

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi, baik secara parsial maupun simultan.

1. Variabel disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,399 dan signifikansi $< 0,001$. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepatuhan terhadap peraturan, kedisiplinan waktu, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sangat berkontribusi pada efektivitas kerja pegawai.
2. Sementara itu, pengembangan karier juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien sebesar 0,361 dan signifikansi $< 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan karier yang diberikan, seperti pelatihan, promosi, atau jenjang karier yang jelas, maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai pegawai.
3. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 57,1% variasi dalam kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,571. Ini berarti bahwa disiplin kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama merupakan faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi pengalaman penting dalam memahami praktik manajemen sumber daya manusia secara empiris, khususnya dalam menghubungkan antara perilaku kerja dan hasil kinerja organisasi. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam mengembangkan kemampuan analitis dan penelitian selanjutnya di bidang organisasi publik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki ruang pengembangan. Peneliti berikutnya disarankan untuk memperluas variabel yang digunakan, seperti menambahkan faktor motivasi kerja, budaya organisasi, atau kepemimpinan sebagai variabel tambahan yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap perilaku pegawai.

3. Bagi Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi

Pihak dinas disarankan untuk terus memperkuat budaya kerja yang disiplin melalui pengawasan rutin, pemberian reward and punishment yang konsisten, serta penanaman nilai-nilai tanggung jawab kerja. Di sisi lain, program pengembangan karier juga perlu ditingkatkan melalui pelatihan berkala, pembinaan karier yang transparan, serta pemberian peluang promosi yang adil. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai dan termotivasi untuk menunjukkan performa kerja yang optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan.

1. Penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi linear berganda, sehingga tidak menggali secara mendalam motivasi atau persepsi pegawai terhadap variabel yang diteliti.
2. Ruang lingkup penelitian hanya terbatas pada satu instansi pemerintah, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke seluruh organisasi sektor publik lainnya.
3. Variabel yang digunakan hanya dua, yaitu disiplin kerja dan pengembangan karier, sedangkan terdapat banyak faktor lain yang juga mungkin memengaruhi kinerja pegawai.