

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan penjelasan pada bab-bab sebelumnya dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung antara variable Kompensasi Terhadap Kinerja pada pegawai Pusat Keuangan Polri. Ini artinya bahwa kompensasi yang diharapkan dapat menunjang peningkatan pelayanan publik, mengurangi tindakan yang mengarah kepada korupsi, kolusi dan nepotisme, serta dapat meningkatkan motivasi pegawai. Bagi Polri kompensasi itu merupakan hal positif untuk peningkatan kinerja baik itu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung ataupun kompensasi finansial.
2. Terdapat pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap kinerja melalui variable intervening disiplin pada pegawai Pusat Keuangan Polri. Pegawai yang termotivasi dengan besarnya gaji dan tunjangan, akan bekerja dengan sungguh-sungguh serta energik, bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan karier yang lebih baik. Sebaliknya Pegawai dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan prestasi kerja tidak terlihat. Pemberian gaji dan tunjangan yang dianggap sesuai, akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Dengan adanya motivasi kerja terhadap karyawan, baik berupa besarnya gaji, tunjangan maupun bonus, maka akan lebih meningkatkan hasil kinerja karyawan dengan lebih baik.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara variable *Quality Of Work Life (QWL)* terhadap kinerja pada pegawai Pusat Keuangan Polri. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kesesuaian gaji, sarana dan prasarana yang memadai, dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki serta kesempatan untuk

mendapatkan promosi jabatan yang sesuai dengan pangkat dan golongannya. serta menunjukkan bahwa kualitas kerja yang timbul, dapat menciptakan kepuasan dalam diri pegawai. Dengan tumbuhnya kepuasan tersebut akan meningkatkan kinerja secara maksimal.

4. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung antara *Quality Of Work Life (QWL)* terhadap kinerja melalui variable intervening disiplin pada pegawai Pusat Keuangan Polri. Hal ini dapat dikarenakan ketidakpuasan yang dirasakan oleh pegawai dalam beberapa hal seperti kurangnya penghargaan dari atasan, kondisi kerja yang dirasa kurang aman. sehingga mengakibatkan timbul ketidakdisiplinan dan kurangnya pengawasan atau teguran dari atasan langsung terhadap pegawai yang tidak disiplin dan Ketidaksignifikanan pengaruh *Quality of Work Life (QWL)* terhadap kinerja karyawan disebabkan oleh dimensi-dimensi *Quality of Work Life (QWL)* merupakan faktor eksternal yang susah untuk dilakukan apabila tidak ada kesadaran diri dari para pegawai.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki korelasi atau hubungan yang kuat terhadap kinerja pada Pegawai Pusat Keuangan Polri. dengan demikian para pimpinan di Institusi Polri agar dapat memperhatikan dan mengangkat masalah kompensasi atau tunjangan sebagai suatu strategi guna meningkatkan kinerja Polri di kemudian hari.
2. Dari masing-masing kompensasi berdasarkan serangkaian uji yang dilakukan, terdapat tingkat signifikansi yang berbeda-beda yang meliputi kompensasi finansial, non finansial dan kompensasi tidak langsung. dengan melihat hal ini pimpinan agar dapat ditentukan prioritas konteks apa yang diutamakan pemberiannya.

3. Dalam dunia yang kompetitif saat ini, pegawai dianggap sebagai aset terpenting organisasi. *Quality of work life (QWL)* yang terjamin tidak hanya menarik bakat muda dan baru tetapi juga mempertahankan talenta berpengalaman yang ada. Oleh sebab itu Pusat Keuangan Polri dalam hal ini dapat memberikan kesempatan seluas - luasnya para pegawai agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.
4. Bagi peneliti lain diharapkan dapat menambahkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan memperluas obyek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih maksimal.

### **5.3. Implikasi Manajerial**

Perumusan implikasi manajerial berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian ini yaitu :

1. Kebijakan dalam pemberian kompensasi di lingkungan Polri yang berlaku atau dilaksanakan selama ini perlu dilanjutkan dan ditingkatkan kuantitas maupun kualitasnya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Polri.
2. Pusat Keuangan Polri Agar dapat melakukan penilaian kinerja secara berkala yang bertujuan dapat memperbaiki dan mengembangkan serta meningkatkan kompetensi yang dimiliki. Dan bermanfaat untuk memberikan pengawasan penuh dari atasan terhadap bawahan, sehingga Kinerja pegawai dapat terus di tingkatkan.
3. Sebaiknya Pusat Keuangan Polri menerapkan program *Quality of Work Life (QWL)* untuk peningkatan kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.