

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kompetensi memiliki hubungan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari variabel kompetensi sebesar 2,838 masuk dalam kriteria penerimaan uji-t (lebih besar dari $t_{tabel}=2,021$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan variabel motivasi kerja ($t_{hitung}=0,024$) tidak mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang mempertanyakan “seberapa besar hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja secara parsial dengan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan” telah terbukti bahwa pada variabel kompetensi cukup kuat untuk menentukan kinerja.
2. Variabel kompetensi dan motivasi kerja saling hubungan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 4,873 lebih kecil dari nilai $F_{tabel}=3,210$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang mempertanyakan

“antara kompetensi dan motivasi kerja saling berhubungan secara simultan dengan kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan” telah terbukti.

3. Variabel kompetensi yang paling dominan daripada variabel motivasi kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari masing-masing nilai t_{hitung} , variabel kompetensi memiliki nilai sebesar 2,838. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang mempertanyakan variabel mana yang paling dominan” terbukti.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan, maka penulis ingin mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan aktivitas pelayanan kepada masyarakat maupun pembinaan sumber daya manusia dimasa yang akan datang, saran-saran tersebut antara lain :

1. Bagi pimpinan instansi Untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan, melalui disiplin tentang pemahaman tugas, agar hasil kerjanya memuaskan dan juga dalam hal meningkatkan tanggung jawab. serta pemberian penghargaan, dan saksi bagi pegawai berprestasi dan kurang berprestasi harus dilakukan, sehingga tingkat kecemasan dan tingkat rasa kecewa akan bertambah apabila pegawai merasa gagal dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengurangi hambatan-hambatan

yang datang dari dalam instansi/organisasi maka menyampaikan komunikasi yang baik dalam bentuk yang mudah dan dimengerti, membimbing para pegawai dan mengoreksi kesalahpahaman sehingga yang berkinerja tinggi akan mampu dengan cepat dan efisien.

2. Bagi pegawai (staf) untuk tetap mempertahankan apa yang dimiliki saat ini (kompetensi). Bila perlu melakukan upaya peningkatan keahlian dan keterampilan serta sikap dan perilaku pegawai melalui kegiatan pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi para pegawai yang disesuaikan dengan Tugas Pokok dan Fungsinya.
3. Untuk Pengembangan Ilmu organisasi maka sistem yang harus dipilih agar organisasi mendapatkan sukses melalui penilaian kerja harus dapat menjamin keadilan. Penilaian pelaksanaan dalam kompetensi seorang pegawai harus seobjektif mungkin dan semua penilai kompetensi kinerja berpegang teguh pada aturan pokok yaitu: Nilailah karyanya, bukan manusianya - *Judge the work, not the person!*