

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

5.1.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertahanan Kota Bekasi. Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 pegawai. Adapun data yang telah dikumpulkan Berdasarkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan melalui analisis ststistik sederhana dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotes secara parsial atau yang disebut sebagai uji t pada hipotesis pertama (H1) memperoleh yang lebih kecil dari tingkat signifikan dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho ditolak, berdasarkan hasil peroleh tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X1) berpengaruh parsial secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y)
2. Hasil pengujian hipotes secara parsial atau yang disebut sebagai uji t pada hipotesis kedua (H2) memperoleh nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikan dan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel maka Ho ditolak, berdasarkan hasil peroleh tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H2) yang menyatakan bahwa variabel independen yaitu Disiplin (X2) berpengaruh parsial secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y)
3. Hasil pengujian hipotes secara parsial atau yang disebut sebagai uji t pada hipotesis ketiga (H3) memperoleh nilai yang lebih kecil dari tingkat signifikan dan nilai t hitung yang lebih kecil dari t tabel maka H0 diterima, berdasarkan hasil peroleh tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa variabel

independen yaitu Kompensasi (X3) berpengaruh parsial secara negatif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y)

4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan atau yang disebut sebagai uji F memperoleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar dan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel sebesar 2Maka, berdasarkan hasil peroleh tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Pengaruh Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) yang berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

5.1.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, hasil pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh maka implikasi manajerial yang didapat ditemukan sebagai berikut :

1. Dari motivasi kerja, sebaiknya instansi memberikan motivasi yang lebih kepada pegawai agar kinerja pegawai lebih meningkat dan pegawai bisa mendapatkan hasil yang terbaik kepada instansi. Begitupun juga pimpinan harus bisa merangkul semua pegawai secara bersama-sama agar pegawai tersebut merasa sangat diadili dalam setiap pekerjaan yang mereka selesaikan. Instansi sebaiknya mendorong pegawai agar mampu meningkatkan keterampilan dan keahlian sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya baik untuk pegawai lama ataupun pegawai baru. Agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan rasa semangat tinggi yang nantinya kinerja pegawai akan meningkat.
2. Disiplin kerja perlu lebih diperhatikan lebih serius dan ditingkatkan kembali dalam pengetahuan pada pegawai dikarenakan disiplin kerja sangat penting bagi suatu instansi karena sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai dan dalam instansi tersebut. Pimpinan perlu mengevaluasi para pegawai yang tidak produktif dengan kinerja yang rendah, terutama untuk absensi dan dengan pegawai yang sering datang terlambat akan menghambat pekerjaan yang semestinya dikerjakan tepat waktu. Instansi perlu lebih tegas dan tepat sasaran dalam memberikan sanksi guna memperlakukan pegawai yang selalu melanggar peraturan-peraturan instansi.

3. Kompensasi disini perlu diperhatikan kembali dan dengan lebih serius dalam memberikan keadilan kepada seluruh pegawai. Kompensasi yang adil sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaannya masing-masing sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai karena dengan adanya pemberian kompensasi yang adil, pegawai merasa dihargai atas usaha yang dilakukan pegawai untuk instansi. Instansi harus bisa adil dalam memberikan nilai tambah dalam hal kompensasi dengan tingkat beban kerja yang diberikan pegawai. Memberikan kompensasi juga merupakan salah satu hal untuk meningkatkan kinerja pegawai dan semangat kerja dalam instansi salah satunya adalah kompensasi.

