BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang sudah di uji analisi pada penelitian ini dapat di simpulkan mengenai Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan sebagai berikut :

- 1. Dari hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan. Pada hipotesis pertama menyatakan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja. Maka demikian itu hipotesisi ditolak.
- 2. Dari hasil uji t (parsial) menunjukan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan. Pada hipotesis kedua menyatakan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja. Maka demikian itu hipotesisi diterima.
- 3. Dari hasil uji F (simultan) menunjukan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan. Hipotesis ketiga terbukti, bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Maka demikian hipotesis diterima.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, antara lain :

1. Pentingnya kinerja pegawai yang baik akan mampu menciptakan produktivitas kerja yang efektif dan efisien guna mencapai suatu keberhasilan instansi atau perusahaan, adapun jika terjadi penurunan terhadap kinerja di suatu instansi atau perusahaan hal tersebut tentunya akan memberikan dampak yang negatif terhadap upaya pelaksanaan visi dan misi suatu instansi atau perusahaan guna mencapai keberhasilan suatu instansi

atau perusahaan. Pada penelitian di Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan, berdasarkan hasil kuesioner dimensi ketepatan waktu pada pernyataan nomor 5 menunjukan skor nilai yang paling kecil, sehingga saran penulis adalah melaksanakan pengawasan terhadap kinerja pegawai agar terciptanya kualitas kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Kota Bekasi.

- 2. Motivasi dapat menjadi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, pelaksanaan motivasi yang baik akan memberikan dampak yang positif, seperti menciptakan semangat dan loyalitas seorang pegawai dan pegawai mampu memberikan ide-ide kreatif kepada instasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Adapun jika motivasi dalam pelaksanaanya tidak terealisasi dengan baik tentu akan memberikan dampak negatif, dimana minimnya tingkat etos kerja serta kedisiplinan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada penelitian di Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan, berdasarkan hasil kuesioner dimensi kebutuhan rasa aman pada pernyataan nomor 3 menunjukan skor nilai yang paling kecil, sehingga saran penulis adalah atasan perlu mampu merealisasikan dengan baik dan terus melakukan peningkatan tunjangan kesehatan, asuransi, dan dana pensiun terhadap pegawai, guna menciptakan loyalitas, etos kerja, dan semangat kerja yang baik dalam meningkatkan Kinerja pada Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan.
- 3. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak instansi atau perusahaan dalam menarik atau mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam pelaksanaan motivasi yang baik akan mampu menciptakan atau meningkatkan kesejatahteraan pegawai, meningkatkan produktivitas pegawai, serta mempertahankan pegawai berpotensi, adapun jika kompensasi dalam pelaksanaannya tidak terealisasi dengan baik hal tersebut akan memberikan dampak negatif terhadap penurunan kepuasan kerja seorang pegawai, tingkat disiplin pegawai dan stabilitas pegawai dimana dengan kompensasi atas prinsip adil dan layak

maka stabilitas pegawai lebih menjamin karena *turnover* relatif kecil. Pada penelitian di Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan, berdasarkan hasil kuesioner dimensi tunjangan pada pernyataan nomor 5 menunjukan skor nilai yang paling kecil, sehingga saran penulis adalah melakukan perbaikan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan oleh instansi kepada pegawai, untuk menciptkan kepuasan dalam bekerja dan meningkatkan Kinerja pegawai Unit Pelayanan Pendidikan Kecamatan Bekasi Selatan.

