

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 SIMPULAN

Hasil analisis terhadap variabel-variabel Kinerja pegawai, Kompetensi, Pemberdayaan pegawai dan Stress kerja seperti yang dibahas dalam bab sebelumnya, didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Stress kerja, dengan tingkat pengaruh sebesar 10,82%. Dengan demikian Hipotesis terbukti.
- b. Pemberdayaan pegawai berpengaruh langsung terhadap Stress kerja, dengan tingkat pengaruh sebesar 8,76%. Dengan demikian Hipotesis terbukti.
- c. Kompetensi berpengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 12,25%. Dengan demikian Hipotesis terbukti.
- d. Kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja pegawai, melalui Stress kerja dengan tingkat pengaruh sebesar 9,90%. Dengan demikian Hipotesis terbukti.
- e. Pemberdayaan pegawai berpengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 26,62%. Dengan demikian Hipotesis terbukti.
- f. Pemberdayaan pegawai berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja pegawai, melalui Stress kerja, dengan tingkat pengaruh sebesar 15,53%. Dengan demikian Hipotesis terbukti.
- g. Stress kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja pegawai, dengan tingkat pengaruh sebesar 9,06%. Dengan demikian Hipotesis terbukti.

V.2 IMPLIKASI MANAJERIAL

Kesimpulan hasil penelitian seperti yang diutarakan di atas memiliki sejumlah implikasi penting terhadap upaya peningkatan Kinerja pegawai Biro Perencanaan Setjen Kemhan sebagai berikut:

- a. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh Stress kerja. Menjadi perhatian bagi Pimpinan Biro Perencanaan Setjen Kemhan untuk melakukan upaya-

upaya untuk menghindarkan pegawai dari kondisi stress khususnya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini bisa dilakukan dengan cara memberikan tugas yang tepat, sesuai dengan kompetensi pegawai yang harus melaksanakannya. Tidak terlalu banyak memberikan tugas kepada pegawai sebelum tugas sebelumnya belum diselesaikan. Dan memberikan kewenangan serta pendelegasikan yang tepat sehingga pegawai merasa nyaman dengan diri mereka sendiri.

- b. Pemberdayaan pegawai memiliki skor tertinggi dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Tugas pimpinan Biro Perencanaan Setjen Kemhan untuk menghindari kesenjangan yang tinggi di antara para pegawai dalam hal pendelegasian dan pemberian wewenang kepada pegawai. Seluruh pegawai harus mendapat kesempatan yang sama dan seimbang dalam hal pemberdayaan.
- c. Stress kerja memiliki skor paling rendah dibanding dengan variabel lainnya. Hal ini dikarenakan kondisi stress merupakan kondisi berbagai variabel lain. Kekurangan atau permasalahan yang muncul dari variabel lain sedikit banyak akan memunculkan kondisi stress kerja. Dan kondisi stress kerja inilah yang selanjutnya mempengaruhi kinerja ataupun produktivitas kerja pegawai.
- d. Besarnya pengaruh langsung kompetensi, pemberdayaan dan stress kerja terhadap kinerja = $10,82\% + 26,62\% + 9,06 = 46,50\%$. Dengan demikian masih ada 53,50% variabel lain yang mempengaruhi kinerja. Pimpinan Biro Perencanaan Setjen Kemhan harus berupaya menaikkan kinerja pegawai secara maksimal melalui variabel lain selain kompetensi, pemberdayaan dan stress kerja.

V.3 SARAN

Beberapa saran yang perlu ditindaklanjuti terkait hasil penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, karena hanya melihat Kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu Kompetensi, Pemberdayaan pegawai dan Stress kerja. Padahal masih banyak variabel

lain yang bisa dimasukkan untuk membuat hasil penelitian ini lebih valid dan sempurna.

- b. Perlu dilakukan penelitian lanjutan yang lebih detil dengan melihat hubungan kausal antar dimensi dari masing-masing variabel yang diteliti.
- c. Kompetensi, Pemberdayaan pegawai dan Stress kerja sudah benar-benar berpengaruh langsung terhadap peningkatan Kinerja pegawai, dengan demikian Pimpinan Biro Perencanaan Setjen Kemhan jangan mengabaikan variabel ini bila ingin meningkatkan Kinerja pegawai secara maksimal. Harus dibuat program yang terarah terkait peningkatan Kompetensi dan Pemberdayaan pegawai serta penurunan Stress kerja.
- d. Stress kerja memang memiliki pengaruh yang rendah terhadap Kinerja pegawai, namun variabel ini perlu diperhatikan mengingat bisa berpengaruh secara langsung terhadap penurunan Kinerja pegawai.

