

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil utama temuan sesuai dengan tujuan penelitian dan berdasarkan pembahasan di Bab IV, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai semakin baik kinerja pegawai yang akan dihasilkan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, semakin baik kinerja pegawai yang akan dihasilkan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin kecerdasan intelektual yang dimiliki pegawai semakin baik kinerja pegawai yang akan dihasilkan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai, semakin baik kinerja pegawai yang akan dihasilkan.
5. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pendidikan terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa pendidikan tidak mempengaruhi motivasi.
6. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pengalaman kerja terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja tidak mempengaruhi motivasi.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kecerdasan intelektual terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa semakin baik kecerdasan intelektual yang dimiliki semakin baik motivasi yang dimiliki.

8. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan disiplin kerja terhadap motivasi. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi motivasi.
9. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
10. Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa adanya motivasi tidak mampu memediasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai.
11. Motivasi tidak mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa adanya motivasi tidak mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
12. Motivasi mampu memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa adanya motivasi mampu memediasi pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai.
13. Motivasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa adanya motivasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Organisasi

Beberapa saran bagi organisasi yang dapat dikemukakan berdasarkan dari hasil penelitian di atas adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai, jawaban terendah yaitu terkait pernyataan pegawai dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggungjawabnya dengan hasil yang memuaskan. Saran yang dapat diajukan yaitu agar organisasi dapat menstimulus pegawai agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang sesuai dengan tujuan organisasi.
2. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel pendidikan pegawai, jawaban terendah yaitu terkait pernyataan

semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan. Saran yang dapat diajukan yaitu organisasi harus memberikan semangat pegawai untuk melanjutkan pendidikan pegawai yang ditempuh, karena semakin tinggi tingkat pendidikan, akan banyak ilmu yang didapat dan akan bermanfaat untuk kinerja pegawai yang akan dihasilkan.

3. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel pengalaman kerja, jawaban terendah yaitu terkait pernyataan pegawai dapat dengan mudah menggunakan peralatan-peralatan yang disediakan oleh perusahaan. Saran yang dapat diajukan yaitu organisasi dapat memberikan pelatihan maupun pembekalan terkait tugas-tugas yang diberikan, agar pegawai yang belum pernah memiliki pengalaman kerja di tempat kerja sebelumnya, dapat memahami pekerjaannya melalui pelatihan maupun pembekalan yang diberikan organisasi.
4. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel kecerdasan intelektual, jawaban terendah yaitu terkait pernyataan pegawai memiliki kemampuan berkomunikasi secara urut, runtun, tertata, tepat, sistematis, dalam penempatan posisi diri. Saran yang dapat diajukan yaitu organisasi dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam berkomunikasi melalui interaksi antar pegawai maupun antar atasan.
5. Berdasarkan deskripsi jawaban responden terhadap variabel motivasi pegawai, jawaban terendah yaitu pegawai mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri. Saran yang dapat diajukan yaitu organisasi dapat membangkitkan motivasi pegawai terutama pegawai yang memiliki potensi-potensi yang dapat meningkatkan kinerjanya.

5.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil perhitungan *RSquare* variabel pendidikan, pengalaman kerja, kecerdasan intelektual, disiplin kerja dan motivasi kerja sebesar 76%, sedangkan sisanya 24% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneliti kinerja karyawan dengan faktor-faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kecerdasan emosional.

5.2.3. Bagi Regulator

Dalam hal ini peneliti dapat memberikan beberapa saran kepada penentu kebijakan pada Direktorat Pengamanan Objek Vital Polri diantaranya: pertama, tetap mengadakan pelatihan peningkatan kemampuan untuk anggota, kemudian mengawasi pelaksanaan pelatihan tersebut dan mengkaji laporan hasil pelatihan serta memberikan evaluasi terkait hasil pelatihan, sehingga dapat dilakukan perbaikan apabila ada perlu dirubah atau disesuaikan dalam pelaksanaan pelatihan tersebut; kedua, mengusulkan kepada pimpinan yang lebih tinggi untuk memberikan beasiswa pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi kepada anggota yang dinilai memenuhi syarat untuk mendapatkan beasiswa pendidikan; ketiga, memberikan penghargaan (*reward*) kepada anggota yang memiliki laporan kondite yang baik selama 1 tahun berturut-turut. Dari beberapa saran tersebut ada kaitannya dalam fungsi pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) yaitu menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang tidak hanya untuk pekerjaan saat ini, tetapi dipersiapkan untuk masa depan sesuai tuntutan perkembangan organisasi (Suryani & FoEh, 2019). Peneliti juga menilai nantinya anggota akan mampu meningkatkan motivasi kerja, sehingga tentunya berdampak pada hasil kinerja yang baik.