

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

V.1 Simpulan

Hasil dari penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja telah di paparkan, maka dengan ini Penulis dapat menarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi dan kinerja telah diketahui dan terbukti bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di kantor pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Dimana apabila kompetensi meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya.
2. Disiplin kerja dan kinerja telah diketahui dan terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di kantor pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Dimana apabila disiplin kerja meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya.
3. Kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja telah diketahui dan terbukti bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara bersama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja secara signifikan di kantor pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Dimana apabila kompetensi dan disiplin kerja secara bersama meningkat maka tingkat kinerja yang dihasilkan juga meningkat, begitu juga dengan sebaliknya.

V.2 Saran

Dari hasil penelitian dan simpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, Penulis hendak memberikan saran yang kiranya dapat menjadi suatu berkat atau manfaat bagi pihak yang terkait dalam penelitian ini, berikut ini saran yang dapat Penulis sampaikan diantaranya:

1. Bagi perusahaan atau organisasi, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja

pegawai di dalamnya. Penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki juga perlu diperhatikan untuk karyawan dapat bekerja dengan maksimal, dan juga memadukan kompetensi dengan budaya disiplin kerja yang lebih baik, hal ini bertujuan untuk menciptakan suatu keharomisan kinerja yang lebih baik. Adapun saran yang didapat peneliti khususnya untuk Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindtrian RI:

- a. Sisi variabel kinerja, faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja adalah pegawai yang memiliki kemampuan dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Maka dengan itu, Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI kiranya dapat memaksimalkan dan meningkatkan terus kompetensi, disiplin kerja dan faktor lain yang dapat menunjang hasil kerja untuk jadi lebih baik.
 - b. Sisi variabel kompetensi, faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi kerja adalah keterampilan yang dimiliki pegawai. Untuk itu, Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI dapat memberikan berbagai pelatihan atau pendidikan yang dapat mengasah keterampilan pegawai.
 - c. Sisi variabel disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pegawai yang memiliki etika yang baik dalam bekerja. Maka dengan itu, Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI kiranya dapat memberikan pengarahan dan memberlakukan berbagai peraturan dengan lebih ketat atau disiplin, sehingga tingkat disiplin pegawai dapat lebih maksimal yang ini akan juga mempengaruhi kinerja yang hendak dihasilkan apakah sudah sesuai dengan aturan yang ada atau belum.
2. Bagi penelti selanjutnya, kiranya untuk mengembangkan penelitian ini dapat menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh data atau informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.