

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, motivasi berprestasi dan budaya kerja terhadap kinerja pelayanan di Ditjen Imigrasi Pusat, Jakarta. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 100 orang, Metode pengumpulan data yang dipakai adalah dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada seluruh responden, dari keseluruhan kuesioner yang disebar, yang kembali dan dianggap sah untuk dilakukan pengolahan data selanjutnya berjumlah 100 sampel. Metode Penelitian menggunakan teknik korelasi Rank Spearman yang dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kompetensi, motivasi berprestasi dan budaya kerja (variabel bebas) dengan kinerja pelayanan (variabel terikat), Selanjutnya didapat beberapa kesimpulan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Motivasi berprestasi merupakan variabel dengan nilai korelasi terbesar dengan angka r hitung parsial sebesar 0,914 atau berpengaruh sebesar 83,54% terhadap kinerja pelayanan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan variabel paling dominant (paling kuat) dalam mempengaruhi kinerja pelayanan di Direktorat Jenderal Imigrasi Pusat, Jakarta.

Budaya Kerja berada di urutan kedua setelah variabel motivasi dengan nilai r hitung parsial sebesar 0,833 atau mempengaruhi kinerja pelayanan sebesar 69,34%.

Kompetensi memiliki nilai r hitung parsial sebesar 0,715 atau mempengaruhi peningkatan kinerja sebesar 50,98%. Nilai ini paling rendah dibanding dua variabel bebas lainnya (motivasi berprestasi dan budaya kerja). Akan tetapi hasil yang didapat melalui uji korelasi rank spearman mendapatkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pelayanan di Ditjen Imigrasi Pusat, Jakarta.

Hasil uji korelasi juga relevan dengan hasil pengujian hipotesis dengan analisis t Test, yang kembali menempatkan motivasi berprestasi sebagai variabel yang memiliki nilai t hitung sebesar 22,302, dan budaya organisasi dengan nilai t hitung sebesar 14,605, dan yang terakhir adalah kompetensi dengan nilai t hitung sebesar 10,124. Melalui uji t ini didapatkan kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas dinyatakan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pelayanan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

5.2 Saran

Setelah memperhatikan hasil analisa dan kesimpulan tersebut diatas maka dapat disajikan beberapa saran yang diharap dapat digunakan oleh pihak manajemen untuk waktu yang akan datang. Adapun saran tersebut antara lain:

- a. Motivasi berprestasi yang sudah tinggi sekarang ini harus tetap dipertahankan, karena terbukti berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Pihak pimpinan juga perlu lebih memahami teori apa yang cocok diterapkan untuk menghadapi situasi yang bagaimana, dan faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih

kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor pemelihara yang yang menonjol adalah kebijaksanaan organisasi, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan para bawahan dan status pegawai.

- b. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan di Ditjen Imigrasi Pusat sudah sangat baik dan signifikan mempengaruhi kinerja. Sehingga diperlukan percepatan program penggunaan sistem *e-office* di Ditjen Imigrasi, dalam upaya reformasi birokrasi terutama adanya transparansi internal dan meningkatkan budaya Iptek yang melekat di seluruh tingkatan pegawai.
- c. Perlu disusun peta kompetensi SDM yang jelas, sehingga organisasi mengetahui SDM mana yang siap untuk mengisi posisi tertentu yang sesuai dengan kompetensi yang dituntut dan bagaimana cara untuk menarik atau menyeleksi calon, baik dari dalam perusahaan maupun dari luar.
- d. Sebagai hasil dari suatu penelitian, maka disarankan adanya penelitian lanjutan sehingga akan diperoleh hasil yang komprehensif, khususnya tentang pengaruh kompetensi, motivasi, dan budaya kerja yang terjadi di dalam organisasi. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan memodifikasi atau menambah variabel yang sudah ada, atau dengan objek penelitian yang berbeda pada instansi atau organisasi pemerintahan lainnya.