

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis penelitian dan hasil data penelitian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Pegawai dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linier berganda menggunakan kuesioner untuk 60 responden.

1. Kemampuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis melalui uji statistik parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 6,360 lebih besar dari t_{tabel} 2,000 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemampuan pegawai yang meliputi pengetahuan yang mencakup pendidikan dan keterampilan yang mencakup dengan mengikuti pelatihan. Kemampuan pegawai (X1) secara keseluruhan dikatakan tinggi. Tinggi disini menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai baik, yang dibuktikan dengan pegawai mampu memahami tugas yang diberikan oleh atasan karena pendidikan pegawai cukup mumpuni, pegawai memiliki pengalaman kerja yang sama dengan bidang pekerjaan sebelumnya, dan pegawai mampu menggunakan waktunya bekerja sesuai dengan peraturan.

Meskipun demikian terdapat kekurangan, seperti masih terdapat kepala unit bidang pegawai yang belum mengikuti pelatihan, berdasarkan jawaban responden juga masih terdapat pegawai yang gagap terhadap teknologi sehingga kinerja pegawai sedikit lamban, dan juga masih terdapat pegawai yang datang terlambat karena beberapa alasan, seperti ada acara mendadak dan juga terdapat kendala di kendaraan.

2. Motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji hipotesis melalui uji statistik parsial (uji t) diperoleh nilai t_{hitung} 2,967 lebih besar dari t_{tabel} 2,000 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Motivasi pegawai yang baik akan memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Motivasi pegawai (X2) secara keseluruhan dapat dikatakan tinggi. Tinggi disini dapat dikatakan bahwa motivasi pegawainya baik, hal ini dibuktikan dengan tersedianya jaminan kesehatan bagi pegawai, pegawai memiliki ketangguhan menghadapi risiko dalam bekerja, dan antar pegawai solid sehingga pegawai mampu berkolaborasi dengan pegawai lain atau tim lain dalam menyelesaikan tugasnya. Meskipun demikian terdapat kekurangan, seperti masih banyak pegawai yang menyatakan bahwa masih banyak terdapat bangunan fisik yang kurang mendukung untuk menunjang kinerja pegawai dan juga tingkat keamanan pegawai meskipun diawasi oleh CCTV ada yang menyatakan masih banyak barang yang hilang.

3. Kemampuan pegawai dan motivasi pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian regresi linier berganda dengan uji f yang memperoleh nilai f_{hitung} 146,588, yaitu hasil uji variabel kemampuan pegawai dan motivasi pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi pada variabel kemampuan pegawai (X_1) dan motivasi pegawai (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,000. Selain itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh $R\ Square$ sebesar 0,837 atau 83,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel kemampuan pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 83,7%. Hasil ini tentu membuktikan bahwa variabel kemampuan pegawai dan variabel motivasi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga perlu adanya peningkatan dari dua variabel tersebut supaya pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo dapat memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja. Kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup termasuk kategori baik, hal ini dibuktikan dengan pegawai teliti dalam mengerjakan tugas seperti melakukan *double checking*, mampu meminimalisir kesalahan saat bekerja, dan pegawai mampu beradaptasi dengan cepat di lingkungan kerja. Meskipun demikian terdapat kekurangan dari pegawai dalam menjalankan kinerjanya, seperti kemampuan dalam menguasai teknologi masih kurang mumpuni dan pegawai masih kurang inovatif dalam memunculkan ide-ide baru.

Sementara itu, menurut jawaban respon, seperti tingkat beban kerja yang diemban pegawai cukup banyak, dan kemandirian pegawai menyelesaikan masalah atau tugas yang di emban belum sepenuhnya mampu dikerjakan sendiri.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah dipaparkan, maka penulis mengemukakan beberapa saran guna dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut:

1. Dari kesimpulan dapat dilihat bahwa kemampuan pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Terkait kemampuan sebagian masih terdapat yang lulusan SD dan SMP serta ada beberapa yang belum mengikuti pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan pengembangan diri yang di fasilitasi oleh pemerintah karena hal ini dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai kedepannya.
2. Dari kesimpulan dapat dilihat bahwa motivasi pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo. Terkait motivasi mengenai kebutuhan fisik berdasarkan hasil observasi secara langsung bangunan gedung Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo kurang memadai, banyak yang sudah rusak dan berdasarkan banyak barang yang hilang berdasarkan jawaban responden. Serta motivasi pegawai untuk datang tidak telat masih rendah. Oleh karena

itu, perlu adanya perubahan seperti pembenahan bangunan fisik dan peraturan yang tegas bagi yang melanggar.

3. Mengenai penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor di luar variabel penelitian, maka Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo perlu memperhatikan aspek lain di lingkungan kerja, seperti model kepemimpinan, alur komunikasi antar pegawai maupun pegawai dengan atasan dan lain-lain.