

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kualitas SDM, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka kinerja yang dihasilkan juga semakin meningkat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang baik mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja.
3. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, pengaruh kepemimpinan belum tampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja, khususnya dalam indikator keterlambatan.
4. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran-saran berikut disampaikan guna memberikan masukan yang bermanfaat bagi instansi terkait maupun peneliti selanjutnya:

1. Peningkatan kualitas SDM dapat terus dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, atau program pengembangan sesuai kebutuhan organisasi.
2. Disiplin kerja perlu dijaga dan ditingkatkan, misalnya dengan memperkuat peraturan internal serta melakukan evaluasi rutin terhadap kehadiran dan ketepatan waktu pegawai.
3. Kepemimpinan tetap perlu dikembangkan dengan pendekatan yang lebih partisipatif dan komunikatif agar hubungan antara atasan dan bawahan berjalan lebih efektif dan mendukung pencapaian kinerja bersama.
4. Untuk pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal, diharapkan dapat terus meningkatkan kedisiplinan, terutama dalam hal ketepatan waktu hadir dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
5. Untuk pimpinan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tegal, diharapkan dapat mengembangkan pola kepemimpinan yang lebih komunikatif, partisipatif, dan responsif terhadap kondisi pegawai. Meskipun dalam penelitian ini variabel kepemimpinan tidak

- berpengaruh signifikan secara parsial, namun peran pimpinan tetap strategis dalam membangun budaya kerja yang positif dan produktif.
6. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang relevan agar dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau budaya organisasi guna memperoleh hasil yang lebih luas dan mendalam.