

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, dapat diambil kesimpulan dari hasil penelitian ini, sebagai berikut :

1. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan gambaran kinerja pegawai (Y) 83,47%, kompetensi (X₂) 83,14%, lingkungan kerja (X₃) 83,31% berada pada kategori baik sedangkan motivasi (X₁) 86,61% dan Budaya organisasi (X₄) 90,41% berada pada kategori baik. Dilihat dari capaian item indikator keempat variabel bebas (motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi), ada beberapa indikator yang sangat berpengaruh dan memiliki rentang nilai persepsi yang baik dan tinggi. Hasil deskriptif ini menolak hipotesis pertama yang diajukan, bahwa gambaran kinerja, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi adalah cukup baik.
2. Hasil analisis statistic inferensial dengan pengaruh secara parsial (Uji t) menunjukkan hasil sebagai berikut:
 - a. Motivasi (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan nilai t_{hitung} 3,248 dan nilai signifikansi 0,002. Hasil penelitian ini membuktikan pendapat Hasibuan (2009:141) yang menyatakan bahwa Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, Hasil ini menerima hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan nilai t_{hitung} 3,507 dan nilai signifikansi 0,001. Hasil ini membuktikan pendapat Baso (2003:23), mengungkapkan bahwa, kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan, sehingga kinerja mereka juga akan baik. Hasil ini menerima hipotesis yang diajukan, yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan nilai t_{hitung} 3,344 dan nilai signifikansi 0,001. Hasil ini membuktikan pendapat Musriha (2011:306), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat, sehingga kinerja mereka juga akan baik. Hasil ini menerima hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Budaya Organisasi (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur, dengan nilai t_{hitung} 2,047 dan nilai signifikansi 0,043. Hasil ini membuktikan pendapat Umi, dkk (2015:02), Budaya organisasi adalah

suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka kinerja pegawai akan meningkat sehingga kinerja mereka juga akan baik. Hasil ini menerima hipotesis yang diajukan, yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil analisis statistik secara simultan (Uji F) menunjukkan :
 - a. Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Budaya organisasi (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur dengan nilai F_{hitung} 62,360 dan nilai signifikansi 0.000^b. Dengan demikian apabila keempat komponen di atas saling bekerja sama dan tidak ada yang diabaikan, maka kinerja pegawai akan meningkat, sehingga kinerja mereka juga akan baik. Hasil ini menerima hipotesis yang diajukan, yaitu secara simultan berpengaruh pada motivasi (X1), kompetensi (X2), lingkungan Kerja (X3) dan budaya organisasi (X4) terhadap kinerja pegawai. (Y).
4. Kontribusi atau sumbangan keempat variabel bebas/ koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Budaya Organisasi (X4) terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai (Y) Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara

Timur, sebesar 0,672 atau 67,2%, sedangkan sisanya sebesar 2,61450 atau 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, dapat disarankan kepada pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Nusa Tenggara Timur beberapa hal sebagai berikut.

1. Berupaya secara berkesinambungan dan berkelanjutan peningkatan motivasi pegawai dengan cara meningkatkan indikator :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi

Memberikan kesempatan secara luas dan terbuka kepada pegawai untuk dapat mengembangkan ketrampilan dan kemampuan personal dengan mengikuti diklat jabatan dan bimtek terkait tugas dan fungsi, memberikan penghargaan atas setiap prestasi yang ditunjukkan pegawai berupa *reward* (insentif) dan pujian agar dapat memotivasi dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang baik untuk peningkatan kualitas kerja.

- b. Kebutuhan untuk berafiliasi

Menumbuhkan jalinan kerjasama di antara pegawai di tempat kerja dan rasa saling percaya antara pimpinan dan bawahannya dalam pelaksanaan suatu pekerjaan baik tim dan kelompok dalam seluruh rencana dan program instansi satu tahun berjalan, membangun hubungan baik antara bawahan dan pimpinan dengan tidak menunjukkan sikap arogan, apriori satu sama lain dan menjalin komunikasi dua arah, sehingga setiap masalah

mengenai pekerjaan dapat diselesaikan bersama dengan melibatkan seluruh pegawai pada kegiatan bernuansa rohani keagamaan seperti : Perayaan Natal Oekumene dan Halal Bi Halal.

c. Penghargaan terhadap ide bawahan

Selalu menghargai dan menerima pendapat dari bawahan dengan tidak memandang jabatan yang dimiliki oleh bawahan yaitu, menerima dan menampung saran, usul dan masukan yang bersifat positif dan konstruktif untuk pengembangan dan kemajuan organisasi.

2. Kompetensi kerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar SDM lebih berkualitas, dengan cara :

- a. Pegawai mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan baik pelatihan fungsional, maupun pelatihan teknis.
- b. Selain kegiatan pelatihan, perlu pula didorong para pegawai yang memiliki kesempatan untuk memperoleh ilmu pengetahuan melalui pemberian ijin belajar bagi pegawai yang berminat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

3. Selalu melakukan penataan terhadap lingkungan kerja dengan cara meningkatkan indikator :

a. Suasana kerja

Memberikan Penerangan/cahaya di tempat kerja yang memadai, hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga, penerangan sinar matahari (alami), sirkulasi udara di tempat kerja yang memadai (pengadaan AC dan Kipas angin) serta ventilasi yang cukup untuk pertukaran udara, agar kesehatan pegawai terjaga dan terjamin. membuat

partisi/sekat pada ruang untuk mengurangi kebisingan, untuk menghilangkan bau tidak sedap perlu disediakan pengharum ruangan.

b. Tersedianya fasilitas kerja

1) Menambah dan memperluas gedung serta ruang kerja yang telah ada, agar ruang kerja yang ditempati dapat memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

2) Peralatan kerja yang dipergunakan perlu selalu dirawat secara berkala dan bila dimungkinkan diperbaharui apabila rusak.

3) Perlu penambahan fasilitas laptop dan computer.

4. Menerapkan secara baik budaya organisasi, dengan cara meningkatkan indikator :

a. Selalu mengikuti segala aturan baik lisan dan tertulis yang telah dibuat agar seluruh pegawai dapat mengikuti dan menaatinya terutama dalam berpakaian (busana) dan kehadiran pada jam kantor (masuk dan pulang).

b. Memberi peringatan kepada setiap pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan dengan tidak memandang pangkat dan golongan.

c. Memberi sanksi dengan cepat

Tidak menunda pemberian sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, sehingga tidak terjadi kecemburuan antara pegawai.

d. Memberikan arahan, melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga semua kegiatan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang diharapkan.

4. Untuk peneliti lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

Pada penelitian ini peneliti hanya menguji pengaruh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian lain yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.