

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara diklat (pendidikan dan latihan), Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Sampel penelitian berjumlah 83 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang dipergunakan adalah dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada seluruh responden, dari keseluruhan kuesioner yang di sebar, yang kembali dan dianggap sah untuk dilakukan pengolahan data selanjutnya berjumlah 83 sampel. Metode penelitian menggunakan *teknik korelasi pearson product moment* yang dilakukan untuk mengetahui keeratan hubungan antara pendidikan dan latihan (diklat), kompensasi, dan motivasi dengan kinerja, selanjutnya didapat beberapa kesimpulan yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pendidikan dan latihan (diklat) merupakan variabel dengan nilai korelasi (r) 0,804 atau berpengaruh sebesar 64,6% terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan (diklat) merupakan variabel yang kuat dalam mempengaruhi kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta.

Menurut hasil penelitian kompensasi merupakan variabel yang terendah pengaruhnya terhadap kinerja dengan nilai korelasi sebesar (r) 0,791 atau berpengaruh sebesar 62,6% terhadap kinerja.

Dan motivasi merupakan variabel yang mempunyai nilai korelasi tertinggi pengaruhnya terhadap kinerja dibanding dengan nilai korelasi dua variabel bebas yang lain (diklat dan kompensasi) yaitu (r) 0,838 atau sebesar 70,2%. Dari ketiga variabel bebas melalui uji korelasi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pendidikan dan latihan (diklat), kompensasi dan motivasi dengan kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana.

Hasil uji korelasi juga relevan dengan hasil pengujian hipotesis dengan pengujian analisis t Test, yang kembali menempatkan motivasi sebagai variabel yang memiliki nilai t_{hitung} paling tinggi sebesar 13,813 dan disusul kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 11,654 dan yang terakhir adalah pendidikan dan latihan (diklat) dengan nilai t_{hitung} sebesar 10,420. Melalui uji t ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dinyatakan memiliki hubungan yang positif dengan kinerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisa dan kesimpulan tersebut maka dapat disajikan beberapa saran yang dapat digunakan oleh pihak manajemen untuk waktu yang akan datang, sebagai berikut :

- a. Pendidikan dan latihan (diklat) yang mempunyai nilai korelasi sudah tinggi perlu dipertahankan karena terbukti berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai, namun demikian seiring perkembangan teknologi yang semakin pesat, pembangunan gedung bertingkat menjamur dimana-mana, perlu manajemen memperbaiki program diklat ini

disesuaikan dengan situasi dan kondisi berdasarkan teori yang cocok untuk diterapkan. Hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan output dan outcome diklat harus terus dikaji seperti kualitas pengajar/instruktur, metoda pengajaran, dan materi yang diberikan.

- b. Hasil analisis menunjukkan bahwa bentuk kompensasi yang diterapkan di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Provinsi DKI Jakarta, sudah baik dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Bentuk kompensasi ini tentunya perlu dikaji dan dikembangkan terus seiring perkembangan kebutuhan disesuaikan dengan tingkat kelayakan hidup pegawai, dan disesuaikan dengan kemampuan manajemen. Besar kecilnya pemberian kompensasi selayaknya menggambarkan tingkat produktivitas masing-masing pegawai dengan batasan minimal yang layak dan gradasi senioritas.
- c. Motivasi yang sudah tinggi ssekarang ini harus tetap dipertahankan, karena terbukti berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Pimpinan juga perlu lebih memahami teori apa yang cocok diterapkan untuk menghadapi situasi yang bagaimana, dan faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor pemeliharaan yang menonjol adalah kebijaksanaan organisasi, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan sekerja, kehidupan pribadi, hubungan atasan bawahan dan status pegawai.

- d. Perlu disusun peta kompetensi SDM yang jelas, sehingga organisasi mengetahui SDM secara pasti mana yang siap untuk mengisi posisi atau menjalankan tugas tertentu sesuai dengan kompetensi yang dituntut dan bagaimana cara untuk menarik atau menyeleksi disesuaikan dengan resiko tugas yang diemban.
- e. Sebagai hasil suatu penelitian, maka disarankan adanya penelitian lanjutan sehingga akan diperoleh hasil yang komprehensif khususnya tentang hubungan pendidikan dan latihan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan memodifikasi atau menambah variabel yang sudah ada, atau dengan objek penelitian yang berbeda pada organisasi lain.

