BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan efektivitas komunikasi serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan akan turut memberikan kontribusi nyata dalam upaya mengoptimalkan kualitas kinerja pegawai di instansi tersebut.

1. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji T), membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang dengan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 14,417 yang jauh lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,982, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi α 0,05. Nilai koefisien Beta sebesar 0,658 menunjukkan bahwa komunikasi berkontribusi secara signifikan, yakni sebesar 65,8%, dalam mempengaruhi kinerja para pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi antar pegawai di sebuah instansi, maka semakin baik pula hasil kerja yang di capai oleh para pegawainya.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

2. Dari hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T), kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Ini terbukti karena nilai t_{hitung} 11,339 lebih besar dari t_{tabel} yang berada pada 1,982, dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Nilai Beta sebesar 0,517 menunjukkan bahwa kemampuan pegawai memberikan pengaruh sebesar 51,7% terhadap hasil kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kemampuan tersebut berada dalam kategori sangat tinggi secara deskriptif, dampaknya secara statistik tetap lebih rendah dibandingkan variabel lain dalam model penelitian tersebut.
3. Dari hasil uji regresi secara bersamaan (Uji F), terlihat bahwa komunikasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang. Hal ini terbukti, di mana nilai F_{hitung} 189,177 lebih besar dari F_{tabel} 3,08, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,774 menunjukkan bahwa 77,4% dari perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedua variabel yang diteliti. Sisanya 22,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model regresi ini. Oleh karena itu, komunikasi dan kompetensi terbukti memberikan dampak penting secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

B. Saran

1. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jombang

   Pimpinan instansi diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan efektivitas komunikasi yang sudah berjalan dengan baik, termasuk mendorong komunikasi dua arah yang lebih partisipatif agar koordinasi lintas unit semakin lancar. Selain itu, diperlukan upaya yang konsisten dalam membina dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan yang merata, serta memastikan hasil pelatihan tersebut dapat diterapkan dengan baik dalam pelaksanaan tugas sehari-hari agar kinerja pegawai semakin optimal.

2. Bagi Akademisi

   Penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan dan sumber informasi dalam membangun teori-teori manajemen pendidikan, terutama yang berkaitan dengan komunikasi dan kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka. Diharapkan akademisi dapat mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang relevan, serta mengintegrasikan pendekatan teoritis dan praktis agar hasil penelitian dapat lebih aplikatif untuk diterapkan di instansi pemerintah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini mempunyai batasan dalam jumlah variabel yang digunakan, yaitu hanya terfokus pada komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain di luar model ini, seperti motivasi,

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

lingkungan kerja, beban kerja, atau gaya kepemimpinan, karena semua hal tersebut juga bisa memengaruhi performa pegawai. Selain itu, cakupan wilayah dan jumlah sampel juga dapat diperluas agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi.

UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM