

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan kepada seluruh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya, untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran kompetensi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya mendominasi tinggi. Pada penelitian ini terdapat skor tertinggi pada dimensi kompetensi dasar yaitu pada indikator tingkat penyelesaian pekerjaan dengan pengetahuan yang dimiliki. Sedangkan untuk skor terendah terletak pada dimensi kompetensi pembeda, skor terendah pada penelitian ini terdapat pada indikator tingkat kemampuan dalam mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki organisasi dengan baik.
2. Gambaran motivasi kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya mendominasi tinggi. Pada penelitian ini terdapat skor tertinggi pada dimensi motivasi berkuasa yaitu terletak pada indikator tingkat motivasi untuk berkonsultasi dengan pimpinan. Sedangkan untuk skor terendah pada variabel ini yaitu pada dimensi motivasi berprestasi dengan indikator tingkat motivasi pegawai mencapai prestasi.
3. Gambaran kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya mendominasi tinggi. Pada penelitian ini terdapat skor tertinggi yaitu pada dimensi output dengan indikator tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan untuk skor terendah terdapat pada dimensi *outcome* dengan indikator tingkat kemampuan bereaksi.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya. Dan juga

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

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

terdapat hubungan positif dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, berikut saran yang dapat peneliti ajukan atas permasalahan yang terjadi dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya :

1. Mengenai variabel kompetensi, untuk skor terendahnya terdapat pada dimensi kompetensi pembeda, pada variabel ini terdapat satu indikator dengan memiliki skor terendah yaitu indikator tingkat kemampuan dalam mengetahui dan memahami nilai-nilai yang dimiliki organisasi dengan baik. Maka dengan demikian diharapkan Aparatur Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya untuk lebih meningkatkan pemahamannya mengenai nilai-nilai budaya organisasi yang terkandung dalam visi misi dinas agar mendapatkan prestasi kerja.
2. Mengenai variabel motivasi kerja, untuk skor terendahnya terdapat pada dimensi motivasi berprestasi, pada variabel ini terdapat satu indikator dengan memiliki skor terendah yaitu indikator tingkat motivasi pegawai mencapai prestasi. Maka dengan demikian diharapkan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya perlu meningkatkan tanggungjawab dalam menyelesaikan setiap perkara yang diberikan oleh pimpinan yang disertai dengan semangat yang tinggi untuk meraih prestasi kerja.
3. Mengenai variabel kinerja pegawai, skor terendah terdapat pada dimensi *outcome* dengan indikator tingkat kemampuan bereaksi. Maka dengan demikian perlu ditanamkannya kesadaran akan pentingnya memenuhi target pekerjaan agar memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh instansi, selain itu diharapkan pemimpin Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya dapat mendisiplinkan setiap aparturnya untuk lebih taat pada waktu.
4. Karena kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya perlu mempertahankan indikator kompetensi yang sudah memiliki kriteria tinggi dan meningkatkan indikator yang masih rendah. Cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan indikator tersebut yaitu dengan cara meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh setiap aparatur dengan mengikutsertakan pada program pelatihan kerja dinas.

5. Karena motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya perlu mempertahankan indikator motivasi kerja yang sudah memiliki kriteria tinggi dan meningkatkan indikator yang masih rendah. Cara yang dapat ditempuh yaitu dengan cara meningkatkan motivasi kerja setiap pegawai melalui pemberian *reward* khusus bagi pegawai yang mampu mencapai target kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan instansi.
6. Karena kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya perlu meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dapat dilakukan dengan cara mengasah keterampilan kompetensi diri, memberikan dorongan dalam bentuk *reward* khusus, mampu terbuka dengan kritik dan saran dari orang lain, terus melakukan hal yang positif dan fokus terhadap pencapaian tujuan.
7. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka perlu dilakukan pengkajian lebih dalam mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain kompetensi dan motivasi kerja seperti : komitmen kerja, gaya kepemimpinan, pengawasan, insentif, kompensasi dan yang lainnya.