

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Upaya pemberian kesejahteraan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi sudah dapat dikatakan terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan dengan menggunakan teknik *Weighted Mean Score* (WMS) dengan nilai rata-rata sebesar 2,647. Artinya para pegawai sudah diberikan kesejahteraan pegawai dengan baik. Sedangkan untuk kesejahteraan pegawai yang berupa pelayanan kurang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh para pegawai dikarenakan beberapa faktor.
2. Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi sudah dapat terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan dengan menggunakan teknik *Weighted Mean Score* (WMS) dengan nilai rata-rata sebesar 3,43. Ini mengandung arti bahwa para pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi memiliki kemampuan-kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang dapat mendorong kinerja. Tetapi, inisiatif dalam hal ini memiliki nilai terendah dari indikator kinerja pegawai yang

lainnya. Rendahnya inisiatif pegawai ini disebabkan oleh rendahnya pemberian ide/gagasan dalam berorganisasi serta pegawai kurang tanggap dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

3. Pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi berada pada kategori sangat kuat. Hal ini dapat terlihat dari hasil perhitungan di bawah ini :

Hasil perhitungan korelasi dengan menggunakan rumus *Spearman Rank* melalui bantuan program *Microsoft Excel 2007* diperoleh kesimpulan bahwa koefisien korelasi (ρ) adalah sebesar 0,93. Apabila harga ini ditinjau berdasarkan kriteria dari Sugiyono (2006:216) maka koefisien korelasi berada pada kategori sangat kuat, dan koefisien determinasinya sebesar 86,49%. Artinya bahwa meningkat atau menurunnya kinerja pegawai ditentukan oleh kesejahteraan pegawai sebesar 86,49%, sementara sisanya sebesar 13,51% dipengaruhi oleh faktor lain. Maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Cimahi.

B. Saran

1. Bagi Lembaga

- a. Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel kesejahteraan pegawai dan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil yang baik, maka

dalam hal ini lembaga telah dapat memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik, lembaga dapat memberikan jaminan keamanan secara optimal kepada pegawai sehingga pegawai dapat dengan nyaman dan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dapat memberikan fasilitas-fasilitas yang berhubungan dengan hiburan atau sarana *refreshing* dalam rangka mengurangi tingkat kejenuhan atau stress dalam bekerja.

2. Bagi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian terhadap variabel kesejahteraan pegawai dan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan hasil yang baik, maka dalam hal ini pegawai telah memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang baik, pegawai dapat senantiasa meningkatkan kemampuan dan motivasinya dalam bekerja sehingga dapat memberikan kepuasan baik bagi pegawai dalam segi pemberian kesejahteraan pegawai dan kepuasan bagi lembaga dalam hasil pencapaian tujuan lembaga.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi yang tertarik untuk melakukan penelitian tentang kesejahteraan pegawai dan kinerja pegawai, hendaknya dapat mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam mengenai permasalahan kedua variabel tersebut khususnya variabel kinerja pegawai. Apabila diteliti lebih lanjut akan terdapat banyak aspek-aspek lain yang sangat besar pengaruhnya

terhadap kinerja pegawai, bukan hanya aspek kesejahteraan pegawai saja. Akan tetapi, terdapat aspek-aspek lain yang berkaitan erat dengan kinerja pegawai, misalnya : motivasi, disiplin kerja, prestasi kerja, dan lain sebagainya.

