

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian ini variabel eksogen yang digunakan adalah variabel disiplin kerja dan kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air (DBMSDA) Kota Bekasi, seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air (DBMSDA) Kota Bekasi dengan koefisien jalur 0,483 yang mempunyai nilai t -Statistik sebesar $3,789 > 1,96$ dan nilai P -value (Probabilitas/Signifikan) $0.000 < 0,05$.
- b. Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air (DBMSDA) Kota Bekasi dengan koefisien jalur 0,361 yang mempunyai nilai t -Statistik $3,700 > 1,96$ dan nilai P -value (Probabilitas/Signifikan) $0.000 < 0,05$.
- c. Model persamaan struktural dengan tingkat kecocokan model atau nilai Gof (*Goodness of fit model*) sebesar 0,428 dan nilai pada *R-Square Adjusted* sebesar 53,3% dan sisanya 46,7% dipengaruhi oleh variabel lain tidak diikutsertakan pada penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian memiliki saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi.

1. Disiplin kerja, perusahaan harus memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan agar pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Berdasarkan hasil capaian responden dalam mengisi kuesioner mempunyai nilai terendah pada item pernyataan nomer enam “saya selalu berusaha untuk melaksanakan pekerjaan dan menyelesaikan tupoksi dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.” mempunyai skor nilai mean 3.623 dan (TCR) 72.47%. selanjut pernyataan item pernyataan pada nomer dua “saya menggunakan jam kerja seoptimal mungkin dengan tidak menggunakan untuk kepentingan pribadi.” yang mempunyai skor terendah dengan nilai mean 3.935 dan persentase tingkat capaian responden (TCR) sebesar 78.70%. Maka tingkat disiplin kerja masih perlu diperbaiki, hal ini disebabkan penggunaan waktu tidak mengimplementasikan dengan baik, maka harus diperhatikan oleh organisasi atau instansi. Langkah – Langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut:
 - a. Memberikan reward kepada pegawai atas pencapaian yang dilakukan walaupun bentuk kecil.
 - b. Memberikan hukuman dan sanksi bagi pegawai yang melanggar aturan yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.
 - c. Menciptakan tempat kerja yang nyaman dan bersih.
 - d. Memahami kesulitan yang dialami pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.
 - e. Memperhatikan tingkat kehadiran berupa pemotongan uang gaji terhadap penggunaan jam kerja.
 - f. Memberikan perhatian khusus untuk lebih menghargai waktu dan penggunaan waktu yang sesuai.

2. Kompetensi, dapat dilihat dari hasil tingkatan capaian responden (TCR) sebesar 70.65%, dan nilai mean 3.532 yang mempunyai dua item pernyataan yang sama pada nomer dua “saya kurang memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan yang ditangani.” dan pernyataan pada nomer sebelas “saya kurang berminat dalam melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan.” Maka kompetensi pegawai perlu mengadakan pelatihan tambahan untuk peningkatan kompetensi dalam pekerjaannya. Langkah – langkah yang harus diambil instansi sebagai berikut:
 - a. Memberikan pelatihan atau seminar untuk pegawai sesuai dengan job description masing - masing pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang ditargetkan dengan tepat waktu.
 - b. Memilih metode pelatihan yang paling sesuai dengan peserta pilihannya untuk memberikan masukan dan saran kepada pegawai yang mampu mencapai hasil pelatihan serta meningkatkan fasilitas pelatihan untuk menarik minat peserta pelatihan.
 - c. Melakukan kegiatan secara rutin untuk mengembangkan pengetahuan yang sesuai dengan standar pekerjaan agar menghindari terjadinya permasalahan yang muncul dari masing – masing individu.

3. Kinerja pegawai, dapat dilihat dari nilai terendah TCR sebesar 71,96% dan nilai mean sebesar 3.584 pada item pernyataan nomer lima “saya dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan.” Hal ini disebabkan karena kinerja pegawai masih rendah dalam penyelesaian tugas dengan target waktu yang ditentukan. Langkah – langkah yang harus diambil oleh instansi sebagai berikut:

- a. Menanamkan kesadaran dan kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan.
 - b. Memperhatikan kinerja pegawai untuk ditingkatkan lagi dan mengawasi disiplin kerja pegawai bertujuan untuk mendapatkan semangat bekerja.
 - c. Memperhatikan kesejahteraan kerja yang dapat mendukung pencapaian kinerja pegawai.
 - d. Menerapkan disiplin kerja dalam penggunaan waktu dengan baik dalam bekerja dan membangun kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai.
 - e. Memberikan semangat bagi pegawai dalam bekerja serta kepekaan untuk membantu pekerjaan rekan kerja agar selesai dengan waktu yang tentukan.
4. Dinas Bina Marga dan Sumber daya Air untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi berfokus pada penegakan kedisiplinan.

5.2.2 Bagi Pegawai.

Bagi pegawai disarankan untuk dapat mematuhi aturan dan kebijakan – kebijakan yang telah ditentukan oleh instansi untuk menciptakan disiplin pegawai dalam berkerja, hal ini pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi dan mempunyai tanggung jawab atas waktu dan pekerjaanya untuk mencapai kinerja yang berkualitas.

Pegawai juga perlu meningkatkan keterampilan dan mengembangkan pengetahuan yang sesuai dengan standar pekerjaannya dengan cara mengikuti pelatihan atau seminar, hal ini jika pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mudah untuk meningkatkan kinerja pegawai. Agar pegawai mempunyai disiplin kerja dan kompetensi menjadi lebih baik.

5.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini mengajukan saran agar dapat dilakukan penelitian selanjutnya dengan variabel yang berbeda, untuk menambahkan variabel – variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, budaya kerja pelatihan, gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja.