

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah dengan menggunakan SPSS tentang perbandingan tingkat kemampuan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja pegawai antara Kantor Kecamatan Rangkui dan Kantor Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kemampuan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja antara pegawai Kantor Kecamatan Rangkui dan Kantor Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang adalah sebagai berikut.

- a. Variabel Kemampuan Kerja

Pada variabel kemampuan kerja berdasarkan hasil rekapitulasi deskriptif dari setiap indikator diperoleh hasil untuk pegawai Kantor Kecamatan Rangkui sebesar 3,88 dan untuk Kantor Kecamatan Taman Sari diperoleh hasil sebesar 4,13. Dimana hasil skor rata-ratanya berada pada interval 3,41-4,20, yang termasuk dalam kategori tinggi.

- b. Variabel Disiplin Kerja

Pada variabel disiplin kerja berdasarkan hasil rekapitulasi deskriptif dari setiap indikator diperoleh hasil untuk pegawai Kantor

Kecamatan Rangkui sebesar 3,83 dan untuk Kantor Kecamatan Taman Sari diperoleh hasil sebesar 4,06. Dimana hasil skor rata-ratanya berada pada interval 3,41-4,20, yang termasuk dalam kategori tinggi.

c. Variabel Prestasi Kerja

Pada variabel prestasi kerja berdasarkan hasil rekapitulasi deskriptif dari setiap indikator diperoleh hasil untuk pegawai Kantor Kecamatan Rangkui sebesar 3,96 dan untuk Kantor Kecamatan Taman Sari diperoleh hasil sebesar 4,09. Dimana hasil skor rata-ratanya berada pada interval 3,41-4,20, yang termasuk dalam kategori tinggi.

2. Tidak terdapat perbedaan kemampuan kerja antara pegawai Kantor Kecamatan Rangkui dan Kantor Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji *Mann Whitney* pada variabel kemampuan kerja dimana nilai *asympt sig (2-tailed)* sebesar 0,156 yang lebih besar dari 0,05.
3. Tidak terdapat perbedaan disiplin kerja antara pegawai Kantor Kecamatan Rangkui dan Kantor Kecamatan Taman Sari Kota Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji *Mann Whitney* pada variabel kemampuan kerja dimana nilai *asympt sig (2-tailed)* sebesar 0,107 yang lebih besar dari 0,05.
4. Tidak terdapat perbedaan prestasi kerja antara pegawai Kantor Kecamatan Rangkui dan Kantor Kecamatan Taman Sari Kota

Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji *Mann Whitney* pada variabel prestasi kerja dimana nilai *asympt sig (2-tailed)* sebesar 0,366 yang lebih besar dari 0,05.

5.2 Saran

Hasil dari mempelajari dan menganalisa fenomena yang ada pada Kantor Kecamatan Taman Sari dan Kantor Kecamatan Rangkui, maka peneliti memberikan beberapa saran dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Yang pertama untuk penelitian selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat dilanjutkan kembali dengan instrumen penelitian lebih diperdalam dan diperluas, sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik dan dapat mengkaji lebih dalam mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, dengan objek yang berbeda serta pertanyaan yang berbeda pada item-item kuesioner.

Yang kedua, penulis menyarankan agar kedepannya juga dapat diteliti tentang variabel-variabel lain seperti motivasi kerja juga kepuasan kerja antara pegawai Kantor Kecamatan Rangkui dan Kecamatan Taman Sari, karena pada penelitian ini tidak membahas tentang perbedaan dari segi motivasi dan kepuasan kerja pada kedua kecamatan ini.

5.2.2 Saran untuk Kantor Kecamatan Rangkui dan Kantor Kecamatan Taman Sari

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai perbandingan kemampuan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja antara pegawai kantor

kecamatan rangkui dan kantor kecamatan taman sari tidak ditemukan perbedaan yang dari ketiga variabel tersebut.

Dapat dikatakan kemampuan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja kedua kecamatan sudah baik. Hal yang perlu dilakukan hanyalah mempertahankan dan meningkatkan lagi kemampuan kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja antara kedua kecamatan dengan cara sebagai berikut.

1. Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai kedua kecamatan tersebut haruslah memperhatikan kesesuaian penempatan kerja dengan tingkat pendidikan terakhir yang diperoleh oleh pegawainya.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai kedua kecamatan tersebut haruslah mempertahankan kebijakan dari peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, agar para pegawai senantiasa mentaatinya dan para pegawai lebih disiplin dalam bekerja.
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai kedua kecamatan tersebut haruslah memperhatikan indikator dari kualitas kerja, bukan hanya kuantitas kerja, karena hasil yang baik adalah hasil yang berkualitas. Jadi instansi tersebut haruslah memberikan pelatihan kepada pegawai sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang sedang mereka kerjakan secara bergiliran.