

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang. Hal ini dibuktikan bahwa diperoleh t hitung untuk X_1 sebesar 6.514 lebih besar dari tabel 2.023 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak.
2. Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang. Hal ini dibuktikan bahwa t hitung untuk X_2 sebesar -6.366 lebih kecil dari T tabel 2.023 dan dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Disiplin dan pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang. Hal ini dibuktikan bahwa F hitung sebesar 33.112 dan kemudian dibandingkan dengan F tabel 3,238. Taraf signifikansi adalah 0.05. Dengan membandingkan F hitung dan F tabel maka didapat F_{hitung} (33.112) lebih besar dari F tabel (3,238), dan nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait

Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai. Pemimpin sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin, dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu pihak organisasi juga perlu memperhatikan Pendidikan dan Pelatihan pegawainya. Dinas Perhubungan Kota Pangkalpinang perlu memberikan pendidikan dan pelatihan khusus bagi pegawai yang kurang memahami IT. Selain itu juga bagi pegawai yang kinerjanya bagus atau sudah mencapai target yang telah ditetapkan perlu adanya pemberian *reward* khusus. Tingkat disiplin, pendidikan dan pelatihan kerja yang tinggi secara langsung akan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena faktor disiplin, pendidikan dan pelatihan sebesar 53,1%, sehingga masih ada 46,9% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya.