

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Secara umum penelitian ini telah bisa dijawab seluruh permasalahannya yang telah dirumuskan berdasarkan hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab IV dan setelah dianalisis dengan teori ilmiah serta perhitungan statistika yang relevan dapat disimpulkan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan IPA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sudah baik dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai. Hal ini terlihat dari berbagai jenis kompensasi yang dijadikan sebagai indikator sudah sesuai dengan harapan serta kebutuhan pegawai. Indikator yang menunjukkan kompensasi di PPPPTK IPA yaitu gaji yang diterima sesuai dengan harapan pegawai dan bisa memenuhi kebutuhan pegawai, insentif yang diterima pegawai sudah sesuai harapan pegawai, tunjangan yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai harapan pegawai, cuti yang diberikan lembaga memperhatikan kondisi pegawai dan memiliki toleransi yang baik, fasilitas yang diberikan kepada pegawai bisa membantu dan memperlancar pegawai saat bekerja dan kompensasi

Rahmad Soleh, 2013

*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai
Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu
Pengetahuan Alam*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

berupa pekerjaan seperti pengakuan atas pekerjaan dan promosi jabatan sudah diberikan lembaga. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai sudah puas dengan kompensasi yang diberikan oleh lembaga dan masuk dalam kategori baik.

2. Lingkungan kerja di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan IPA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di lembaga tempat penelitian sudah baik, sesuai dengan lingkungan kerja yang ideal dan bisa menunjang pekerjaan pegawai. Hal ini dapat terlihat dari hasil penelitian mengenai indikator-indikator lingkungan kerja seperti penerangan yang baik, suhu udara yang nyaman, ruang kerja yang bebas dari suara bising, penggunaan warna yang baik, ruang gerak yang diperlukan sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai, keamanan kerja sudah baik dan hubungan pegawai dengan sesama pegawai dan pimpinan juga sangat baik. Dari keterangan tersebut bisa disimpulkan lingkungan kerja di lembaga tempat penelitian termasuk dalam kategori sangat baik dan membuat nyaman pegawai saat bekerja.

3. Motivasi kerja pegawai di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan IPA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai di pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan IPA memiliki motivasi kerja yang tinggi dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat terlihat dari beberapa indikator yang menunjukkan motivasi kerja

dalam penelitian ini seperti semangat kerja, rasa tanggung jawab, inisiatif dan kreativitas. Semua indikator motivasi kerja termasuk dalam kategori baik, hal ini menunjukkan pegawai memiliki motivasi kerja yang baik dan cukup tinggi.

4. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan IPA

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi di PPPPTK IPA memiliki korelasi sebesar 0.428 terhadap motivasi kerja pegawai yang termasuk sedang. Uji signifikansi menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil uji determinasi menunjukkan kompensasi berpengaruh sebesar 18,32% terhadap motivasi kerja pegawai, sedangkan 81,68% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Sementara lingkungan kerja di PPPPTK IPA memiliki korelasi sebesar 0,107 terhadap motivasi kerja pegawai yang termasuk kategori sangat rendah. Hasil uji signifikansi menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil uji determinasi menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 1,15% terhadap motivasi kerja sedangkan sisanya 98,85% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, selanjutnya penulis akan menyampaikan beberapa saran yang relevan dengan hasil penelitian. Adapun saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Saran bagi lembaga

a. Kompensasi

Berdasarkan hasil perhitungan WMS diketahui bahwa skor terendah dari variabel kompensasi adalah pekerjaan, karena itu peneliti menyarankan kepada pihak lembaga untuk lebih meningkatkan memberikan kompensasi tentang pekerjaan yang bentuknya berupa pengakuan atas pekerjaan dan promosi jabatan. Lembaga diharapkan lebih mengakui atas pekerjaan pegawainya dan memberikan promosi jabatan atau kenaikan pangkat bagi pegawai yang berprestasi.

b. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan WMS diketahui bahwa skor terendah dari variabel lingkungan kerja adalah penggunaan warna, karena itu peneliti menyarankan pihak lembaga memperhatikan dan memperbaiki penggunaan warna di ruang kerja pegawai dengan menggunakan warna-warna yang bisa meningkatkan semangat kerja pegawai.

c. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan WMS diketahui bahwa skor terendah dari variabel motivasi kerja adalah inisiatif, menurut hasil

penelitian inisiatif pegawai masih kurang. Oleh karena itu peneliti menyarankan supaya pegawai meningkatkan inisiatifnya dengan cara memberikan berbagai gagasan yang inovatif kepada lembaga dan ikut bertindak memecahkan permasalahan yang tengah dihadapi lembaga

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih banyak kekurangannya seperti adanya penolakan hipotesis yang peneliti ajukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, dimana menurut hasil penelitian variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal tersebut mungkin disebabkan karena pemilihan tempat penelitian yang kurang tepat, karena tempat penelitian yang diteliti lingkungannya cenderung tidak ada perubahan dalam jangka waktu yang lama. Oleh karena itu peneliti berharap peneliti yang selanjutnya memilih tempat penelitian yang memiliki lingkungan kerja yang tidak stagnan dan masih baru di renovasi.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai judul yang serupa, penulis menyarankan untuk terlebih dahulu mengkaji lebih dalam lagi mengenai teori dan konsep yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai. Mengkaji lebih matang lagi dari segi permasalahan yang terjadi untuk dikomparasikan dengan teori-teori yang relevan agar mendapatkan data yang lebih akurat mengenai motivasi kerja pegawai.