

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 2,197 (t-hitung) lebih besar dari 1,98525 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap variable Kinerja Pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 7,434 (t-hitung) lebih besar daripada 1,98525 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) telah diperoleh F hitung nilai f-hitung sebesar 62,116 yang mana lebih besar daripada 3,09 (f-tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran – saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Instansi

- a. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepada pegawai dimasa yang akan datang, upaya peningkatan dan pengembangan pegawai dapat dilakukan melalui pembinaan, pengarahan, pemahaman, pelatihan dan pendidikan.
- b. Untuk meningkatkan motivasi tersebut telah melakukan beberapa upaya untuk memotivasi kepada para pegawai dengan memberikan imbalan berupa reward dan tunjangan tambahan penghasilan pegawai, pimpinan harus memperhatikan pegawainya dalam melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga perlu adanya pemberian motivasi lebih yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- c. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perlu memperhatikan masalah kompetensi dan motivasi pegawai tersebut, khususnya yang berkaitan juga dengan keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang sudah diberikan tugasnya masing – masing serta memberikan semangat kerja kepada pegawai.

2. Bagi Peneliti

- a. Peneliti diharapkan untuk dapat mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang berkaitan dengan variabel tersebut agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik dan lengkap.
- b. Peneliti diharapkan untuk lebih dapat mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan sehingga penelitian tersebut dapat dilaksanakan dengan baik.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan persentase atau besaran pengaruh dari variabel kompetensi dan motivasi terhadap

variabel kinerja pegawai adalah sebesar 56,7%, sedangkan persentase sisanya cukup besar yaitu 43,3%. Oleh karena itu pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel – variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

