

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan kompetensi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) melalui nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0.585, taraf signifikansi 0.05. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, hubungan variabel kompetensi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah kuat dan signifikan. Hubungan variabel tersebut bernilai positif, apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat begitu pula sebaliknya. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai sebesar 34.2%. Data tersebut berarti bahwa variabel kompetensi dengan indikator pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) melalui nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0.613, taraf signifikansi 0.05. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, hubungan variabel motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah kuat dan signifikan. Hubungan variabel tersebut bernilai positif, kinerja akan meningkat jika motivasinya naik, begitu pula sebaliknya. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa motivasi berhubungan dengan kinerja pegawai

sebesar 37.5%. Data tersebut berarti bahwa motivasi yang diukur dari keinginan atau kebutuhan pegawai untuk berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.746 dengan taraf signifikansi 0.05. Hubungan antara kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) kuat dan signifikan. Selain itu, nilai koefisien korelasi hubungan kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) bernilai positif berarti kinerja pegawai akan meningkat apabila kompetensi dan motivasi meningkat begitu pula sebaliknya. Kompetensi dan motivasi yang baik pada masing-masing pegawai telah memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Namun, kontribusi variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) hanya sebesar 55.6% sedangkan 44.4% ditentukan oleh variabel yang lain. Masih terdapat banyak faktor yang diindikasikan bisa menjadi pengaruh kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, sarana prasarana, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Nilai mean terendah pada variabel Kompetensi terdapat pada indikator pendidikan yaitu latar belakang pendidikan pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang maka

bimbingan teknis atau pelatihan pegawai dapat diadakan secara terstruktur dan teratur. Bimtek atau pelatihan tersebut dapat diikuti oleh setiap pegawai khususnya pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang kurang sesuai.

2. Nilai mean terendah pada variabel Motivasi terdapat pada indikator keinginan untuk berkuasa yaitu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang maka pemimpin sebaiknya dapat berperan sebagai motivator dan pendengar yang baik untuk meningkatkan semangat bekerja pegawai. Setiap pegawai harus diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau gagasan demi tercapainya tujuan organisasi. Hubungan baik dengan pegawai lain harus selalu dijaga untuk menciptakan rasa kekeluargaan di lingkungan kerja yang akan menciptakan *team work* yang baik.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan 2 variabel X yaitu Kompetensi dan Motivasi dimana kontribusi kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 55.6% sedangkan 44.4% ditentukan oleh variabel yang lain. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti dapat menggunakan menggali lebih dalam dengan menggunakan variabel lain seperti disiplin kerja, kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.