

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, berikut adalah kesimpulan untuk masing-masing rumusan masalah:

1. Gambaran Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Fungsional pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi
Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa sebagian besar indikator dalam variabel kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan *reliabel*, meskipun ada beberapa item yang tidak memenuhi nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Secara umum, kompensasi yang diberikan sudah tergolong baik, meskipun masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan. Disiplin kerja pegawai berada dalam kategori baik dan lebih konsisten dibanding kompensasi. Sementara itu, kinerja pegawai secara umum berada pada tingkat yang cukup baik, didukung oleh kedisiplinan yang tinggi, walaupun masih ada aspek yang memerlukan perhatian.
2. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Simultan
Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 3.961 dengan signifikansi sebesar 0.025 (< 0.05). Ini berarti bahwa kombinasi antara kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi.
3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara Parsial
Secara parsial, hasil uji koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0.467 dan signifikansi 0.030 (< 0.05). Sementara itu, kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang sangat kecil dengan koefisien 0.043 dan nilai t hanya 0.190, meskipun nilai signifikansinya 0.000, hal ini perlu ditinjau ulang karena nilai t yang sangat rendah menunjukkan tidak signifikannya pengaruh secara praktis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kompensasi.

5.2 Saran

- a. Sebaiknya program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, seminar, maupun workshop di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi perlu ditingkatkan dan direncanakan lebih matang, agar dapat menyesuaikan dengan kebutuhan kerja dan perkembangan teknologi informasi. Pelatihan yang berkelanjutan di bidang kearsipan dan perpustakaan digital akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai.
- b. Pengambilan kebijakan di lingkungan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Jambi hendaknya memberikan dukungan dan motivasi, baik secara moril maupun materil, guna mendorong semangat pegawai dalam mengikuti program pengembangan kompetensi. Bentuk dukungan bisa berupa pemberian fasilitas, insentif, atau pengakuan kinerja, agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berkembang
- c. Aspek kompensasi non-finansial seperti penghargaan atas kinerja, suasana kerja yang kondusif, serta kejelasan jenjang karier perlu lebih diperhatikan, karena beberapa indikator kompensasi menunjukkan skor yang rendah. Hal ini penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang berdampak pada produktivitas.

- d. Pengawasan terhadap kedisiplinan pegawai perlu dilakukan secara konsisten dan bersifat membangun, agar kebiasaan kerja yang positif dapat ditanamkan dengan kuat. Misalnya, melalui sistem absensi berbasis digital dan evaluasi kehadiran berkala, serta pemberian sanksi atau penghargaan secara objektif.

