

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Parsial

- a) Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja.
- b) Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya motivasi yang kuat, baik dari sistem penghargaan maupun jenjang karir yang jelas, mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.
- c) Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang kurang kondusif dan harmonis, baik secara fisik maupun non-fisik, tetap harus diperhatikan dan ditingkatkan dalam mendukung produktivitas.

2. Pengaruh Simultan

Secara bersama-sama, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Kebumen. Hasil uji koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh ketiga Variabel independen terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 63,4%. Ini berarti bahwa 63,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Keterbatasan Variabel

Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen, yaitu Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat 36,6% (100% - 63,4%) pengaruh terhadap kinerja yang tidak dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada satu instansi pemerintah, yaitu DPMPTSP Kabupaten Kebumen. Hal ini menyebabkan generalisasi hasil penelitian terbatas dan mungkin tidak sepenuhnya relevan untuk instansi atau organisasi lain.

3. Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya

Penelitian ini terbatas pada data yang dikumpulkan dalam kurun waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap perubahan dinamis yang mungkin terjadi pada variabel-variabel penelitian seiring waktu.

5.3. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi yang dapat bermanfaat baik secara praktis maupun teoritis.

5.3.1. Implikasi Praktis

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Kebumen. Artinya, tinggi rendahnya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Kebumen. Hal ini karena ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh besar terhadap kinerja, DPMPTSP

Kabupaten Kebumen harus fokus meningkatkan kompetensi sebagai strategi utama dalam mengelola karyawan. Beberapa cara untuk meningkatkan kompetensi melalui program pelatihan berdasarkan analisis kebutuhan yang spesifik untuk setiap tugas, menerapkan keputusan penempatan berdasarkan kemampuan, memberikan jenjang karir berdasarkan kemampuan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak besar terhadap kinerja pegawai, DPMPTSP Kabupaten Kebumen Artinya semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerjanya. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada peningkatan faktor motivasi sebagai bagian yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Beberapa cara yang bisa dilakukan melalui sistem penghargaan yang lebih lengkap, menyediakan jalur karir yang jelas dan transparan, memperbaiki budaya kerja yang menghargai usaha dan ide kreatif pegawai dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan yang akan membuat mereka merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Artinya, semakin buruk lingkungan kerja, maka kinerja semakin baik yang dimana bukan berarti lingkungan kerja di DPMPTSP Kabupaten Kebumen sudah sempurna. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fasilitas masih belum memadai, faktor-faktor ini belum menjadi penyebab utama dari kinerja pegawai. Oleh karena itu, ada peluang besar bagi organisasi untuk menjadikan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja pegawai di masa depan.

Beberapa cara yang bisa dilakukan adalah peningkatan lingkungan kerja fisik berupa pelengkapan fasilitas yang sesuai standar organisasi, menunjukkan bahwa pimpinan memperhatikan kesejahteraan pegawai, dan ruang kerja yang nyaman dan cukup terang supaya pegawai tidak cepat lelah dan tetap fokus pada tugasnya.

Peningkatan lingkungan kerja non-fisik seperti hubungan rekan kerja dinilai sudah cukup baik dan bisa menjadi faktor penyeimbang perlu terus dijaga dan diperkuat. Salah satu cara yang bisa dilakukan melalui ruang dialog terbuka agar pegawai bisa saling berbagi, serta ciptakan budaya kerja yang saling menghargai. Dengan demikian, hubungan kekeluargaan yang sudah ada bisa semakin kuat, yang pada akhirnya akan menjadi dasar semangat dan kerja sama yang lebih baik.

4. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Kebumen sudah baik, tetapi masih ada peluang besar untuk ditingkatkan. Karena itu, para pemimpin harus menggunakan pendekatan yang menyeluruh dengan fokus pada pengembangan kompetensi dan semangat kerja pegawai serta meningkatkan lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja melalui pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan setiap jenis pekerjaan, seperti pelatihan mengelola data, pelayanan publik, atau penggunaan teknologi terbaru, sistem evaluasi kinerja yang bukan hanya menilai tetapi juga memberikan masukan yang berguna secara rutin agar pegawai tahu bagian mana yang perlu diperbaiki, sistem penghargaan atau insentif yang jelas, transparan, dan berdasarkan prestasi kerja dan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan agar setiap pegawai merasa didengar dan dihargai.

Untuk meningkatkan lingkungan kerja meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh besar secara statistik, hasil penelitian menunjukkan lingkungan tersebut belum menjadi faktor yang mendorong performa pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengubah lingkungan kerja dari yang netral menjadi faktor pendorong. Perbaiki fasilitas fisik yang rusak untuk memastikan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja, budaya kerja yang harmonis dan mendukung di antara rekan-rekan kerja dan dukungan sosial antar pegawai bisa menjadi penyeimbang yang kuat terhadap tantangan atau ketidaknyamanan fisik..

5.3.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis adalah sebuah cerminan untuk setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberi gambaran mengenai rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik dari permasalahan, permodelan, hasil dan penelitian terdahulu. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig. $0,019 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan peningkatan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai DPMPSTSP Kabupaten Kebumen. Penelitian ini memperkuat relevansi teori Wibowo (2016) yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja
2. Hasil penelitian yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Sig. $0,023 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan peningkatan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPMPSTSP Kabupaten Kebumen. Penelitian ini memperkuat relevansi teori motivasi Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa motivasi adalah faktor pendorong kinerja.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai nilai Sig. $0,281 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan peningkatan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai DPMPSTSP Kabupaten Kebumen. Temuan ini bertentangan penelitian yang dilakukan Prah Siska Khairiah dan Erika Revida yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai .