

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($7,749 > 2.051$) serta dengan nilai signifikansi Disiplin Kerja ($0,000 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci, besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci yaitu sebesar 57,15%, sedangkan sisanya 42,84% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di buktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($5,183 > 2.051$) serta dengan nilai signifikansi Pengalaman Kerja = ($0,002 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci, besarnya pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci yaitu sebesar 66,25%, sedangkan sisanya 33,74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

3. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di buktikan dengan t hitung < t tabel ($3,863 > 2.051$) serta dengan nilai signifikansi Gaji = ($0,002 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaji terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci, besarnya pengaruh Gaji (X_2) terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci yaitu sebesar 73,01%, sedangkan sisanya 26,98% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain
4. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci dengan signifikansi $\leq 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci artinya Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor camat siulak kabupaten kerinci. Koefisien determinasi yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,829 atau 82,9%. Dengan kata lain, besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) dan gaji (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar sebesar 0,920 atau 84,64%. Dengan kata lain, besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Gaji (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 84,64%, sedangkan sisanya 15,36% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat di sarankan sebagai berikut

1. Dilihat dari Total Capaian Responden tertinggi pada variabel disiplin kerja diperoleh persentase 87,06 % dengan kategori baik, dan total capaian terendah yaitu di peroleh persentase 75,88 % dengan kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data deskriptif disiplin baik digunakan yang merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci. Berikut adalah beberapa saran untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai: 1). Menerapkan kebijakan yang memperkuat disiplin kerja di seluruh kantor untuk memastikan pegawai mematuhi aturan dan tata tertib yang berlaku. 2). Mendorong pelaksanaan sistem pengawasan yang mendukung, untuk memastikan kedisiplinan kerja yang konsisten. 3). Memberikan pelatihan tentang pentingnya disiplin kerja dan konsekuensi positif dari kedisiplinan yang baik. 4). Meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja. Kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui berbagai cara, seperti sosialisasi, pelatihan, dan pemberian contoh yang baik dari pimpinan 5). Menegakkan aturan dan sanksi secara tegas. Aturan dan sanksi yang tegas akan memberikan efek jera bagi pegawai yang tidak disiplin.
2. Dilihat dari Total Capaian Responden tertinggi pada variabel pengalaman kerja diperoleh persentase 75,88 % dengan kategori cukup baik, dan total capaian terendah yaitu di peroleh persentase 73,53 % dengan kategori cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data deskriptif pengalaman kerja cukup baik

digunakan yang merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama akan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai di Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci. Berikut adalah beberapa saran untuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai: 1). Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya. 2). Mengangkat pegawai yang berprestasi. Pengangkatan pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi bagi pegawai lainnya untuk meningkatkan kinerjanya. 3). Mempromosikan pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang memadai. Promosi akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kariernya, sehingga dapat meningkatkan pengalaman kerja dan keterampilannya.

3. Dilihat dari Total Capaian Responden tertinggi pada variabel gaji diperoleh persentase 86,75 % dengan katgori baik, dan total capain terendah yaitu di peroleh persentase 79 % dengan kategori cukup baik, hal ini menunjukkan bahwa interpretasi data deskriptif gaji baik digunakan yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Gaji yang memadai akan memberikan kepuasan bagi pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasinya untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan gaji pegawai di Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci. Berikut

adalah beberapa saran untuk meningkatkan gaji pegawai: 1). Memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab pegawai. Gaji yang sesuai akan memberikan rasa keadilan bagi pegawai. 2). Memberikan kenaikan gaji secara berkala. Kenaikan gaji secara berkala akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. 3). Menyediakan tunjangan dan fasilitas lain yang memadai. Tunjangan dan fasilitas lain yang memadai akan meningkatkan kesejahteraan pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasinya untuk bekerja lebih baik.

4. Untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain yang relevan. Penelitian sebelumnya hanya menggunakan tiga variabel, yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih komprehensif, peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

