesuai dengan tingkat pelanggaran agar tidak menimbulkan kesan diskriminatif maupun ketidakadilan.
2. Dinas Perdagangan perlu melakukan sosialisasi secara berkala mengenai ketentuan disiplin pegawai, standar perilaku kerja, serta konsekuensi yang diberikan apabila terjadi pelanggaran. Selain itu, pimpinan perlu meningkatkan pengawasan dan evaluasi terhadap kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap jam kerja, serta ketaatan terhadap SOP.
3. Apabila terjadi pelanggaran, punishment sebaiknya diberikan secara bertahap sesuai tingkat kesalahan. Penerapannya dapat dimulai dari teguran lisan, teguran tertulis, hingga sanksi administratif sesuai dengan ketentuan disiplin ASN. Dengan demikian, punishment tidak hanya menjadi bentuk hukuman, tetapi juga menjadi mekanisme pengendalian agar pegawai lebih patuh terhadap peraturan.
4. Penerapan punishment sebaiknya tidak hanya bertujuan memberikan efek jera, tetapi juga disertai dengan pembinaan yang berkelanjutan bagi pegawai yang melakukan pelanggaran. Dengan adanya pembinaan, pegawai diharapkan memahami kesalahannya, memperbaiki perilaku kerja, dan meningkatkan kedisiplinannya. Penerapan punishment yang konsisten dan disertai pembinaan diharapkan dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan profesionalisme pelayanan Dinas Perdagangan Kota Padang.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan sehingga hasil yang diperoleh belum dapat dikatakan sempurna. Oleh karena itu, keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel, yaitu reward, punishment, disiplin kerja, dan komitmen organisasional sebagai variabel moderasi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan pada instansi pemerintah atau organisasi lain yang memiliki karakteristik, budaya organisasi, serta sistem manajemen yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini lebih mencerminkan kondisi pada objek penelitian yang diteliti.
3. Penelitian ini menggunakan 84 responden, yaitu pegawai PNS pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Jumlah dan cakupan responden tersebut masih terbatas pada satu kelompok pegawai dalam satu instansi, sehingga hasil penelitian belum tentu dapat menggambarkan kondisi disiplin kerja pada kelompok pegawai atau instansi yang lebih luas.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, tidak hanya pada Dinas Perdagangan Kota Padang, tetapi juga pada instansi pemerintah lainnya maupun organisasi sektor swasta. Dengan cakupan objek yang lebih luas, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan

gambaran yang lebih komprehensif serta memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi disiplin kerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau kompensasi. Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja pegawai.
3. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dan melibatkan karakteristik responden yang lebih beragam agar hasil penelitian lebih representatif. Selain itu, metode pengumpulan data dapat dipadukan dengan wawancara atau observasi sehingga informasi yang diperoleh tidak hanya berasal dari persepsi responden melalui kuesioner.

