

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa gambaran tingkat kemampuan pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi dipersepsikan tinggi.
2. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa gambaran tingkat motivasi pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi dipersepsikan tinggi.
3. Hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa gambaran tingkat kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi dipersepsikan tinggi.
4. Kemampuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Kemampuan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, adapun saran yang diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan gambaran kemampuan pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi termasuk dalam kategori tinggi. Namun indikator kemampuan mengelola (*managerial*) memiliki skor terendah diantara indikator lain pada variabel kemampuan. Oleh karena itu disarankan, perlu adanya upaya

untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengelola (*managerial*) pekerjaannya. Peningkatan kemampuan pegawai dalam mengelola (*managerial*) dapat dilakukan dengan cara mengembangkan kemampuan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Karena pada dasarnya kemampuan seseorang didasari oleh pengetahuan dan keterampilannya terhadap suatu bidang pekerjaan. Dalam hal ini, pengetahuan dapat ditingkatkan melalui pendidikan. Sementara keterampilan dapat ditingkatkan melalui pelatihan. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja.

2. Berdasarkan gambaran motivasi pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi termasuk dalam kategori tinggi. Namun indikator kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need of power*) memiliki rata-rata skor terendah diantara indikator lain pada variabel motivasi. Oleh karena itu disarankan, perlu adanya upaya untuk meningkatkan kebutuhan pegawai dalam menguasai sesuatu. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengemukakan ide atau gagasannya yang berkaitan dengan kepentingan organisasi. Memberikan tanggung jawab lain dalam bekerja, serta memberikan kepercayaan terhadap pegawai. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.
3. Berdasarkan gambaran kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sub-bagian Umum dan Kepegawaian Pusat Survei Geologi termasuk dalam kategori tinggi. Namun indikator kualitas pekerjaan memiliki rata-rata skor terendah diantara indikator lain pada variabel kinerja. Oleh karena itu, disarankan perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang terselesaikan oleh pegawai. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai untuk mengurangi kesenjangan kemampuan

dengan tuntutan tugas. Selain itu dilakukan pengawasan oleh atasan, pemberian motivasi kepada para pegawai supaya pekerjaan yang terselesaikan dapat mencapai target kuantitas maupun kualitas. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

4. Kemampuan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa kemampuan pegawai merupakan faktor penting terhadap tingkat pencapaian kinerja. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Pusat Survei Geologi untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan meningkatkan kemampuan pegawai.
5. Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi pegawai merupakan faktor penting terhadap tingkat pencapaian kinerja. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Pusat Survei Geologi untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan meningkatkan motivasi pegawai.
6. Kemampuan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat dikatakan bahwa kemampuan dan motivasi pegawai merupakan faktor penting terhadap tingkat pencapaian kinerja. Oleh karena itu, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Pusat Survei Geologi untuk meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan meningkatkan kemampuan dan motivasi pegawai secara bersamaan. Diharapkan dengan adanya peningkatan dua faktor tersebut Pusat Survei Geologi dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.
7. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian lebih mendalam mengenai kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai diharapkan dapat melakukan penelitian dengan responden yang lebih banyak lagi. Selain itu, penulis selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel X_1 , X_2 dan Y dalam penelitian sesuai dengan teori, sehingga pembahasan mengenai kemampuan, motivasi dan kinerja pegawai akan menjadi lebih luas lagi.

