

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang dapat disimpulkan :

1. Kompetensi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai $t_{hitung} -3,839$ bernilai negatif dan lebih kecil dari $t_{tabel} 2,020$ dengan taraf nilai sig $0,000 < 0,05$. Artinya H1 ditolak.
2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai t_{hitung} sebesar $5,782$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,020$ atau dengan taraf nilai sig $0,000 < 0,05$. Artinya H2 diterima.
3. Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) karena nilai t_{hitung} sebesar $4,138$ lebih besar dari $t_{tabel} 2,020$ atau dengan taraf nilai sig $0,000 < 0,05$. Artinya H3 diterima.
4. Secara simultan Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil uji F yaitu nilai F_{hitung} sebesar $21,531$ lebih besar dari $F_{tabel} 2,82$ atau dengan taraf nilai sig $0,000 < 0,05$. Artinya H4 diterima.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini menggunakan variabel kompetensi, disiplin kerja, dan pengembangan karir untuk memprediksi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang. Dalam penelitian ini kontribusi variabel kompetensi, disiplin kerja dan pengembangan karir sudah baik. Kontribusi data yang menjelaskan kinerja pegawai sebesar ($R^2 = 0,583$) atau 58,3%. Dengan demikian masih terdapat 41,7% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang.
2. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket atau kuesioner untuk memperoleh data dari responden sehingga data yang diperoleh masih kurang dalam menggali lebih jauh mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan saran anantara lain :

1. Bagi pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang
Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada pegawai. Saran untuk perusahaan antara lain :

a. Pada variabel kompetensi

Dengan nilai terendah pada indikator konsep diri dengan pernyataan “saya mampu menghargai pendapat orang lain dalam bekerja” dan pada indikator pengetahuan dengan pernyataan “saya mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk pekerjaan saya”. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa perlu adanya kesadaran pada setiap pegawai untuk lebih menghargai pendapat orang lain dengan cara memberikan dorongan kesadaran pegawai oleh pimpinan. Selain itu, pimpinan perlu memberikan reward yang dapat membangun kompetensi, sehingga pegawai akan memberikan kontribusi terbaiknya dalam pekerjaannya.

b. Pada variabel disiplin kerja

Dengan nilai terendah pada indikator ketegasan pada pernyataan “saya harus pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor”. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan tentang penggunaan waktu para pegawai dalam bekerja karena dengan menggunakan waktu bekerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban tepat waktu. Hal lainnya dengan memberikan aturan jam kantor sesuai dengan standar pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang.

c. Pada variabel pengembangan karir

Dengan nilai terendah pada indikator latar belakang pendidikan pada pernyataan “saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup

dengan kompetensi pekerjaan saya” dan indikator pengalaman kerja dengan pernyataan “saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaan saya”. Dari pernyataan terendah tersebut sebaiknya pimpinan perlu melakukan pelatihan rutin kepada para pegawai serta perlu adanya pengarahan terhadap para pegawai oleh pimpinan mengenai penguasaan pengetahuan dan profesi para pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai kompetensi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai agar diperoleh hasil yang lebih lengkap sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari hasil penelitian ini.

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel kompetensi, disiplin kerja dan pengembangan karir ataupun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dalam penelitian ini masih ada 41,7% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.