

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis data yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat pada tabel di atas bahwa variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,626. Sedangkan statistik tabel (t tabel) sebesar 2,000. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap Kinerja. Artinya Kompetensi menentukan optimasi pembentukan Kinerja pegawai di Lemdiklat Polri.
2. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial uji t signifikansi yang terlihat pada tabel di atas bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,606. Sedangkan statistik tabel (t tabel) sebesar 2,000. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Kepuasan Kerja secara parsial memiliki pengaruh dan relatif signifikan terhadap Kinerja. Artinya Kepuasan Kerja menentukan optimasi pembentukan Kinerja pegawai di Lemdiklat Polri.
3. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara Simultan uji F signifikansi yang terlihat pada tabel di atas bahwa variabel Kompetensi dan Kepuasan Kerja diperoleh nilai f-hitung sebesar 47,726. Sedangkan statistik tabel (F tabel) sebesar 3,13. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas Kompetensi dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan relatif signifikan terhadap Kinerja. Artinya bahwa Kinerja pegawai di Lemdiklat Polri dipengaruhi oleh Kompetensi dan Kepuasan Kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja dapat ditingkatkan melalui Kompetensi dan Kepuasan Kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai di Lemdiklat Polri dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Lemdiklat Polri, perlu ditambahkan kuota kepada pegawai untuk dapat mengikuti pelatihan administrasi umum atau pendidikan spesialis agar kompetensi pegawai dalam pelaksanaan tugas semakin baik.
2. Dalam pelaksanaan tugas, akan ada titik jenuh karena pekerjaan yang dilakukan setiap hari selalu sama. Oleh karena itu perlu dilakukan rotasi atau promosi jabatan untuk pindah ke bagian lain selamalamanya 2 tahun, sehingga diharapkan tidak terjadi kejenuhan dan setiap pegawai dapat merasakan beban pekerjaan di setiap bagian yang berbeda-beda.
3. Perlu dilakukan kegiatan *outbound* dalam bentuk permainan yang melibatkan seluruh pegawai di Lemdiklat Polri secara periodik untuk lebih menambah motivasi, keakraban antar pegawai dan antar atasan dengan pimpinan, dan tercipta hubungan antar rekan kerja yang baik, sehingga diharapkan dapat menimbulkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas.