

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengukur pengaruh antara variabel kemampuan kerja dan kepribadian terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karawang. Hasil analisis ini didapatkan dari penyebaran kuesioner menggunakan angket kepada seluruh pegawai kantor DPMPTSP Kabupaten Karawang sebanyak 60 responden dan pembahasannya menggunakan teknik analisis jalur dengan alat analisis SPSS 22.0. berikut ini beberapa hal yang dapat disimpulkan:

1. Variabel kemampuan kerja, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karawang berdasarkan hasil jawaban pada kuesioner menunjukkan bahwa kemampuan kerja, kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja memiliki kriteria rentang skala antara nilai mean skor $>3,4 - 4,2$ yang menyatakan bahwa skor mean tersebut masuk pada kategori baik.
2. Variabel kemampuan kerja memiliki korelasi yang sangat besar terhadap variabel kepribadian. Nilai beta menunjukkan hasil yang positif sebesar 0,634. Ini dapat diartikan bahwa secara keseluruhan variabel independen memiliki hubungan dengan nilai interval 0,60-0,799 dalam tingkat hubungan yang kuat.
3. Kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai kantor DPMPTSP Kabupaten Karawang dengan nilai $t_{hitung} 2,575 > t_{tabel} 2,047$.
4. Kepribadian berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi kerja pegawai kantor DPMPTSP Kabupaten Karawang dengan nilai $t_{hitung} 8,769 > t_{tabel} 2,074$.
5. Terdapat pengaruh parsial kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Karawang.

6. Terdapat pengaruh parsial kepribadian terhadap motivasi kerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Karawang.
7. Terdapat pengaruh parsial kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Karawang.
8. Terdapat pengaruh parsial kepribadian terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Karawang.
9. Terdapat pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Karawang.
10. Terdapat pengaruh parsial kemampuan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Karawang.
11. Terdapat pengaruh parsial kepribadian terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Karawang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kerjasama pegawai yang dilakukan pegawai dengan pegawai lainnya masih kurang, artinya jika kerjasama pegawai satu dengan pegawai yang lainnya harus diperkuat agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.
2. Mengenai keramahan dan keterbukaan, dan mengenai ketegasan pada kepribadian pegawai masih kurang, artinya pegawai harus terbuka dan ramah kepada pegawai lainnya maka akan menimbulkan kekompakan dalam melakukan pekerjaan, dan pegawai harus tegas dalam pengambilan keputusan maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal.
3. Sosialisasi pegawai dengan pegawai lainnya masih kurang, artinya jika sosialisasi pegawai kurang maka pegawai tersebut harus mengikuti budaya yang sudah diterapkan pada kantor DPMPTSP sehingga dapat menjadi paham dan menerima individu lain atas perannya didalam organisasi.
4. Pencapaian target pekerjaan yang dilakukan pegawai masih kurang, artinya pegawai harus siap dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan target yang telah ditentukan agar hasil dari kinerja para pegawai pada instansi dapat terselesaikan dengan maksimal.

5. Terdapat pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai DPMPTSP dengan nilai sebesar 0,226. Artinya setiap kali kemampuan kerja meningkat dengan lebih baik maka akan meningkat pula motivasi kerja pegawai pada kantor DPMPTSP dengan baik. Peningkatan kemampuan kerja bisa melalui pelatihan dan kerjasama pegawai.
6. Terdapat pengaruh secara parsial kepribadian terhadap motivasi dengan nilai sebesar 0,653. Artinya setiap kali kepribadian pegawai meningkat dengan jauh lebih baik maka akan meningkat pula motivasi kerja pegawai pada kantor DPMPTSP dengan baik. Peningkatan kepribadian bisa melalui toleransi, keingintahuan pada hal-hal baru dan kedisiplinan pegawai.
7. Terdapat pengaruh secara parsial kemampuan terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,321. Artinya setiap kali kemampuan kerja meningkat dengan jauh lebih baik maka akan meningkat pula kinerja pegawai pada kantor DPMPTSP. Peningkatan kemampuan kerja terhadap kinerja bisa melalui kualitas, kuantitas dan efektivitas pegawai.
8. Terdapat pengaruh secara parsial kepribadian terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,519. Artinya setiap kali kepribadian pegawai meningkat dengan jauh lebih baik maka akan meningkat pula kinerja pegawai pada kantor DPMPTSP. Peningkatan kepribadian terhadap kinerja bisa melalui ketepatan waktu dan kemandirian pegawai.
9. Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,331. Artinya setiap kali motivasi kerja meningkat dengan jauh lebih baik maka akan meningkat pula kinerja pegawai pada kantor DPMPTSP. Peningkatan motivasi kerja bisa melalui kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri pegawai.
10. Terdapat pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja melalui motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,819 yang artinya memiliki pengaruh intervening. Pada saat kemampuan kerja pegawai menurun maka motivasi kerja pegawai harus ditingkatkan yang kurang agar berdampak baik pada hasil kinerja setiap pegawai kantor DPMPTSP.

Terdapat pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap kinerja melalui motivasi memiliki besaran 2,126 yang artinya memiliki pengaruh intervening. Pada saat kepribadian pegawai menurun maka pemenuhan motivasi kerja pegawai harus ditingkatkan agar berdampak baik pada hasil kinerja setiap pegawai kantor DPMPTSP.

