

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai variable disiplin kerja, kompetensi, kinerja pegawai dan komitmen organisasi sebagai Pemoderasi, maka dari analisis tersebut dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga menjadikan disiplin kerja sebagai sebuah kebiasaan maka tidak akan terasa berat pegawai dalam menjalankan disiplin kerja, dengan demikian peningkatan kinerja pegawai akan selalu baik.
2. Kompetensi mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang berkompeten memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja.
3. Komitmen organisasi sebagai pemoderasi belum mampu menguatkan hubungan antara disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tingginya komitmen organisasi perlu diimbangi dengan penerapan sanksi agar semakin meningkatkan kedisiplinan kerja dan dapat semakin meningkatkan kinerja pegawai.
4. Komitmen organisasi sebagai pemoderasi belum mampu menguatkan hubungan antara kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen yang tinggi perlu adanya dukungan organisasi dalam

memberikan peningkatan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat menjalankan fungsi-fungsi pengawasan dan kontrol secara tegas untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai yang bertujuan peningkatan kinerja yang lebih baik.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan para pegawai mendapatkan pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk tujuan peningkatan kinerja yang lebih baik.
3. Dalam penelitian ini, Komitmen Organisasi sebagai pemoderasi belum mampu memberikan kontribusi secara langsung terhadap disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Karena pada praktik dilapangan didapatkan bahwa komitmen organisasi tidak selalu dapat dipaksakan sesuai aturan yang ada sebab dalam kondisi tertentu komitmen organisasi bisa bersifat generalisasi atau spesifikasi agar dapat dikategorikan terhadap bidang tertentu untuk meningkatkan disiplin kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai.
4. Perlu dilakukannya penelitian lanjutan terkait komitmen organisasi sebagai pemoderasi terhadap pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja dengan menambahkan variabel lain semisal kepuasan pegawai dan ruang lingkup penelitian.