

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1.1 Gambaran kompetensi pada Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Terdapat enam sub-variabel kompetensi yaitu *Achievement* dan *action*, *Helping Human Service*, *Impact* dan *influence*, *Managerial*, *Cognitif*, dan *Personal effectiveness*. *Achievement* dan *action* merupakan aspek yang memberikan kontribusi paling besar dalam menentukan kompetensi, yaitu indikator tingkat kemampuan memanfaatkan setiap peluang yang ada di tempat kerja. Dimana dengan kemampuan Pegawai Operasional Bendung dalam memanfaatkan setiap peluang yang ada di tempat kerja mereka memiliki dorongan bertindak untuk melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut oleh pekerjaan / lingkungan melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu, dengan adanya tindakan

ini diharapkan dapat memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan atau menghindari timbulnya masalah atau menciptakan peluang baru.

Sub variabel memengaruhi (*Impact and Influence*) memberikan skor yang paling rendah dengan indikator tingkat kemampuan mengenali peluang yang memengaruhi organisasi. Hal ini mengartikan bahwa pegawai masih kurang peka untuk mencari peluang yang dapat mempengaruhi organisasi.

- 1.2 Gambaran motivasi pada Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Ada tiga kelompok kebutuhan yang utama dari teori motivasi Aldenfer (ERG), yaitu: Kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*); Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*); serta Kebutuhan akan kemajuan (*Growth needs*). Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*) memberikan skor yang paling besar dimana indikator dari sub variabel ini menekan akan pentingnya hubungan antar individu dan bermasyarakat. Indikator hubungan antar individu akan tingkat keinginan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja mendapatkan nilai tinggi pada penyebaran kuisisioner penelitian, dimana dengan begitu diharapkan terciptanya kerjasama yang baik antar Pegawai Operasional Bendung. sub variabel kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*) memberikan skor yang paling rendah, dengan indikator tingkat kepedulian terhadap masalah orang lain. Hal ini mengartikan bahwa

pegawai tidak terlalu peduli akan masalah yang dihadapi oleh pegawai lain.

- 1.3** Gambaran kinerja pada Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan skor kriterium yang berada pada kategori kriterium tinggi. Dapat dilihat dari sub-variabel kuantitas kerja dengan indikator tingkat disiplin dalam menyusun rencana kerja mendapatkan nilai tertinggi. Dengan demikian jika Petugas dan Staf OP Bendung dapat menyusun rencana kerja dengan disiplin dan baik diharapkan akan terciptanya hasil kerja yang maksimal. Dari hasil penelitian di atas sub variabel kualitas kerja memberikan skor yang paling rendah dengan indikator tingkat ketelitian dan kerapihan kerja. Hal ini mengartikan bahwa pegawai masih belum teliti dan kurang rapi dalam melakukan pekerjaannya di lapangan.
- 2 Pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja yang diperoleh dari hasil nilai koefisien korelasi yaitu positif, artinya semakin baik kompetensi terhadap kinerja maka kinerja Pegawai Operasional Bendung diprediksi akan semakin meningkat dan semakin baik. Disamping itu dengan memetakan nilai koefisien korelasi pada tabel interpretasi korelasi *Guilford* diketahui bahwa kompetensi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja.
- 3 Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja yang diperoleh dari hasil nilai koefisien korelasi yaitu positif, artinya semakin baik motivasi terhadap

kinerja maka kinerja Pegawai Operasional Bendung diprediksi akan semakin meningkat dan semakin baik. Disamping itu dengan memetakan nilai koefisien korelasi pada tabel interpretasi korelasi *Guilford* diketahui bahwa motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja. Hubungan antara motivasi dengan kinerja menunjukkan tingkat signifikan sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi memiliki korelasi yang nyata dengan kinerja. Sementara itu nilai koefisien korelasi pada motivasi dengan kinerja menunjukkan hubungan yang kuat karena berada pada interval 0,60-0,79.

- 4 Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari nilai koefisien korelasi secara bersama-sama antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja berada pada tingkat hubungan kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, peneliti mengajukan saran yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi lembaga dalam mengambil kebijakan manajemennya.

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi, sub variabel memengaruhi (*Impact and Influence*) memberikan skor yang paling rendah dengan indikator tingkat kemampuan mengenali peluang yang memengaruhi organisasi untuk itu perusahaan diharapkan dapat mengajak para Pegawai Operasional Bendung untuk mengenal lebih dalam tiap individu yang ada di organisasi serta semua yang berkaitan dengan melakukan banyak kegiatan bersamaan bisa dengan diskusi atau rapat evaluasi yang diadakan setiap selesai melakukan pekerjaan guna memperbesar rasa memiliki akan perusahaan sehingga Pegawai Operasional Bendung akan lebih loyal dalam organisasi.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi, sub variabel kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*) memberikan skor yang paling rendah, dengan indikator tingkat kepedulian terhadap masalah orang lain. Tiap individu dari Pegawai Operasional Bendung diharapkan dapat sedikit peduli dengan masalah yang dihadapi oleh rekan kerjanya meskipun hal tersebut bukan urusan mereka akan tetapi dengan begitu diharapkan akan dapat sedikit membantu meringankan masalah yang dihadapi oleh rekan kerja.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja, kualitas kerja memberikan skor yang paling rendah dengan indikator tingkat ketelitian dan kerapihan kerja. Petugas pengawas diharapkan dapat mengawasi semua pekerjaan dari Pegawai Operasional Bendung yang sedang berjaga

dengan baik dimana jika terjadi kekurangan dan kerja yang belum rapi petugas pengawas dapat memberi arahan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih teliti dan rapi.

4. Peneliti juga mengajukan saran agar dapat dilakukan penelitian yang selanjutnya dengan variabel independen yang berbeda dari faktor personal seperti tingkat keterampilan dan komitmen organisasi dan juga faktor-faktor lainnya selain faktor personal, agar didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja Pegawai Operasional Bendung Balai Besar Wilayah Sungai Citarum di Bandung.