

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis diskriptif dan induktif terhadap data penelitian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari analisis deskriptif masing-masing variable, dalam penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel kompetensi (X_1) baik, variabel motivasi (X_2) sangat tinggi, variabel lingkungan kerja (X_3) baik, dan kinerja (Y) sangat tinggi.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan analisis regresi berganda, dimana dapat dibuktikan bahwa nilai koefisien regresi variable kompetensi (X_1) 0,118, motivasi (X_2) 0,691, lingkungan kerja (X_3) 0,181 yang berarti ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Desa Kadokan Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo.
3. Perhitungan statistik dari pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja menyatakan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo diterima dan terbukti kebenarannya. Begitu pula dengan hasil perhitungan pada variabel lain, motivasi, dan lingkungan kerja.

4. Berdasarkan perhitungan uji F diketahui F_{hitung} (790.118) lebih besar dari F_{tabel} (4,260) dengan $p-value$ sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- a. Variasi Variable independent yang terdiri kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai kontribusi terhadap kinerja (Y) Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo sebesar 99,7% sedangkan 0,30% kinerja Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian seperti disiplin, iklim organisasi, semangat kerja, dan sebagainya.
- a. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo dibandingkan dengan kompetensi dan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan koefisien regresi variabel motivasi (0,690) lebih besar dari koefisien regresi kompetensi (0,118) dan lingkungan kerja (0,181).

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kompetensi Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo dapat dilakukan melalui program pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Upaya ini dapat dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan teknis, sosialisasi kebijakan terbaru, serta peningkatan keterampilan berbasis kebutuhan bidang kerja masing-masing Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Penguatan kompetensi ini penting untuk memastikan bahwa Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo tidak hanya memahami tugasnya secara umum, tetapi juga mampu meningkatkan kualitas kerja, pengambilan keputusan yang tepat, dan pelayanan publik yang optimal. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki akan terus berkembang seiring dengan dinamika tuntutan pekerjaan di lingkungan Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo (saran ini berdasarkan hasil jawaban responden dari pernyataan nomor 5)
2. Dalam upaya peningkatan motivasi, maka perlu diupayakan beberapa peningkatan motivasi antara lain sebagaimana berikut:
 - a. Kepala Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo perlu mengupayakan adanya budaya kerja yang terbuka dan partisipatif, yang berkontribusi positif terhadap peningkatan motivasi kerja Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. disarankan agar Kepala Desa

Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo terus memfasilitasi komunikasi dua arah dan menciptakan ruang diskusi yang konstruktif di lingkungan kerja. Sikap responsif dari pimpinan terhadap pendapat pegawai sebaiknya terus dijaga dan ditingkatkan, karena dapat memperkuat rasa memiliki, menumbuhkan inisiatif, serta meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, pengakuan atas kontribusi pegawai dalam bentuk tanggapan dan tindak lanjut dari saran yang diberikan juga menjadi bentuk penghargaan non-material yang dapat memotivasi pegawai untuk terus aktif dan produktif dalam bekerja. (saran ini berdasarkan jawaban responden dari pernyataan nomor 14)

- b. Untuk menciptakan motivasi pegawai yang saling mendukung di lingkungan Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo maka disarankan agar budaya apresiasi tersebut terus dipertahankan dan ditingkatkan. Kepala Desa sebagai pihak pemberi motivasi diharapkan dapat memberikan penghargaan secara konsisten, baik dalam bentuk ucapan terima kasih, pujian, maupun penghargaan formal atas kinerja pegawai. Selain itu, penting pula untuk membangun suasana kerja yang mendukung terciptanya saling menghargai antar pegawai, karena hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan semangat kolaborasi dalam organisasi. (saran ini berdasarkan jawaban responden dari pernyataan nomor 15)

3. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kooperatif dan saling mendukung antar Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Perlu ditempuh beberapa langkah, diantaranya dengan menciptakan budaya kerja yang harmonis, inklusif, dan kolaboratif. Lingkungan kerja yang kooperatif dapat meningkatkan kenyamanan, memperkuat hubungan antar Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo dan menciptakan suasana kerja yang positif. Oleh karena itu untuk mendukung hal tersebut, Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo dapat mengadakan kegiatan internal seperti forum komunikasi, rapat koordinasi yang rutin, atau kegiatan kebersamaan nonformal, guna mempererat hubungan dan membangun rasa saling percaya antar pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. (saran ini berdasarkan jawaban responden dari pernyataan nomor 28)
4. Sebagai upaya peningkatan kinerja, maka perlu diupayakan beberapa peningkatan motivasi antara lain sebagaimana berikut:
 - a. Kepala Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo perlu secara konsisten melakukan verifikasi dan evaluasi terhadap hasil pekerjaan pegawai, maka disarankan agar praktik tersebut terus ditingkatkan. Dengan adanya evaluasi yang konstruktif, pegawai dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dalam pekerjaannya sehingga mampu melakukan perbaikan dan

peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pimpinan diharapkan dapat memberikan umpan balik yang jelas, objektif, dan membangun dalam setiap proses evaluasi. (saran ini berdasarkan jawaban responden dari pernyataan nomor 29)

- b. Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo perlu meningkatkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, disarankan agar Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo terus meningkatkan budaya disiplin kerja, karena kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas. Selain itu Kepala Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo dapat memberikan apresiasi atau penghargaan terhadap Pegawai Pemerintah Desa Kadokan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo yang menunjukkan kedisiplinan tinggi sebagai bentuk motivasi, serta menerapkan pengawasan dan penegakan aturan secara konsisten guna menjaga standar kinerja. Dengan penerapan disiplin waktu yang baik secara merata, maka kualitas pelayanan dan akuntabilitas kerja di lingkungan pemerintah desa akan semakin meningkat. (saran ini berdasarkan jawaban responden dari pernyataan nomor 34)