

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang kompetensi, efikasi diri, kepemimpinan transformasional, kinerja pegawai berada pada kategori baik pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II adalah baik. Gambaran tentang motivasi kerja, kompetensi, efikasi diri, kepemimpinan transformasional dan kinerja kerja pegawai kantor balai besar wilayah sungai nusa tenggara II adalah baik. Hasil penelitian ini menolak hipotesis satu yang telah dibuat sebelumnya.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II..

5. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
8. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
9. Motivasi tidak mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
10. Motivasi tidak mampu memediasi efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
11. Motivasi tidak mampu memediasi Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II.
12. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) kontribusi variabel kompetensi, efikasi diri, kepemimpinan transformasional, motivasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan pula kontribusi variabel kompetensi, efikasi diri, kepemimpinan transformasional, motivasi juga kuat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat diberikan pada pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Nusa Tenggara II adalah sebagai berikut:

1. Bagi pegawai pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II untuk variabel kompetensi sifat dan keterampilan belum meningkat karena kurangnya Pelatihan dan Pendidikan simulasi situasi kerja pada pegawai, serta Lingkungan Kerja Tidak Mendukung. Oleh karena itu disarankan agar Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II mengadakan program pelatihan secara rutin serta penting untuk membangun komunikasi yang terbuka antara atasan dan pegawai seperti pelatihan public speaking dan skill komunikasi. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih nyaman dan dapat meningkatkan skill dalam mengerjakan sesuatu lebih baik untuk kemajuan serta kesejahteraan bersama.
2. Bagi pegawai pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II untuk variabel efikasi diri bahwa tingkat kesulitan tugas belum meningkat karena kurangnya pegawai yang mungkin belum menunjukkan inisiatif atau hasil kerja yang konsisten, sehingga tidak dipercaya menangani tugas yang lebih sulit serta kurangnya kesempatan belajar juga membuat kemampuan pegawai tidak berkembang. Atasan juga perlu memberi kepercayaan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka masing-masing. Pegawai pun diharapkan menunjukkan inisiatif dalam bekerja dan dapat membangun kepercayaan diri agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu,

penting untuk membuat sistem penilaian kinerja dan pengembangan karier yang jelas agar setiap pegawai memiliki arah dan target yang bisa dicapai.

3. Bagi pegawai pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II untuk variabel kepemimpinan transformasional bahwa kepedulian secara perorangan belum meningkat karena keterbatasan waktu dan sumber daya untuk fokus pada individu dan kurangnya kesadaran tentang pentingnya kepedulian pribadi dalam kepemimpinan dan peningkatan pegawai pada kantor balai besar wilayah sungai nusa tenggara II. Hal ini dapat dilakukan dengan pelatihan/workshop yang berfokus pada peningkatan keterampilan kepemimpinan yang berbasis pada empati komunikasi yang mendalam, dan perhatian terhadap kebutuhan individu dan pemimpin perlu menyisihkan waktu untuk interaksi perorangan dengan setiap pegawai. Hal ini akan memperkuat hubungan antara pemimpin dan pegawai, meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
4. Bagi pegawai pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II untuk variabel kinerja pegawai bahwa ketepatan waktu belum meningkat karena kurang motivasi atau rasa tanggung jawab dalam organisasi dan kurangnya manajemen waktu seperti keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan yang efektif dalam peningkatan kinerja pegawai pada kantor balai besar wilayah sungai nusa tenggara II. Hal ini dapat dilakukan dengan pelatihan manajemen waktu dan pengembangan karir bagi pegawai yang menunjukkan komitmen tinggi dan kinerja yang baik. Dengan memberikan mereka peluang untuk

berkembang, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan tepat waktu.

5. Bagi pegawai Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Nusa Tenggara II untuk variabel motivasi berdasarkan hasil deskriptif bahwa atasan perlu memahami pentingnya memberikan apresiasi terhadap pegawai untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan mereka. Pemimpin harus memberikan contoh dengan secara rutin memmberikan pujian terbuka, reward, bonus dan promosi jabatan atas pencapaian pegawai, baik pencapaian besar maupun kecil. Apresiasi ini bisa dilakukan dalam rapat rutin, email atau pengumuman resmi, sehingga semua pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus bekerja dengan semangat tinggi.