

BAB V PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang. Adapun rincian kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

5.2. SARAN

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin dan kinerja ASN di Dinas Lingkungan Hidup tergolong baik. Oleh karena itu, disarankan agar instansi tersebut terus menjaga dan mempertahankan capaian disiplin serta kinerja para ASN. Dalam penelitian ini, hanya terdapat satu variabel independen, yaitu kompetensi dasar, sedangkan variabel dependen terdiri dari dua, yakni peningkatan disiplin dan kinerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memiliki hubungan

lebih kuat dibandingkan dengan variabel TPP. Bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Malang, penting untuk terus mengembangkan dan memperbaiki kebijakan terkait Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dengan tetap mengedepankan prinsip keadilan, transparansi, dan relevansi indikator yang digunakan dalam pemberian TPP. Penyesuaian TPP sebaiknya dilakukan secara objektif, mempertimbangkan beban kerja, pencapaian kinerja aktual, serta tingkat kedisiplinan pegawai.

2. Bagi Pegawai ASN

ASN diharapkan tidak menjadikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) semata-mata sebagai tujuan utama dalam bekerja, tetapi lebih sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan kedisiplinan yang baik. Pegawai perlu menanamkan semangat kerja yang tinggi, menjaga integritas, serta menunjukkan loyalitas terhadap instansi. Disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pelayanan publik harus menjadi bagian dari etos kerja ASN, baik dengan atau tanpa adanya insentif tambahan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan satu variabel independen, yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dengan dua variabel dependen, yakni disiplin dan kinerja. Untuk penelitian mendatang, disarankan agar peneliti mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memiliki hubungan yang lebih signifikan dibandingkan TPP. Mengingat fokus kajian ini hanya terbatas pada TPP sebagai variabel bebas, maka peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan dengan menambahkan faktor-faktor lain seperti motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, maupun budaya organisasi guna memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh terkait faktor-faktor yang memengaruhi disiplin dan kinerja ASN.