

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah mencermati dan mengkaji tentang kinerja pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Brebes, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dan dapat dibuktikan secara ilmiah, sekaligus memberikan gambaran yang terjadi tentang pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai Bappeda Kabupaten Brebes, sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh yang diberikan sebesar 24,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 24,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja , sisanya 75,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi kerja.
2. Terdapat hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh yang diberikan sebesar 32,5%. Kondisi ini menunjukkan bahwa 32,5% tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja , sisanya (67,5%) dipengaruhi oleh faktor lain selain disiplin kerja.
3. Terdapat hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh yang diberikan sebesar 51,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa 51,4% tingkat kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja , sisanya (49,6%) dipengaruhi oleh faktor lain selain kemampuan kerja.
4. Terdapat hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan variabel kepribadian terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh yang diberikan sebesar 65,1%. Kondisi ini menunjukkan bahwa 65,1% kinerja pegawai dapat

dipengaruhi oleh variabel kepribadian , sisanya (34,9%) dipengaruhi oleh faktor lain selain kepribadian.

5. Dari perhitungan analisis persamaan regresi berganda yang dilanjutkan dengan perhitungan nilai *koefisien determinasi* atau harga *R2 (R square)* diperoleh hasil bahwa nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,695. Hal ini menunjukan bahwa kemampuan variabel motivasi, disiplin, kemampuan dan kepribadian dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 69,5 %, sedangkan selebihnya yaitu 30,5 % (100 – 69,5) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian berdasarkan perhitungan koefisien determinasi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 69,5%, yang diberikan secara bersama-sama oleh variabel motivasi, disiplin, kemampuan dan kepribadian terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten Brebes.

B. Saran

Dari berbagai uraian dan kesimpulan diatas, maka sebagai masukan bagi Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Brebes berkaitan dengan tingkat kinerja pegawaiannya, maka disarankan untuk:

- 1) Perlu meningkatkan motivasi kerja dari pimpinan,disiplin, kemampuan dan kepribadian pegawai BAPPEDA Kabupaten Brebes melalui keinginan untuk berprestasi, ketepatan waktu kehadiran masuk kerja dan menyelesaikan pekerjaan, peningkatan ketrampilan teknis dan konseptual, serta terbentuknya sikap terbuka dan menerima saran masukan dalam setiap melaksanakan tugas dan pekerjaan.

- 2) Kepribadian pegawai seyogyanya lebih ditingkatkan lagi dengan peningkatan sikap keterbukaan, daya terima yang baik, serta kehati-hatian dalam bekerja.
- 3) Agar kinerja pegawai lebih optimal maka kemampuan kerja pegawai perlu ditingkatkan melalui pemberian kesempatan pegawai mengikuti pendidikan dan pelatihan , peningkatan pengetahuan tentang pekerjaan serta pengalaman kerja.
- 4) Perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penerapan jam kerja pegawai, khususnya pada saat pelaksanaan pekerjaan dan apel pegawai karena apel pegawai dapat digunakan untuk memberikan informasi atau delegasi pekerjaan dan hal-hal yang perlu dilaksanakan oleh seluruh pegawai.Pentingnya penerapan kerja ini karena didasari adanya penurunan ketidaktepatan masuk kerja ,berdasarkan pada perilaku pegawai yang kurang memiliki ketepatan waktu kehadiran masuk kerja, akibatnya dapat berpengaruh terhadap pencapaian hasil kerja.
- 5) Melakukan upaya-upaya dalam menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang kondusif, melalui strategi pemberian motivasi kepada karyawan tentang visi, misi dan tujuan lembaga, agar karyawan memiliki komitmen hasrat dan keinginan tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak kepada peningkatan kinerja atau prestasi kerja.