

## BAB 5

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis menggunakan aplikasi SmartPLS untuk menguji pengaruh kompetensi dan *reward* terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak mampu berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Tingginya tingkat pengetahuan tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat pendidikan yang tinggi belum memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Non PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor kompetensi lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti masa kerja, umur, dan jenis kelamin.
2. *Reward* tidak mampu berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Artinya, pemberian *reward* berupa pengembangan karir oleh instansi belum dapat meningkatkan kinerja pegawai Non PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Pengembangan karir seperti diberikannya fasilitas untuk dapat melanjutkan pendidikan dan peningkatan bidang jabatan belum mampu membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi.
3. Kompetensi memiliki kontribusi untuk meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja. Semakin baik tingkat kompetensi seorang

pegawai, maka akan semakin mudah dalam mencapai kepuasan kerja pada pegawai Non PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Seiring perkembangan zaman dan teknologi, pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dapat membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, sehingga kepuasan kerja dapat dengan mudah dicapai pula.

4. *Reward* berkontribusi untuk meningkatkan kepuasan pegawai. Semakin banyak apresiasi berupa *reward* atas pengembangan karir yang diberikan instansi kepada pegawai, dapat menambah tingkat kepuasan kerja pegawai Non PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Pemberian kepercayaan dan tanggung jawab atas pekerjaannya membuat pegawai merasa dirinya memiliki *value* yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan semangat kepuasan dalam bekerja.
5. Kepuasan kerja memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, puas dengan gaji yang diperoleh, serta puas dengan hubungan antar rekan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Non PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Kesesuaian bidang pekerjaan yang dikerjakan dalam kesehariannya dapat meningkatkan kepuasan didalam proses pekerjaan.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan adanya kontribusi kompetensi terhadap kinerja pegawai, sehingga tingkat kompetensi berpengaruh dalam kepuasan kerja yang kemudian akan berdampak pada meningkatnya

kinerja pegawai Non PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, akan menumbuhkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga kinerja dapat dicapai dengan baik.

7. Kepuasan kerja memediasi pemberian *reward* terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan adanya kontribusi atas *reward* terhadap kinerja pegawai. Pemberian *reward* dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai Non PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri. Semakin baik instansi dalam menghargai hasil pekerjaan pegawai melalui pemberian *reward*, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Jika kepuasan kerja telah tercapai, maka kinerja akan semakin baik pula.

## 5.2 Saran

Sebagai implikasi hasil dari penelitian ini, maka dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain:

1. Kompetensi pegawai dapat ditingkatkan melalui kegiatan pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri seperti pelatihan kerja, workshop, maupun studi banding ke instansi lain, sehingga adanya peningkatan kompetensi ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas sehingga kinerja pegawai juga dapat dilakukan dengan baik, selain itu dengan

meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pemberian *reward* yang telah ada sebelumnya dapat ditingkatkan lagi, khususnya dalam pemberian penghargaan berupa pengembangan karir yang diwujudkan dengan adanya fasilitas untuk dapat melanjutkan tingkat pendidikan, peningkatan jabatan, kepercayaan, dan tanggung jawab atas suatu pekerjaan sehingga pegawai dapat lebih semangat bekerja. Hal ini juga akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan kinerja pegawai dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri..
3. Faktor yang cukup baik dalam meningkatkan kinerja adalah dengan memastikan kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai. Kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai harus lebih diperhatikan lagi, Melalui kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai, instansi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan lebih mudah karena dengan tingginya kepuasan kerja yang dimiliki akan sangat berpengaruh pada produktivitas kerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Bagi penelitian selanjutnya, dapat menggunakan faktor lain dalam meneliti sumber daya manusia. Faktor yang direkomendasikan untuk dijadikan topik dalam penelitian selanjutnya adalah pengembangan karir. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dan penambah referensi untuk penelitian-penelitian yang lebih baik lagi.