BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan tentang disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat, peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat berdasarkan semua indikator Frekuensi Kehadiran, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan dan Etika kerja termasuk dalam klasifikasi sangat baik. Artinya, disiplin kerja pegawai sudah optimal. Tetapi terlihat dari indikator yang terendah ketaatan standar kerja bahwa responden setuju bahwa tidak melaksanakan tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Kompetensi pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat berdasarkan indikator intelektual, emosional dan aspek sosial termasuk dalam kriteria baik. Artinya, secara keseluruhan pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat sudah memiliki kompetensi yang baik. Namun masih terdapat indikator yang terendah yaitu indikator emosional bahwa responden kurang setuju bahwa belum dapat mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun.

3. Kinerja pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat berdasarkan indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, efisiensi, keandalan, sikap dan kreatifitas termasuk kedalam kriteria baik. Artinya, kinerja pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat hampir optimal. Hal ini terlihat masih adanya indikator yang terendah yaitu pengetahuan kerja bahwa responden kurang setuju bahwa dengan pengetahuan yang dimiliki, belum mampu memecahkan masalah pekerjaan yang di hadapi.

4. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat dengan kontribusi sedang. Disiplin kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 57,1% terhadap kompetensi, dimana meningkatnya disiplin kerja membuat kompetensi semakin tinggi.

5. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat dengan kontribusi kurang dominan. Disiplin kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 39,6% terhadap kinerja pegawai, dimana meningkatnya disiplin kerja membuat kinerja pegawai semakin tinggi.

6. Secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat dengan kontribusi kurang dominan. Kompetensi memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 38,1% terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai.

7. Secara simultan disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat dengan kontribusi pengaruh kuat ke arah positif. Secara simultan disiplin kerja dan kompetensi memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 53,0% terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan dengan pengaruh parsial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa organisasi lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai melalui disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat, diantaranya :

1. Disiplin kerja pada SESKOAD Bandung Jawa Barat dalam proses indikator ketaatan pada standar kerja, pegawai masih ada yang tidak melaksanakan tugas dengan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu SESKOAD Bandung Jawa Barat perlu memberikan sanksi atau teguran kepada para pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan benar dan bertanggung jawab, agar mampu mengatasi masalah ketaatan pada standar kerja tersebut.

2. Kompetensi pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat dalam hal indikator emosional perlu untuk ditingkatkan terutama menyangkut mengelola dan mengendalikan emosi diri dalam situasi apapun yang dirasa masih kurang. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan diri terhadap masing-masing pegawai yang masih kurang dalam pengendalian emosinya, dan juga memberikan motivasi kepada pegawai tersebut.

3. Kinerja pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat sudah baik, tetapi perlu perhatian yang lebih serius dari pimpinan organisasi terutama menyangkut indikator pengetahuan kerja pegawai dalam bekerja masih harus ditingkatkan lagi, karena pegawai kebanyakan lulusan sma, yaitu dengan cara mengadakan pelatihan dan beasiswa kuliah lanjutan dan mengikuti seminar yang berhubungan dengan pekerjaannya agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai nya sesuai keinginan organisasi.

4. Dari semua variabel yang telah diteliti yaitu disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SESKOAD Bandung Jawa Barat secara keseluruhan memeliki keterkaitan dan memiliki pengaruh dominan. Ini artinya organisasi harus lebih meningkatkan dua hal tersebut secara bersama-sama agar mendapatkan kinerja pegawai yang maksimal. SESKOAD Bandung Jawa Barat seyogyanya tidak hanya memperhatikan variabel-variabel tersebut tetapi memperhatikan variabel lain juga yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena hal ini dapat berguna sebagai salah satu bahan evaluasi dan kemajuan untuk kedepannya bagi SESKOAD Bandung Jawa Barat.