

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Adapun simpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang, hal ini diketahui berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pendidikan (X1) diperoleh t hitung 5,108 lebih besar dari t tabel 1,68709 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang, hal ini diketahui berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja (X2) diperoleh t hitung 2,231 lebih besar dari t tabel 1,68709 dengan nilai signifikansi sebesar $0,032 < 0,05$. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diterima.
3. Pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang, hal ini dapat diketahui dari uji ANOVA atau Ftest terdapat nilai F hitung sebesar 15,599 yang menyatakan lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pendidikan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai diterima.

5.2 Keterbatasan penelitian

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu lebih diperhatikan untuk peneliti-peneliti berikutnya. Keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden yang kurang menggambarkan kondisi yang sebenarnya atau bisa saja responden tidak jujur dengan responnya, dengan alasan :
 - a. Adanya kesibukan dan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh responden.
 - b. Adanya perasaan takut dari beberapa responden bahwa jawaban yang diberikan akan mempengaruhi penilaian tentang diri responden sendiri.
 - c. Variabel disiplin kerja dan kinerja dalam penelitian ini di ukur secara *self assesement*.
2. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa pendidikan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang sebesar 42,8%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain bahwa pendidikan dan disiplin kerja, kinerja pegawai juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 57,2% seperti contoh motivasi, karakteristik individu, komunikasi, pengalaman kerja, kompensasi dan masih banyak faktor lainnya. Besarnya pengaruh tersebut termasuk

kecil, karena selain pendidikan dan disiplin kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai. Agar kita dapat mencapai kinerja pegawai yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Penelitian ini hanya dilakukan dan di batasi pada pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang, dimana jumlah responden hanya 40 pegawai saja. Hasil penelitian ini kemungkinan akan berbeda jika dilakukan pada lokasi dan waktu yang berbeda.

5.3 Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan kesimpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
 - a. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara keseluruhan yang berada didalam perusahaan sudah cukup baik. dalam penelitian ini indikator kualitas memiliki indeks paling rendah yaitu 72%. Hendaknya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat lebih baik lagi kinerjanya Dinas Pariwisata Kabupaten Semarang perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan pendidikan dan disiplin kerja pada pegawainya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

b. Pendidikan

Secara keseluruhan pendidikan pada dinas sudah cukup baik. Dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pendidikan, dalam memberikan program pelatihan dapat ditingkatkan kembali dalam hal materi, metode, pelatih yang ahli, dan fasilitas yang lebih mendukung kemauan peserta dalam meningkatkan kompetensi, baik pelatihan yang dilaksanakan dari dalam instansi maupun luar instansi.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja secara keseluruhan yang berada di dinas sudah cukup baik. indikator yang memiliki nilai indeks paling sedikit atau lemah yaitu 76,75% pada indikator kesediaan, hendaknya untuk lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai agar dapat lebih baik lagi salah satunya dengan cara pengadaan absensi dengan sidik jari (*finger print*) agar dapat dipantau pegawai mana yang sering kedapatan telat masuk kerja sehingga pegawai lebih disiplin dan lebih menghargai waktu lagi.

3. Bagi akademik

Bisa digunakan sebagai acuan kepada adik-adik tingkat yang akan melakukan penelitian selanjutnya serta menjadi arsip penelitian bagi universitas.

4. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Serta di harapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

- b. Ukuran yang di gunakan lebih objektif, misal variabel disiplin kerja di ukur dari presensi pegawainya, dan variabel kinerja diukur dari penilaian pimpinan.

