

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat kompetensi kerja, kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi kerja dan kinerja pegawai beserta pengaruhnya masing-masing. Berikut ini merupakan kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian.

1. Gambaran umum mengenai seluruh variabel penelitian berada pada kategori sangat tinggi. Pada variabel kompetensi, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah indikator keahlian sementara indikator terendah adalah konsep diri. Kemudian, untuk variabel lingkungan kerja indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah keamanan, sementara indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah tata warna. Lebih lanjut, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variabel motivasi adalah aktualisasi diri, sementara untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah kreativitas dan interaksi. Terakhir, pada variabel kinerja pegawai indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kuantitas kerja sementara untuk indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah ketepatan waktu.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya apabila tingkat kompetensi kerja sudah tinggi maka kinerja pegawai pun akan tinggi. Begitupun sebaliknya, apabila tingkat kompetensi kerja rendah maka kinerja pegawai pun akan rendah.
3. Merujuk pada hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika kondisi lingkungan kerja sudah sangat baik, maka kinerja pegawai pun akan tinggi. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka kinerja pegawai pun akan rendah.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila motivasi kerja pegawai tinggi maka

kinerja pegawai pun akan tinggi. Begitu juga sebaliknya apabila tingkat motivasi kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai pun akan rendah.

5. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kompetensi kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila tingkat kompetensi kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai pun akan tinggi, namun apabila tingkat kompetensi kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai pun akan rendah.
6. Merujuk pada hasil uji hipotesis penelitian, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Maka dapat diartikan bahwa apabila kondisi lingkungan kerja sudah baik, maka motivasi kerja pegawai pun akan naik. Begitupun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja buruk maka tingkat kinerja pegawai pun akan rendah.
7. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai. Maka dapat diartikan bahwa apabila tingkat kompetensi kerja pegawai tinggi, maka motivasi kerjanya pun akan tinggi dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
8. Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa apabila kondisi lingkungan kerja sangat baik maka motivasi kerja pegawai pun akan tinggi dan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Implikasi

Merujuk pada kesimpulan penelitian di atas, dapat diketahui bahwa kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai, serta kompetensi dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BKD Jabar tentu mengharapkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya agar membuat kinerja instansi yang tinggi untuk mendukung tercapainya tujuan atau target organisasi. Oleh karena itu, BKD Jabar harus memperhatikan tingkat kompetensi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan tingkat motivasi kerja pegawai.

Widi Anggraeni, 2023

MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

BKD Jabar harus memperhatikan kompetensi kerja yang dimiliki para pegawai meliputi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki akan mempengaruhi sejauh mana para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Selanjutnya, BKD Jabar harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman meliputi kondisi fisik dan sosial dapat mempengaruhi proses para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja fisik yang baik, yakni didukung dengan adanya fasilitas ruangan dan peralatan yang berfungsi akan mendukung proses penyelesaian pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja sosial yang baik akan menciptakan rasa nyaman, dihargai, diakui, dan memiliki dukungan dari rekan kerja dan atasan akan mendorong para pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Kemudian, BKD Jabar harus meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan maksimal, lebih fokus dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka miliki, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan maksimal dengan kinerja pegawai yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian peran motivasi dalam memediasi variabel kompetensi dan lingkungan kerja tersebut, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dengan nilai koefisien jalur 0,400. Hal ini sejalan dengan teori Hawthorne (dalam Adnan, I. (2020)) yang menyatakan bahwa pegawai akan mengubah kinerjanya menjadi lebih produktif apabila memiliki lingkungan yang dapat membuatnya nyaman saat bekerja.

5.3 Rekomendasi

Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, rekomendasi dari peneliti kepada pihak Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut.

1. Konsep diri pegawai dipersepsi lemah, sehingga kompetensi para pegawai belum optimal. Konsep diri yang baik pada diri para pegawai akan mampu mengoptimalkan kompetensi kerja yang mereka miliki. Oleh karena itu, diberikan rekomendasi untuk meningkatkan konsep diri pegawai dengan menciptakan suasana kerja yang terbuka dan saling menerima sehingga para pegawai

Widi Anggraeni, 2023

MEDIASI MOTIVASI KERJA TERHADAP PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dapat mengeksplorasi diri sendiri dan mengenal kemampuan yang dimilikinya serta dengan memberikan pengakuan, dukungan, dan umpan balik yang positif kepada pegawai sehingga para pegawai dapat membangun pandangan positif tentang diri mereka melalui apresiasi atas pencapaian dan prestasi kerja yang mereka miliki.

2. Penataan warna di kantor masih dipersepsi kurang baik oleh para pegawai. Adanya penataan warna yang baik akan memberikan efek psikologi yang baik pula bagi para pegawai. Oleh karena itu, untuk memberikan ruang kantor yang nyaman dan tertata dengan baik, maka disarankan agar melakukan perubahan terhadap warna dinding yang menyesuaikan kondisi ruang kerja seperti faktor cahaya, ukuran ruangan. Menurut Pratiwi, dkk. (2017) penggunaan warna netral dan cerah seperti beige atau krem yang sering digunakan dalam desain interior dapat memberikan suasana ruangan kerja yang tenang dan nyaman.
3. Aktualisasi diri para pegawai masih belum optimal dan perlu dilakukan peningkatan. Aktualisasi diri merujuk pada proses pencapaian potensi pribadi yang paling tinggi yakni menjadi versi terbaik dari diri para pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, untuk meningkatkan aktualisasi diri para pegawai perlu diberikan dorongan bagi pegawai untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif dengan memberikan ruang untuk para pegawai bereksperimen dan berinovasi dalam pekerjaan yang mereka miliki.
4. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan masih belum optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak hal dan dapat mengakibatkan kurang optimalnya hasil pekerjaan para pegawai. Oleh sebab itu untuk meningkatkan ketepatan waktu bekerja para karyawan dapat dilakukan dengan menyesuaikan tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai, menciptakan lingkungan kerja dengan alur kerja yang sesuai, mengadakan pelatihan, memberikan penghargaan atau motivasi kepada pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.