

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai “. Kesimpulan yang penulis dibuat berdasarkan atas pengolahan dan analisis data yang kemudian ditafsirkan dalam bahasa ilmiah. Setelah membuat kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran berdasarkan hasil penelitian, dengan harapan adanya perbaikan khusus bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan skripsi ini.

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional (BPN)” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung, yang diukur melalui dimensi kompensasi langsung dan tidak langsung. Dimana Dimensi kompensasi langsung diukur melalui indikator gaji, uang transport, uang lembur, dan uang honor kegiatan. Dimensi kompensasi tidak langsung diukur melalui indikator tunjangan askes, tunjangan jabatan, tunjangan pensiun, pakaian dinas, dan promosi jabatan.berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan

kompensasi di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung, berada pada kategori baik.

2. Motivasi di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung, yang diukur melalui dimensi kebutuhan berprestasi, dimensi kebutuhan berkuasa dan dimensi kebutuhan berafiliasi. Dimana dimensi kebutuhan berprestasi diukur melalui indikator kreativitas, umpan balik, memperhitungkan keberhasilan, dan menyatu dengan tugas. Dimensi kebutuhan berkuasa diukur melalui indikator mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, respon terhadap masalah-masalah organisasi. Dimensi kebutuhan berafiliasi diukur melalui indikator: kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan kerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan diikutsertakan berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan motivasi di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung, berada pada kategori baik.
3. Kinerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung, yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, kedisiplinan dan sikap terhadap pegawai lain berada pada kategori sedang/cukup baik. Hasil ini menunjukkan kinerja di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung, berada pada kategori sedang.
4. Sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari uji regresi parsial dan ganda termasuk ke dalam kategori sedang/cukup kuat, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dan derajat pengaruh tersebut adalah sedang/cukup

kuat. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak dan tentu saja H_a yang menyatakan ada pengaruh diterima. Sehingga hipotesis “Terdapat Pengaruh Antara Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Bandung”, dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian dapat direkomendasikan beberapa hal berikut ini:

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kompensasi, indikator promosi jabatan memiliki persentase terendah. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan cara lebih memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk bisa mempromosikan jabatannya ke jenjang yang lebih tinggi dan memposisikan para pegawai yang berkompeten dibidangnya untuk mengisi tiap-tiap jabatan yang ada agar kinerja pegawai lebih efektif dan efisien..
2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel motivasi, indikator mempengaruhi dan mengendalikan orang lain memiliki persentase terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan indikator mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, dalam hal mendorong karyawan untuk bersaing dengan orang lain yaitu pihak BPN Kota Bandung hendaknya memperbanyak program pelatihan khususnya bagi para karyawan agar mereka lebih siap

menghadapi tantangan dalam dunia pekerjaan dan memiliki mental dan kesiapan untuk bersaing dalam pekerjaannya.

3. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kinerja, indikator kedisiplinan memiliki persentase terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kedisiplinan yaitu menerapkan aturan tentang kedisiplinan secara tegas, termasuk penerapan sanksi bagi yang tidak disiplin.
4. Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Maka pihak BPN Kota Bandung hendaknya senantiasa memperhatikan pemberian kompensasi dan menjaga tingkat motivasi pegawai untuk dijadikan dimensi dan indikator peningkatan kinerja pegawai. Hal ini bisa dilakukan dengan cara pemberian bonus atau tunjangan yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, dan peluang berkarir.