

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

Berdasarkan uraian dari analisis data pada penelitian yang telah dipaparkan oleh peneliti pada bab-bab sebelumnya, pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dari penelitian dan juga rekomendasi dari peneliti. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang jelas mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung. Kesimpulan dari penelitian ini bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam mengetahui hasil penelitian secara keseluruhan, sedangkan tujuan dari rekomendasi adalah sebagai masukan kepada pihak – pihak yang terkait dalam penelitian ini.

Sebagaimana dijelaskan pada bab IV, hipotesis penelitian menyatakan bahwa “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan yang artinya bahwa setiap terjadi perubahan (peningkatan atau penurunan) satu unit pada variabel X, maka akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y sebesar 0,494 dan signifikan dengan t_{hitung} sebesar 4,606 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,671 dan 33,9% pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung”. Pengaruh secara parsial kompensasi (14,1%) dan motivasi kerja (31,7%)

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan *Weighted Mean Score* (WMS) dan *Microsoft Excel 2010* mengenai gambaran umum tentang kinerja pegawai yang diberikan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung, ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori tinggi yaitu 2,86, yang dilihat dari *ability* (kemampuan) dan *motivation* (motivasi) pegawai yang ada di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung.

2. Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan *Weighted Mean Score* (WMS) dan *Microsoft Excel 2010* mengenai gambaran umum tentang kompensasi yang diberikan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung, ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berada pada kategori tinggi yaitu 2,74, yang dilihat dari gaji/upah, insentif/bonus, dan kompensasi pelengkap yang diberikan kepada pegawai.

3. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan perhitungan *Weighted Mean Score* (WMS) dan *Microsoft Excel 2010* mengenai gambaran umum tentang motivasi kerja yang diberikan oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung, ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berada pada kategori tinggi yaitu 2,77, yang dilihat dari faktor *ekstern* dan faktor *intern* dari motivasi kerja yang ada di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung.

B. Implikasi

Kinerja pegawai memiliki dampak yang sangat besar dalam keberlangsungan organisasi di dalam suatu lembaga. Dimana kinerja tersebut dapat dilihat di dalamnya apakah proses serta hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh suatu lembaga. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki, pegawai sebagai penggerak dari organisasi dimana pada penelitian ini adalah pegawai Pusdiklat Geologi melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan acuan kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Ketika kinerja pegawai rendah maka proses pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Di dalam Pusdiklat Geologi sendiri kompensasi dan motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai, namun dampak tersebut hanya sebesar 33,9% dengan

demikian dampak yang terjadi pada setiap perubahan kinerja pegawai masuk dalam kategori sedang.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung, maka ada beberapa hal yang peneliti rekomendasikan, sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga

Pemberian kompensasi dan motivasi kerja sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai sebagai salah satu cara untuk mengurangi hambatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai di pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung ini sudah terlaksana dengan baik namun upaya peningkatan motivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik harus dilakukan secara berkesinambungan untuk mendorong pegawai guna memaksimalkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas.

Dalam kompensasi, lembaga harus lebih memperhatikan kepada insentif atau bonus yang diberikan kepada pegawai berupa insentif yang diberikan sebanding dengan produktivitas kerja, menerima insentif yang lebih tinggi untuk pegawai yang berprestasi , menerima insentif secara periodik untuk mendukung produktivitas, menerima insentif diluar jam kerja, dan menerima insentif ketika tugas diluar kantor. Sedangkan pada motivasi kerja yang harus diperhatikan adalah faktor *intern* yaitu meningkatkan dan mendorong pegawai untuk memiliki keinginan bekerja karena pemenuhan kebutuhan yang ada pada diri pegawai. Motivasi yang tepat guna dapat mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan secara maksimal. Kesesuaian kompensasi dan motivasi terhadap pegawai dapat berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

2. Bagi Pegawai

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar lebih maksimal. Dari mulai perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pekerjaan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya agar tujuan pekerjaan dapat diraih dan tidak menyalahi prosedur pekerjaan. Pegawai harus memperhatikan dan memfokuskan diri terhadap kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan karena hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai akan berdampak kepada tujuan organisasi atau lembaga. Pegawai yang bekerja secara maksimal (sesuai dengan prosedur kerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan) dalam pekerjaannya di Pusdiklat Geologi Bandung akan berdampak positif bagi lembaga.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Kompensasi dan motivasi terhadap pegawai yang dilakukan oleh lembaga sebagai faktor pendorong yang penting dalam melaksanakan sebuah proses dari pencapaian tujuan yang diharapkan. Namun selain dengan kompensasi dan motivasi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih dalam kepada faktor pendukung kinerja pegawai seperti kepemimpinan, iklim organisasi, supervisi, pengawasan, kompetensi pegawai dan lain-lain untuk kegiatan proses pembelajaran selanjutnya.