BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh perencanaan karier, *employee engagement*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan yang melibatkan 163 responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan karier, *employee engagement*, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.
2. Perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin efektif perencanaan karier yang diterapkan organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Pegawai yang memiliki kejelasan arah pengembangan karier akan lebih termotivasi dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
3. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin tinggi tingkat keterikatan emosional dan komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang merasa terlibat dan memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasinya cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan inisiatif yang lebih tinggi dalam menyelesaikan tugas.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin tinggi kedisiplinan pegawai dalam mematuhi aturan, waktu kerja, dan prosedur operasional yang berlaku, maka semakin optimal pula kinerja yang dicapai.

5.2 Saran

Saran yang diajukan berdasarkan hasil analisis data kuesioner, terdapat beberapa item pernyataan pada masing-masing variabel yang memiliki nilai rata-rata paling rendah. Berikut saran yang diajukan berdasarkan temuan tersebut:

1. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan
    1) Perencanaan karier yang memiliki capaian terendah meliputi pemahaman pegawai terhadap bakat yang dimiliki, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, serta kesesuaian pekerjaan dengan prinsip dan nilai hidup pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar instansi menyelenggarakan asesmen potensi dan bakat pegawai secara berkala, serta memastikan penempatan jabatan lebih mempertimbangkan kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan.
    2) *Employee engagement* yang perlu ditingkatkan meliputi semangat fisik pegawai dalam menjalankan tugas, semangat untuk mencapai target pekerjaan, serta kemampuan fokus dan berkonsentrasi penuh saat bekerja. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi memperhatikan beban kerja fisik pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung konsentrasi, serta memberikan motivasi melalui program penghargaan dan apresiasi atas pencapaian target kerja.
    3) Yang memiliki capaian paling rendah secara keseluruhan meliputi kemampuan pegawai untuk tetap fokus dan waspada dalam menjalankan tugas, kepatuhan terhadap aturan kerja yang ditetapkan instansi, serta kedisiplinan kehadiran. Mengingat disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini, disarankan agar pimpinan secara konsisten menegakkan aturan kedisiplinan melalui mekanisme yang adil dan transparan, menerapkan sistem monitoring berbasis digital, serta melakukan pembinaan rutin guna meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin dalam mendukung kualitas layanan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kompensasi, motivasi kerja, atau kepemimpinan transformasional. Selain itu, disarankan pula untuk memperluas lokasi penelitian, menggunakan metode *mixed methods*, serta menjadikan item-item pernyataan dengan capaian terendah dalam penelitian ini sebagai fokus kajian yang lebih mendalam.