

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dijelaskan pada Bab IV, maka beberapa kesimpulan yang berhasil diperoleh yaitu:

- a. Kompetensi secara berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai personil polisi dan pegawai sipil di Polsek Parung Bogor. kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh kompetensi sebesar 0,42 pada kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh kompetensi sebesar 17,64%, sedangkan sisanya 82,36% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, pengalaman, stress kerja, penghargaan yg di berikan sdm, pendidikan. Peningkatan kompetensi yang semakin banyak dan baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya. Peningkatan kompetensi telah dilaksanakan tapi belum optimal dikarenakan adanya persyaratan seperti jabatan/pangkat dan usia/umur.
- b. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai personil polisi dan pegawai sipil di Polsek Parung Bogor. kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja sebesar 0,31 pada kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 9,61%, sedangkan sisanya 90,39% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi kerja, komitmen, etos kerja, kompensasi, karakteristik kepribadian dan lain-lain. Disiplin kerja yang tinggi dengan rasa tanggung jawab, kepatuhan dan kesetiaan serta pengabdian pada organisasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja telah dilaksanakan tapi belum optimal terlihat pada kehadiran yang masih belum 100%.
- c. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja personil polisi dan pegawai sipil di Polsek Parung Bogor. prestasi kerja dipengaruhi secara positif oleh kompetensi sebesar 0,23 atau prestasi kerja mampu dijelaskan oleh kompetensi sebesar 5,29%, sedangkan sisanya 94,71%

dipengaruhi faktor lain seperti penilaian atasan, motivasi kerja, integritas, pengetahuan, pelatihan. Tinggi rendahnya kompetensi dipengaruhi secara positif oleh prestasi kerja terbukti dengan semangat peningkatan kompetensi dalam pengembangan diri.

- d. Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja personil polisi dan pegawai sipil di Polsek Parung Bogor. prestasi kerja dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja sebesar 0,22 pada prestasi kerja mampu dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 4,84%, sedangkan sisanya 95,16% dipengaruhi faktor lain seperti perilaku kerja,tanggung jawab,motivasi kerja,. Disiplin kerja yang baik dan semakin meningkatkan prestasi kerja dan tanggung jawab.
- e. Kinerja pegawai berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja personil polisi dan pegawai sipil di Polsek Parung Bogor.prestasi kerja dipengaruhi secara positif oleh kinerja pegawai sebesar 0,35 pada prestasi kerja mampu dijelaskan oleh kinerja pegawai sebesar 12,25%, sedangkan sisanya 87,75% dipengaruhi faktor lain seperti hasil kerja,keterampilan,motivasi kerja,pengetahuan, karakteristik kepribadian masing-masing,pengalaman. Kinerja pegawai mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Kinerja pegawai yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja pada dirinya

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa dari dua model struktural yang diteliti, pada model pertama yaitu kinerja pegawai sebagai variabel endogen, kompetensi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai jika dibandingkan dengan disiplin kerja. Pada model struktural 2 yang menempatkan prestasi kerja sebagai variabel endogen, diketahui bahwa kinerja pegawai menjadi faktor dominan, kemudian kompetensi dan terakhir adalah disiplin kerja. Berdasarkan temuan ini, maka prioritas peningkatan kinerja pegawai dan prestasi kerja dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi, dan disiplin kerja pegawai.
- b. Kompetensi terbukti mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai dan prestasi kerja. Implikasi temuan ini adalah perlunya meningkatkan kompetensi bagi personil polisi dan pegawai sipil di Polsek Parung Bogor, sehingga pegawai lebih memiliki kinerja dan prestasi kerja yang tinggi atau memadai dalam melaksanakan tugas dan jabatan.
- c. Disiplin kerja terbukti mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai dan prestasi kerja. Pada aspek disiplin kerja, masih banyak pegawai yang belum memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Sehingga implikasi temuan ini adalah hendaknya pimpinan Polsek Parung Bogor dapat memberikan motivasi dan contoh yang baik pada personil polisi dan pegawai sipil.
- d. Kinerja pegawai memiliki efek positif terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, upaya yang bisa dilakukan oleh pimpinan Polsek Parung Bogor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperluas pengetahuannya dengan menempuh jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan sesuai dengan bidang tugas yang dijalannya.

V.3 Saran

Beberapa saran terkait dengan keterbatasan dan implikasi yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu, yaitu:

- a. Adanya jumlah peningkatan beban kerja yang sesuai diberikan kepada PNS dan personil polri untuk meningkatkan mutu yang tinggi dalam prestasi kerja
- b. Setiap pegawai PNS atau personil Polsek Parung Bogor, hendaknya mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang di berikan.
- c. Setiap personil polisi dan pegawai sipil di Polsek Parung Bogor, memiliki minat kerja untuk menambah keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan disiplin ilmu latar belakang pendidikan.
- d. Upaya prestasi kerja dilakukan dengan program diklat yang efektif serta peningkatan kompetensi dan prestasi kerja pegawai pns dan personil polri. Dari variabel-variabel tersebut yang paling dominan berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja adalah program diklat, karena itu pihak manajemen hendaknya memperhatikan factor diklat pegawai sebagai prioritas utama dalam prestasi kerja.
- e. Setiap pegawai pns dan personil polisi dalam melaksanakan pekerjaan harus mengerti tentang pekerjaan yang harus dikerjakannya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Bila dinilai oleh komandan, seorang pegawai tersebut telah bekerja dengan profesional, sehingga kinerja pegawai meningkat
- f. Setiap pegawai pns dan personil polisi dapat datang ke kantor tepat waktu serta melaksanakan tugas sesuai rencana
- g. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan skala pengambilan sampel yang lebih besar dan lebih spesifik. Penelitian diharapkan tidak hanya dilakukan dengan mengambil data secara kuesioner akan tetapi dapat dilakukan dengan wawancara, observasi langsung terhadap objek penelitian.