

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan penting sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan kompetensi pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya secara umum berada pada kondisi yang baik. Pegawai menunjukkan kesiapan dan semangat dalam menghadapi tantangan pekerjaan, serta memiliki bekal pengetahuan yang memadai sesuai bidang tugasnya masing-masing. Meski demikian, pemberian pengakuan atau apresiasi atas kinerja pegawai, serta penguatan minat pegawai untuk terus berkembang dan maju dalam kariernya, masih menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian lebih dari pimpinan institusi.
2. Kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya secara umum juga berada pada kondisi yang baik, ditunjukkan oleh kuatnya pemahaman pegawai atas tugas pokok dan fungsinya, ketepatan waktu, keakuratan kerja, serta kerjasama yang terjalin baik antar pegawai. Namun demikian, kemampuan pegawai dalam berinovasi dan menciptakan gagasan baru untuk mendukung keberhasilan organisasi masih menjadi aspek yang perlu terus dikembangkan.
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya dan memiliki hubungan yang kuat. Dengan kata lain, semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai di Universitas

Perjuangan Tasikmalaya akan semakin meningkat.

4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya dan memiliki hubungan yang sedang. Dengan kata lain, semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya akan semakin meningkat.
5. Motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya dan memiliki hubungan yang sangat kuat. Dengan kata lain, semakin baik motivasi kerja dan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai secara bersama-sama, maka kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya akan semakin meningkat

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang penulis ajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya hendaknya pimpinan universitas lebih memperhatikan pemberian pengakuan atas kinerja yang telah dicapai oleh setiap pegawai, baik berupa penghargaan formal maupun pujian langsung dari atasan secara rutin. Selain itu, pimpinan juga disarankan untuk membuka secara lebih transparan peluang pengembangan karier bagi seluruh tenaga kependidikan, termasuk melalui kenaikan pangkat berbasis prestasi, sehingga pegawai memiliki kejelasan arah perkembangan karier di dalam institusi dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

2. Dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya hendaknya diupayakan pelaksanaan program-program pelatihan dan pengembangan secara berkala dan berkelanjutan yang mencakup seluruh aspek kompetensi pegawai, mulai dari pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, hingga minat. Program pelatihan teknis perlu disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap unit kerja, sehingga gap antara kompetensi yang dimiliki dengan tuntutan jabatan dapat diminimalkan secara efektif, selain itu pula hendaknya mengefektifkan proses penyeleksian dan penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya hendaknya tingkat pengawasan dan pengevaluasian oleh pimpinan dapat dilaksanakan lebih optimal lagi secara rutin dan terstruktur. Selain itu, pegawai juga diharapkan untuk terus membangun semangat berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan serta membina kerjasama yang baik antar unit kerja, mengingat dimensi inovasi merupakan dimensi kinerja yang masih perlu dimaksimalkan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan substansi dan perspektif yang lebih luas dan mendalam, bahwa kinerja pegawai pada suatu institusi tidak hanya diukur dari indikator motivasi kerja dan kompetensi saja. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, maupun kompensasi, serta

dapat memperluas lokasi penelitian ke beberapa perguruan tinggi di wilayah Priangan Timur agar temuan yang dihasilkan lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.