

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

5.1.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK), maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dari hasil pengujian parsial dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai) memiliki pengaruh signifikan sebesar 2,462 (t hitung) atau $t_{hitung} 2,462 > 2,00$ t tabel. Ini berarti menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Sedangkan untuk variabel Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 5,246$ berarti sebesar $5,246 > 2,00$ t tabel ini menunjukkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK).
- c. Berdasarkan analisis uji simultan uji F diperoleh hasil dari signifikansi sebesar 0,000 dan f hitung 15,189. Berdasarkan pengambilan keputusan maka dapat dikatakan $sig. 0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni $15,189 > 3,19$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama atau secara simultan Kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK). Dan dari hasil analisis korelasi membuktikan adanya pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai . Hal ini dapat dilihat dari analisis uji regresi linear berganda dengan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 38,3 % sedangkan sisanya sebesar 61,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor stress kerja, faktor motivasi, faktor kedisiplinan, gaya kepemimpinan dan faktor-faktor lainnya.

jadi dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi (X1) dan variable beban kerja (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variable Kinerja pegawai (Y).

Dari hasil uji parsial dan uji simultan yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan yang antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Sehingga peneliti menarik kesimpulan bahwa jika kompensasi pegawai ditambah maka kinerja pegawai akan meningkat, begitupun jika beban kerja ditambah maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Hasil dari penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayuda Christiyono (2016) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja yang artinya jika terjadi penurunan beban kerja maka akan terjadi peningkatan kinerja. Berdasarkan pengamatan peneliti dalam penelitian ini yang menjadi penyebab peningkatan kinerja pegawai jika ada penambahan beban kerja yaitu disebabkan oleh adanya uang saku dan honor tambahan yang di dapat dari setiap kegiatan yang dilakukan pegawai misalnya uang saku perjalanan dinas dalam kota dan luar kota, honor mengajar (bagi dosen PNS), honor mengajar (dosen), honor koreksi tugas mahasiswa, uang makan dan uang lembur, honor pengelolaan, dan lain sebagainya. Dengan adanya uang tambahan tersebut maka ada semangat tersendiri dalam diri pegawai untuk lebih giat lagi dalam bekerja, dengan semakin giat bekerja maka semakin banyak uang tambahan yang akan didapatkan.

5.1.2. Implikasi Manajerial

Dari hasil uji hipotesis / kesimpulan dapat dibuat implikasi kebijakan untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi dan pegawai sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) sebagai lembaga pendidikan Kepolisian sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan Kompensasi terhadap pegawai khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) di kesatuan Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK).

- b. Identifikasi mengenai berbagai kendala yang dihadapi dalam pemberian Kompensasi kepada pegawai dapat dijadikan acuan untuk perbaikan serta peningkatan kinerja lembaga dikemudian hari.
- c. Secara umum kinerja dapat ditingkatkan dengan mengelola potensi masing-masing pegawai dengan sebaik-baiknya. Pegawai harus diberi ruang dan kesempatan untuk berprestasi dan berkinerja lebih optimal.
- d. Untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) disarankan untuk mengevaluasi kembali Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah ada maupun Calon Pegawai yang nantinya akan di karyakan di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK). Evaluasi tersebut menyangkut kualitas pegawai itu sendiri, dengan memberikan assessment yang baik, pendidikan dan pelatihan yang cukup, serta seleksi yang ketat dan tanpa kecurangan bagi calon pegawai yang nantinya akan direkrut untuk dikaryakan di Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) sehingga dengan demikian untuk ke depan dapat memperbaiki citra abdi negara yang terkenal dengan kerja santai dan kinerja buruk menjadi citra positif yang membanggakan bagi negara Republik Indonesia serta seluruh instansi pemerintahan yang ada di Indonesia pada umumnya dan citra Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK) itu sendiri pada khususnya.