

BAB V

PENUTUP

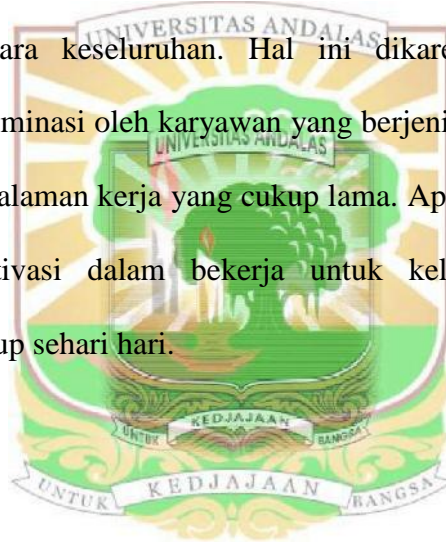
5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Satuan Kapal Eskorta Koarmabar Jakarta. Sehingga disiplin yang diterapkan tidak terlalu berdampak terhadap kinerja aparat secara keseluruhan. Penyebabnya antara lain Aparat Satuan Kapal Koarmabar Jakarta lebih berfokus pada upaya penyelesaian kasus bidang kelautan, kinerja Aparat Satuan Kapal Koarmabar Jakarta lebih dikur dari kemampuan aparat dalam penyelesaian kasus keamanan laut, antara lain kasus pencurian ikat, perusakan biota laut, imigran gelap, perampokan di laut, pencurian kekayaan laut, penanganan bencana laut, SAR dan unjuk rasa. Sehingga kemampuan dalam penyelesaian kasus menjadi hal yang sangat penting daripada ketepatan waktu masuk atau pulang kerja atau aspek disiplin dalam menjalankan tugas.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Satuan Kapal Koarmabar Jakarta. Sehingga semakin tinggi kompetensi Aparat Satuan Kapal Koarmabar Jakarta, maka akan semakin meningkatkan kinerja aparat secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan sebagian besar Aparat Satuan Kapal Eskorta Koarmabar Jakarta dalam penelitian ini terdiri dari aparat yang bekerja dengan kompetensi yang

khusus dalam menghadapi setiap kasus yang ada. Sehingga dengan adanya tingkat kompetensi yang cukup tinggi tersebut, Aparat Satuan Kapal Eskorta Koarmabar Jakarta mempunyai kemampuan yang mumpuni sehingga kesatuan dapat membangun pola kerja dengan efektif.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Satuan Kapal Eskorta Koarmabar Jakarta. Sehingga apabila motivasi ekstrinsik karyawan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki serta memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Aparat berjenis kelamin ini memiliki motivasi dalam bekerja untuk keluarga dan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.



5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi praktis yang diharapkan dapat diimplementasikan melalui berbagai kebijakan yang mampu mendorong meningkatkan Aparat Satuan Kapal Eskorta Koarmabar Jakarta.

Implikasi tersebut antara lain :

1. Membuat pelatihan yang terintegrasi dalam rangka meningkatkan keahlian dan kompetensi dalam menghadapi kasus pelanggaran di bidang kelautan.
2. Memberikan peluang peningkatan jenjang pendidikan kepada Aparat Satuan Kapal Eskorta Koarmabar Jakarta.

3. Membangun doktrin perjuangan demi keamanan Bangsa dan Negara dalam rangka meningkatkan motivasi intrinsik pada Aparat Satuan Kapal Eskorta Koarmabar Jakarta.
4. Meningkatkan partisipasi prajurit dalam berbagai kegiatan.
5. Membangun komunikasi yang efektif dalam anggota prajurit.
6. Meningkatkan motivasi karyawan terutama motivasi ekstrinsik dengan cara sebagai berikut :

- memberikan tambahan kompensasi yang memadai,
- membangun budaya kerja yang baik, serta
- memberikan fasilitas penunjang pekerjaan aparat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat ketidaksempurnaan serta memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini fokus menguji variabel yang terdiri dari disiplin, kompetensi dan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, baik faktor internal maupun eksternal.
2. Penelitian ini fokus pada populasi Satuan Kapal Eskorta Koarmabar Jakarta pada Tentara Nasional Indonesia (TNI) Angkatan Laut.
3. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive sampling* dengan kriteria aparat dengan masa kerja minimal 3 tahun.
4. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode survei untuk mengukur kinerja.



5.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan tersebut, saran bagi penelitian selanjutnya dalam memperluas kajian penelitian ini antara lain :

1. Menguji faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan transaksional, lingkungan organisasi, budaya kerja, *organizational citizenship behavior* dan sebagainya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, baik faktor internal maupun eksternal.
2. Memperluas cakupan populasi dan sampel penelitian.
3. Menggunakan teknik *sampling* dan metode analisis lainnya seperti teknis pengambilan sampel secara sensus.
4. Menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode wawancara dan analisis kinerja secara kuantitatif untuk mengukur kinerja.

