

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Arsip Nasional Republik Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Arsip Nasional Republik Indonesia. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. Disiplin kerja, yang mencerminkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan penggunaan waktu kerja yang efisien, dapat memotivasi pegawai untuk berkinerja sebaik mungkin.
2. Pengembangan karier berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Arsip Nasional Republik Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan atau peningkatan dalam pengembangan karier tidak secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk sistem pengembangan karier yang kurang optimal, kurangnya kejelasan mengenai jalur karier, kriteria promosi yang kurang jelas, atau faktor lain yang memiliki dampak lebih signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Arsip Nasional Republik Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel paling dominan yang memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai, dapat meningkatkan efektivitas dan profesionalisme mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung berkinerja lebih baik dalam tugas-tugasnya, yang secara langsung berdampak pada kinerja.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Arsip Nasional Republik Indonesia. Hasil pengujian

menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, dan kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung aktivitas pegawai, sehingga pegawai merasa lebih fokus, termotivasi, dan produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik juga mencakup hubungan antarpegawai yang harmonis dan suasana kerja yang positif, yang pada gilirannya mampu memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan organisasi.

B. Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Arsip Nasional Republik Indonesia serta bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi

- a) Terkait disiplin kerja, organisasi diharapkan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan tingkat disiplin yang sudah tinggi di antara para pegawai. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan sistem kehadiran yang ketat, secara konsisten menegakkan peraturan kerja, dan memberikan penghargaan dan hukuman yang jelas dan adil. Lebih lanjut, manajer dapat memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin kerja, berperan sebagai panutan bagi semua pegawai. Terus mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas mereka.
- b) Mengenai variabel pengembangan karier, mengingat variabel ini tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai, disarankan agar Lembaga Arsip Nasional Republik Indonesia melakukan penilaian komprehensif terhadap sistem pengembangan karier yang ada. Perbaikan yang potensial meliputi klarifikasi jalur karier pegawai, penetapan kriteria promosi yang objektif dan terstruktur dengan baik, penyediaan peluang pengembangan karier yang adil dan transparan, serta integrasi sistem pengembangan karier dengan sistem manajemen kinerja organisasi.

Diharapkan bahwa perbaikan komprehensif sistem pengembangan karier akan meningkatkan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka, dan pengembangan karier akan menjadi faktor positif dalam meningkatkan kinerja.

- c) Mengenai variabel Kompetensi, mengingat variabel ini merupakan faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja pegawai, sangat disarankan agar Arsip Nasional Republik Indonesia terus menjaga dan meningkatkan kompetensi pegawainya. Hal ini dapat dicapai melalui program pelatihan dan pengembangan yang terencana dan berkelanjutan, baik teknis maupun manajerial, sertifikasi kompetensi, kesempatan pengembangan profesional, dan implementasi sistem manajemen pengetahuan untuk memastikan kelancaran transfer pengetahuan antar pegawai. Investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai akan berdampak signifikan pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.
- d) Terkait variabel Lingkungan Kerja, organisasi diharapkan untuk terus memelihara dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang ada. Perbaikan dapat menyangkut aspek lingkungan kerja fisik, seperti menciptakan tempat kerja yang lebih ergonomis, meningkatkan sistem pencahayaan dan sirkulasi udara, menyediakan ruang kerja yang memadai, dan menjaga tempat kerja yang bersih dan aman. Selain itu, perhatian juga harus diberikan pada aspek non-fisik lingkungan kerja, meningkatkan komunikasi antar pegawai, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan suportif, serta mengurangi potensi konflik di tempat kerja. Lingkungan kerja yang positif akan membantu pegawai bekerja lebih nyaman, fokus, dan produktif.

2. Bagi Akademisi

- a) Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai disiplin kerja, pengembangan karir, kompetensi, dan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat menjadi referensi dan sumber bagi mahasiswa dan peneliti yang tertarik mempelajari topik serupa, khususnya dalam konteks lembaga publik, sehingga memperkaya penelitian akademis di bidang ini.

- b) Diharapkan bahwa penelitian ini juga akan berfungsi sebagai tolok ukur untuk penelitian di masa mendatang, baik dari segi variabel dan indikator pengukuran yang dipelajari maupun metode penelitian yang digunakan. Perbandingan tersebut akan memungkinkan para peneliti di masa mendatang untuk mengembangkan instrumen penelitian yang lebih tepat dan relevan yang disesuaikan dengan karakteristik subjek penelitian, sehingga meningkatkan akurasi dan kedalaman analisis yang dihasilkan.
- c) Penelitian selanjutnya didorong untuk memperluas dan menyempurnakan studi ini dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan sistem kompensasi. Lebih lanjut, para peneliti di masa mendatang didorong untuk memperluas cakupan studi ini untuk mencakup berbagai departemen atau unit di dalam pemerintahan pusat dan daerah, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lembaga pemerintah.
- d) Mengingat variabel pengembangan karier tidak memiliki dampak signifikan dalam penelitian ini, disarankan agar peneliti selanjutnya mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang berkontribusi terhadap efek ini, misalnya, menggunakan penelitian kualitatif atau metode campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi pegawai terhadap sistem pengembangan karier organisasi. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengkaji variabel moderator atau mediasi yang dapat memengaruhi hubungan antara pengembangan karier dan kinerja pegawai, sehingga memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang dinamika hubungan antara kedua variabel ini.