

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompetensi pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat cenderung tinggi. Dimensi kompetensi terdiri dari kompetensi inti, kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultur. Kompetensi inti merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kompetensi yaitu dengan indikator berorientasi pada layanan dengan ukuran tingkat kesopanan. Sedangkan kompetensi manajerial pada indikator inovasi merupakan aspek yang memberikan kontribusi terendah.
2. Gambaran disiplin kerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat cenderung tinggi. Dimensi disiplin kerja terdiri dari taat terhadap peraturan waktu dan taat pada peraturan instansi. Taat terhadap peraturan waktu pada indikator kehadiran kerja dengan ukuran tingkat jumlah hari kerja pegawai memberikan kontribusi yang paling besar. Sedangkan taat terhadap aturan waktu dengan indikator ketepatan waktu masuk dan pulang dengan ukuran tingkat ketepatan hadir dan istirahat pada waktunya memberikan kontribusi terendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dan meninggalkan ruang kerja pada saat jam kerja.
3. Gambaran kinerja pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat cenderung tinggi. Dimensi dari kinerja terdiri dari target kualitas *output*, target kuantitas *output*, target waktu, dan target biaya. Target waktu dengan indikator pemanfaatan waktu memberikan kontribusi yang paling

besar. Sedangkan yang memberikan kontribusi terendah terdapat pada target kualitas *output* dengan indikator ketelitian dan target waktu dengan indikator menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

4. Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan hipotesis pertama diterima. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi perubahan pada kompetensi maka akan terjadi pula perubahan pada kinerja pegawai. Jadi, apabila pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
5. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan hipotesis kedua diterima. Pengaruh tersebut menjelaskan bahwa setiap terjadi perubahan pada disiplin kerja maka akan terjadi pula perubahan pada kinerja pegawai. Jadi, apabila pegawai dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.
6. Kompetensi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis ketiga diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin kerja. Dengan kompetensi yang tinggi dan didukung dengan disiplin kerja yang tinggi, memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai BKD Prov Jabar akan maksimal, dengan itu visi dan misi organisasi pun akan tercapai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Dimensi kompetensi manajerial pada indikator inovasi merupakan aspek yang memberikan kontribusi terendah. Untuk itu, BKD diharapkan lebih mengembangkan pola pikir pegawai tentang ritme pekerjaan yang searah dengan tujuan instansi untuk mewujudkan Visi dan Misi instansi. Disini instansi mempersilahkan pegawai untuk menyampaikan ide-ide baiknya

dan memberikan *reward* bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan penuh inovatif. Untuk itu diharapkan pegawai dapat lebih berinovatif sesuai dengan salah satu Visi BKD Provinsi Jabar yaitu Inovatif yang artinya memiliki sifat memperkenalkan/menampilkan sesuatu pembaharuan (kreasi baru).

2. Dimensi taat terhadap aturan waktu dengan indikator ketepatan waktu masuk dan pulang dengan ukuran tingkat ketepatan hadir dan istirahat pada waktunya memberikan kontribusi terendah. Untuk itu, BKD diharapkan harus lebih membina dan melakukan pengawasan dan sanksi yang dilakukan dan di jatuhkan harus berjalan sebagaimana mestinya atau lebih dioptimalkan. Pemberian sanksi berguna untuk memberikan efek jera bagi pelanggar sehingga tidak melakukan kesalahan yang sama. Untuk itu diharapkan pegawai lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam masuk kerja, istirahat dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Dimensi target kualitas *output* dengan indikator ketelitian dan dimensi target waktu dengan indikator menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya memberikan kontribusi terendah. Untuk itu pegawai diharapkan untuk dapat lebih teliti dalam menyelesaikan tugasnya dan lebih meningkatkan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
4. Peneliti juga mengajukan saran yang dapat dilakukan dalam penelitian selanjutnya dengan variabel *independen* yang berbeda, dengan faktor lain yang secara teoritis dapat mempengaruhi kinerja. Oleh sebab itu, perlu ada penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Barat yang tidak diteliti oleh penulis seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja dan lain sebagainya.