

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kompetensi pegawai sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut diukur melalui 6 indikator, yaitu (1) kompetensi berprestasi dan tindakan, (2) kompetensi melayani, (3) kompetensi memimpin, (4) kompetensi mengelola, (5) kompetensi berfikir, dan (6) kompetensi kepribadian yang efektif. Untuk indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu indikator kompetensi kepribadian yang efektif, sedangkan yang terendah yaitu indikator kompetensi berfikir.
2. Disiplin kerja pegawai sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut diukur melalui 8 indikator, yaitu (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, (6) sanksi hukum, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan. Untuk indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu indikator tujuan dan kemampuan, sedangkan yang terendah yaitu indikator balas jasa.
3. Kinerja pegawai sekretariat Dinas Pendidikan Kabupaten Garut diukur melalui 8 indikator, yaitu (1) kuantitas kerja, (2) kualitas kerja, (3) pengetahuan tentang pekerjaan, (4) kreativitas, (5) kerjasama, (6) tanggung jawab, (7) inisiatif, dan (8) kualitas diri. Untuk indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu indikator tanggung jawab, sedangkan yang terendah yaitu indikator kreativitas.
4. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila kompetensi pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan lebih tinggi dan sebaliknya jika kompetensi pegawai rendah maka kinerja pegawai akan rendah.
5. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai, artinya apabila disiplin kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan lebih tinggi dan sebaliknya jika disiplin kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai akan rendah.

6. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahawa kompetensi dan disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila kompetensi dan disiplin kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan tinggi dan sebaliknya jika kompetensi dan disiplin kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai akan rendah.

5.2 Saran

Kesimpulan di atas merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, saran yang akan dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah di antara yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian dan pengolahan data pada variabel kompetensi, indikator terendah dari variabel tersebut adalah indikator kompetensi berpikir (*cognitive*). Untuk dapat meningkatkan kompetensi berpikir pegawai, tentunya pihak organisasi harus mengadakan pendidikan dan pelatihan mengenai metode pemecahan masalah dan *expertise* sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya. Pendidikan dan pelatihan ini bertujuan agar nantinya pegawai dapat memecahkan suatu masalah yang terjadi secara efektif dan juga dapat mendistribusikan ilmu pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki pada pegawai lain.
2. Berdasarkan penelitian dan pengolahan data pada variabel disiplin kerja, indikator terendah dari variabel tersebut adalah indikator balas jasa. Untuk menciptakan kedisiplinan pegawai yang baik, maka organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif seimbang sesuai dengan azas *equal work equal pay*, yang artinya keseimbangan gaji dengan pekerjaan yang dilakukan. Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan

hidupnya beserta keluarga. Maka dari itu balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

3. Berdasarkan penelitian dan pengolahan data pada variabel kinerja, indikator terendah dari variabel tersebut adalah indikator kreativitas. Agar kreativitas pegawai meningkat, pegawai harus rajin mempelajari hal-hal baru. Hal tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya seperti berdiskusi dengan pegawai lain yang ditempatkan pada bidang yang berbeda. Contohnya seperti pegawai bagian perencanaan berdiskusi dengan pegawai pegawai bagian keuangan dan aset, agar dapat memperluas wawasannya dan mendapatkan ide-ide baru dalam bekerja.