

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Didapat dari hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan penelitian sesuai rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki kategori Kurang baik yang terdiri dari dua indikator yaitu tuntutan fisik dan psikologis, dan tuntutan tugas, dimana tuntutan fisik dan psikologis memiliki persentase yang lebih kecil dibandingkan dengan persentase tuntutan tugas. Lalu kompetensi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki kategori Sangat Baik, yang terdiri dari 5 indikator yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi. Dimana, motivasi memiliki persentase yang lebih tinggi, dan karakteristik kepribadian memiliki persentase yang kecil namun masih termasuk kriteria baik. Dan kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dikategorikan baik, terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Dimana kuantitas kerja memiliki persentase yang tinggi, dan inisiatif memiliki persentase yang rendah .
2. Secara parsial terdapat pengaruh namun tidak signifikan positif antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
4. Secara simultan beban kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

5.2. Saran

Dari kesimpulan yang telah dijelaskan diatas tentang beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bandung Barat. Penulis memberikan saran yang dapat digunakan untuk membantu kegiatan pada BKPSDM Kabupaten Bandung Barat.

1. Tuntutan tugas mendapatkan hasil persentase terendah, dimana hal ini harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, meskipun tugas yang diberikan selalu selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, namun pada waktu-waktu tertentu pegawai harus menambah jam kerjanya hingga diluar jam kerja (lembur) agar tugas yang diberikan dapat selesai sesuai dengan waktu yang diberikan. Maka dengan ini perusahaan harus segera mengatasinya dengan beberapa cara yaitu merekrut atau menambah pegawai baru, memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan pegawai.

2. Pada variabel kompetensi, karakteristik kepribadian memiliki persentase terendah, baik dalam respon, interaksi, atau adaptasi antar pegawai baik secara horizontal maupun vertikal, hal ini akan memberikan dampak negative pada kinerja pegawai, jika hal ini lebih diperhatikan, seperti akan membiasakan para pegawai untuk berbicara didepan orang banyak, mengemukakan pendapat, dan meningkatkan kompetensi individual.
3. Inisiatif memiliki persentase terendah pada variabel kinerja, perusahaan atau pemimpin dalam perusahaan harus memperhatikan ini, membiasakan pegawainya untuk menyelesaikan masalah yang urgen tanpa menunggu perintah dari atasan merupakan suatu hal yang penting, agar pegawai tidak selalu menunggu perintah dari atasan untuk bergerak maju dan mencapai tujuan perusahaan.