

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti dari penelitian ini yaitu :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang. Koefisien regresi yang bertanda positif dari motivasi menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah dari motivasi dengan kinerja, dimana dengan adanya peningkatan dari motivasi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang. Koefisien regresi yang bertanda positif dari Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang searah dari pendidikan dan pelatihan (Diklat) dengan kinerja, dimana dengan adanya peningkatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa motivasi dan pendidikan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang. Dan besarnya pengaruh variabel motivasi dan pendidikan pelatihan secara simultan terhadap kinerja adalah sebesar 57,8 % dan Sisanya 42,2 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Berdasarkan pengujian statistik dari dua variabel penelitian, disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan variabel yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka implikasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kiranya pimpinan unit kerja lebih memperhatikan pegawai yang berprestasi melalui promosi jabatan sesuai ketentuan ataupun meningkatkan kesejahteraan pegawai.
2. Pimpinan memberikan wewenang yang lebih luas kepada pegawai, untuk membuat keputusan dan tindakan yang terkait dengan posisi dalam organisasi sehingga diharapkan hal ini akan turut meningkatkan motivasi kerja.

3. Kebutuhan berafiliasi atau bersahabat hendaknya juga diperhatikan oleh organisasi karena hal ini akan meningkatkan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas dan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu pimpinan harus dapat melakukan upaya-upaya yang dapat mengembangkan pendidikan dan pelatihan antara lain dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kepada pegawai yang berprestasi, dan mengalokasikan dana yang lebih untuk pendidikan dan pelatihan agar meratanya pendidikan dan pelatihan untuk semua pegawai.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang telah diselesaikan ini masih memiliki keterbatasan, keterbatasan tersebut meliputi:

1. Penelitian ini hanya membahas motivasi dan pendidikan pelatihan, padahal masih ada sejumlah variabel yang berada diluar penelitian yang juga mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang, yang dapat dikembangkan oleh penelitian selanjutnya seperti kepemimpinan, kepuasan kerja dan iklim organisasi.
2. Sulitnya bagi peneliti untuk melakukan pengawasan secara langsung di dalam melakukan penyebaran kuesioner, sehingga mempengaruhi akurasi dan kelengkapan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

#### 5.4 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya membahas motivasi dan pendidikan pelatihan, untuk itu penulis menyarankan kepada peneliti berikutnya untuk menambah beberapa variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja tetapi belum diteliti, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja dan iklim organisasi dan lainnya. Saran ini penting untuk dicoba agar kontribusi hasil yang diperoleh dimasa mendatang dapat lebih baik dari model penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu pimpinan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang dalam mengambil kebijakan mengelola manajemen sumber daya pegawai, dan disarankan kepada pimpinan bisa memberikan kesempatan lebih kepada pegawai untuk dapat diberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat) secara merata dan berkesinambungan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan akademis berupa pengayaan khazanah ilmu di bidang kajian manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah kinerja pegawai serta sebagai bahan referensi bagi para peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia.