

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, sebagai berikut:

##### **1. Statistik Deskriptif**

- a. Gambaran analisis jabatan, beban kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah baik.
- b. Kinerja Pegawai rata-rata tanggapan responden adalah baik atau 71,68 %. Oleh karena itu H1 yang menyatakan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik, ditolak.
- c. Kepuasan Kerja rata-rata tanggapan responden adalah baik atau 73,58 %. Oleh karena itu H1 yang menyatakan kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik, ditolak.
- d. Analisis Jabatan rata-rata tanggapan responden adalah cukup baik atau 60,98 %. Oleh karena itu H1 yang menyatakan analisis jabatan pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik, diterima.
- e. Beban Kerja rata-rata tanggapan responden adalah baik atau 68,35%. Oleh karena itu H1 yang menyatakan beban kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik, ditolak.

- f. Kompetensi rata-rata tanggapan responden adalah tidak baik atau 40,72%. Oleh karena itu H1 yang menyatakan kompetensi pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur cukup baik, ditolak.

## **2. Statistik Inferensial**

- a. Analisis jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, menegaskan pentingnya penerapan analisis jabatan dalam meningkatkan kepuasan kerja.
- b. Temuan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan sehingga beban kerja tidak secara signifikan mengurangi tingkat kepuasan kerja di lingkungan tersebut, menunjukkan adanya kompleksitas dalam hubungan antara beban kerja dan kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
- c. Kompetensi pegawai di Sekretariat Daerah memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang kemudian berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.
- d. Analisis jabatan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menegaskan pentingnya implementasi analisis jabatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan tersebut.
- e. Meskipun beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kinerja pegawai tidak menurun secara signifikan, menunjukkan adanya kompleksitas dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai serta terdapat faktor lain yang mempengaruhi.

- f. Kompetensi individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, menunjukkan pentingnya pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- g. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan tersebut, menegaskan peran penting kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur
- h. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif serta peran yang signifikan sebagai mediator dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga menjembatani pengaruh dari faktor-faktor seperti analisis jabatan, beban kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

## **5.2 Saran**

1. Mendorong implementasi analisis jabatan secara menyeluruh dan terstruktur di Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk memastikan bahwa peran dan tanggung jawab karyawan didefinisikan dengan jelas, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan untuk memastikan bahwa tidak terjadi *overloading* yang dapat mengganggu kepuasan kerja dan kinerja pegawai dengan menyediakan sumber daya dan

dukungan yang cukup untuk membantu pegawai mengatasi beban kerja yang tinggi, seperti pemberian bantuan tambahan atau redistribusi tugas.

3. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pengembangan kompetensi pegawai baik kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural melalui mengikuti berbagai kursus dan pelatihan, diklat dan bimbingan teknis.
4. Mengembangkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai di Sekretariat Daerah, sehingga mereka dapat lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
5. Mendorong penggunaan metode evaluasi kinerja yang komprehensif dan adil untuk mengukur kontribusi pegawai dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja mereka.
6. Mengaktifkan program-program pengakuan dan penghargaan untuk mengapresiasi kontribusi pegawai yang berkinerja tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
7. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami secara mendalam khususnya terhadap variabel beban kerja, kompetensi dan variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini . Hal ini dapat dilakukan melalui wawancara, survei, atau pendekatan lainnya untuk mendapatkan perspektif yang lebih rinci dari pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.