

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal secara umum berkategori tinggi, dengan sebesar 78,4% responden berada pada kategori tinggi, sedangkan sebesar 21,6% responden berada pada kategori sedang. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini, kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan, karena sebanyak 21,6% responden yang masih masuk dalam kategori sedang.
2. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja pegawai, dan motivasi kerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut:
 - a. Variabel kompetensi pegawai mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,639. Namun demikian, ketika dikontrol dengan variabel motivasi kerja pegawai hasilnya lebih rendah. Sebaliknya, jika dikontrol dengan variabel disiplin pegawai nilainya lebih tinggi. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal sebesar 45,8%. Dengan demikian, kinerja pegawai akan memiliki

pengaruh yang baik apabila ditunjang dengan variabel disiplin kerja pegawai.

- b. Variabel disiplin kerja pegawai mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,316. Kemudian ketika dikontrol dengan variabel motivasi kerja pegawai hasilnya lebih rendah. Sebaliknya, jika dikontrol dengan variabel kompetensi pegawai nilainya lebih tinggi. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal sebesar 27,3%. Dengan demikian, kinerja pegawai akan memiliki pengaruh yang baik apabila ditunjang dengan variabel kompetensi pegawai.
- c. Variabel motivasi kerja pegawai mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,377. Kemudian ketika dikontrol dengan variabel disiplin kerja pegawai hasilnya lebih rendah. Sebaliknya, jika dikontrol dengan variabel kompetensi pegawai nilainya lebih tinggi. Sementara itu, berdasarkan hasil analisis regresi ordinal menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal sebesar 14,9%. Dengan demikian, kinerja pegawai akan memiliki pengaruh yang baik apabila ditunjang dengan variabel kompetensi pegawai.

d. Variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja pegawai, dan motivasi kerja pegawai memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis korelasi konkordansi kendall W antara kompetensi pegawai, disiplin kerja pegawai, dan motivasi kerja pegawai dengan kinerja pegawai sebesar 0,670. Berdasarkan hasil analisis regresi ordinal diketahui variabel kompetensi pegawai, disiplin kerja pegawai, dan motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh sebesar 56,2% terhadap kinerja pegawai dengan arah yang positif. Dengan demikian, terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi pegawai, disiplin kerja pegawai, dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal.

B. Implikasi

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan implikasinya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, kinerja pegawai berada pada kategori tinggi. Hal ini dilihat dari cara variabel disiplin kerja pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, kedisiplinan dari masing-masing pegawai perlu untuk dijaga dan ditingkatkan. Cara yang dapat dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kedisiplinan misalnya dengan tetap melakukan pengawasan dalam hal ketepatan waktu dan kehadiran absensi pegawai serta meningkatkan kesadaran dalam diri pegawai untuk mematuhi aturan waktu baik ketika berangkat, pulang, maupun jam kerja. Sementara variabel kompetensi pegawai perlu untuk ditingkatkan. Cara yang dapat dilakukan

untuk meningkatkan kompetensi pegawai misalnya dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, *workshop* ataupun pembinaan sikap kerja pegawai secara konsisten.

2. Berdasarkan analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pegawai rendah sehingga perlu ditingkatkan. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai misalnya dengan memenuhi kebutuhan dasar hidup, dapat berupa jaminan kesehatan, jaminan kepastian status bagi pegawai, serta jaminan keselamatan dan keamanan kerja secara konsisten. Selain itu juga dapat memberikan penghargaan bagi pegawai yang hasil kerjanya melampaui target dan loyal terhadap instansi kerja.

