

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan berikut.

1. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa 4 (empat) variabel yang diteliti, yaitu kinerja pegawai, motivasi kerja, dukungan organisasi dan kompetensi SDM berada dalam keputusan “Baik”.
2. Hasil uji statistik inferensial menggunakan aplikasi SEM PLS menunjukkan bahwa:
 - a. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel dukungan organisasi terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin besar atau semakin baik dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja. Artinya dengan semakin baiknya dukungan organisasi, maka motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis pertama yang berbunyi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang, diterima.
 - b. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi SDM terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin besar atau semakin baik kompetensi SDM maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja. Artinya dengan semakin baiknya kompetensi SDM, maka motivasi kerja pegawai

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis kedua yang berbunyi kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang, diterima.

- c. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin besar atau semakin baik dukungan organisasi yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Artinya dengan semakin baiknya dukungan organisasi, maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang, diterima.
- d. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baiknya kompetensi SDM maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Artinya dengan semakin baiknya kompetensi SDM, maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis keempat yang berbunyi kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang, diterima.
- e. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baiknya motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dengan semakin baiknya

motivasi kerja, maka kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis kelima yang berbunyi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang, diterima.

- f. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari variabel dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang. Dengan demikian, pegawai harus memiliki motivasi kerja yang baik agar dukungan organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
 - g. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang. Dengan demikian, pegawai harus memiliki motivasi kerja yang baik agar kompetensi SDM dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Nilai R Square menunjukkan, kemampuan variabel dukungan organisasi, kompetensi SDM dan motivasi kerja menjelaskan variabel kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang adalah sebesar 85,5% dan sisanya 14,5% dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain. Kemampuan variabel dukungan organisasi dan kompetensi SDM menjelaskan variabel motivasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang

adalah sebesar 84,9% dan sisanya 15,1% dijelaskan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, dukungan manajemen, kepemimpinan, beban kerja, pengawasan dan lain-lain.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang meningkatkan motivasi kerja terutama pada indikator hubungan sosial. Hal ini dapat dilakukan dengan cara, tetap menjalin hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dan atasan.
2. Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang meningkatkan dukungan organisasi terutama pada indikator kesejahteraan karyawan. Dengan cara, menyiapkan anggaran tambahan untuk biaya lembur sebagai kompensasi bagi pegawai yang bekerja diluar jam kerja atau jika terdapat penambahan beban kerja
3. Pimpinan dan pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Kupang meningkatkan kompetensi SDM terutama pada indikator pengetahuan, dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan jenjang pendidikan, serta kepada pegawai agar mempelajari visi misi dan SOP agar pelaksanaan tugas meningkat ke sangat baik.