

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai BKPSDM Kota Bekasi dibuktikan dengan $\beta_1 = 0,149$ (t -hitung = 0,905; sig = 0,370), artinya jika disiplin kerja meningkat satu persen maka kinerja pegawai akan meningkat 0,149 persen.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai BKPSDM Kota Bekasi dibuktikan dengan $\beta_2 = 0,664$ (t -hitung = 4,137; sig = 0,000), artinya jika komitmen organisasi meningkat satu persen maka kinerja pegawai akan meningkat 0,664 persen.
3. Model regresi yang dibangun untuk menjelaskan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi adalah cocok (fit), dibuktikan dengan nilai F -hitung = 12,371 (sig = 0,000). Dengan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square = 0,293 sehingga dapat dikatakan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan komitmen organisasi BKPSDM Kota Bekasi sebesar 29,3 persen, sisanya 70,7 persen tidak diteliti pada penelitian ini, yang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, kepribadian, rancangan kerja, pengetahuan, kepuasan kerja, dan loyalitas.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, saran yang dapat diberikan oleh peneliti, antara lain:

5.2.1 Bagi BKPSDM Kota Bekasi

1. Disiplin kerja yang lemah dapat menghambat produktivitas dan efisiensi karyawan serta menyebabkan ketidakseimbangan dalam penilaian kinerja. BKPSDM Kota Bekasi perlu memperkuat sistem pengelolaan disiplin kerja untuk memastikan bahwa aturan dan norma-norma perusahaan dijalankan dengan konsisten dan adil oleh semua pegawai. Hal tersebut dapat mencakup penyusunan kebijakan yang jelas, pelatihan untuk manajer dan karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, serta penerapan sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran disiplin.
2. Komitmen dan kinerja pegawai sering kali dipengaruhi oleh tingkat dukungan dan kesempatan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan. BKPSDM Kota Bekasi perlu memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan untuk meningkatkan komitmen dan kinerja mereka. Hal tersebut dapat berupa pelatihan dan pengembangan yang relevan, pembinaan karier, dan program kesejahteraan karyawan yang menarik.
3. BKPSDM Kota Bekasi diharapkan dapat melakukan evaluasi rutin terhadap kebijakan dan praktik manajemen yang ada, termasuk dalam hal pengelolaan disiplin kerja dan komitmen organisasi. Evaluasi tersebut dapat membantu mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu.

5.2.2 Bagi Pegawai BKPSDM Kota Bekasi

1. Pegawai BKPSDM Kota Bekasi diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehari-hari, serta fokus pada kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan. Dalam hal ini,

pegawai dapat lebih memperhatikan efisiensi dan manajemen waktu untuk memastikan semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

2. Pegawai BKPSDM Kota Bekasi diharapkan agar dapat memperkuat komitmen organisasi melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan yang mendukung visi dan misi perusahaan, serta menjaga kualitas kerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

5.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti faktor lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan gaya kepemimpinan. Hal tersebut diharapkan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja pegawai dan membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja.
2. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan sampel yang lebih besar dan representatif dari berbagai jenis organisasi atau sektor industri. Dengan demikian, generalisasi hasil penelitian dapat menjadi lebih kuat dalam memberikan pandangan yang lebih holistik tentang hubungan antara faktor-faktor seperti disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai di berbagai konteks organisasional.