

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan beserta teori dan konsep yang mendukung mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Kompensasi yang diukur menggunakan 4 indikator, yaitu Gaji, Tunjangan, Insentif, dan Fasilitas. Indikator Insentif memperoleh persentase skor terendah dengan kategori cukup baik hal ini dikarenakan sebagian pegawai belum maksimal mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Faktornya seperti pencapaian kinerja secara keseluruhan tidak konsisten atau tidak memenuhi target yang ditetapkan, hal ini dikarenakan sistem insentif bergantung pada pencapaian target tertentu yang telah disepakati. Selain itu, sistem insentif menilai kinerja berdasarkan pencapaian jangka panjang atau hasil berkelanjutan. Jika pegawai hanya mencapai target untuk periode singkat, mereka tidak memenuhi syarat untuk memperoleh insentif. Sedangkan, persentase tertinggi terdapat pada indikator Gaji dengan kategori baik hal ini dikarenakan pemberian gaji sudah sesuai dengan tingkat jabatan pegawai. Secara keseluruhan Variabel Kompensasi berada pada kategori Cukup Baik.

- b. Beban Kerja yang diukur menggunakan 3 indikator, yaitu Jam kerja efektif, Latar belakang pendidikan, dan Jenis pekerjaan yang diberikan. Indikator Jenis pekerjaan yang diberikan memperoleh persentase skor terendah dengan kategori kurang baik hal ini dikarenakan keterbatasan sumber daya yang harus menugaskan pekerja kepada pegawai yang tidak memiliki kompetensi atau keahlian yang sesuai dengan kelas jabatan, Faktornya seperti perubahan dalam prioritas atau kebutuhan instansi dapat mengakibatkan penugasan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi, hal ini dikarenakan kebutuhan mendesak yang berbeda dari keahlian pegawai sehingga penugasan tidak memperhitungkan latar belakang, keterampilan, atau pengalaman yang spesifik terhadap pegawai. Sehingga pegawai belum memiliki keterampilan atau pengalaman khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tersebut. Sedangkan, persentase tertinggi terdapat pada indikator Jam kerja efektif dengan kategori baik hal ini dikarenakan jam kerja yang ditetapkan secara efektif, karyawan dapat bekerja dengan produktif dan efisien. Selain itu, jam kerja yang efektif menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan Secara keseluruhan Variabel Beban Kerja berada pada kategori Cukup Baik.

- c. Kinerja yang diukur menggunakan 4 indikator, yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab. Indikator Kuantitas kerja memperoleh persentase skor terendah dengan kategori kurang baik hal ini dikarenakan target kinerja tidak dapat dicapai dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Faktornya seperti kesulitan dalam manajemen waktu atau perencanaan tugas dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan jumlah tugas yang diperlukan dalam periode yang ditetapkan. Selain itu, proses atau metode yang digunakan dalam menyelesaikan tugas mungkin tidak efisien. Proses yang tidak optimal dapat menyebabkan keterlambatan dan mempengaruhi jumlah tugas yang dapat diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan. Sedangkan, persentase tertinggi terdapat pada indikator Tanggung jawab dengan kategori baik hal ini dikarenakan pegawai memiliki kewajiban dan kepatuhan terhadap tugas. Secara keseluruhan Variabel Kinerja berada pada kategori Cukup Baik.
2. Kompensasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II
 3. Beban Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II

4. 4.Kompenasai Dan Beban Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II

5.2. Saran

Setelah peneliti memberikan kesimpulan terkait Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat Uptd Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II, maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat digunakan antara lain:

1. a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II berada pada kategori cukup baik, dengan insentif mendapat skor terendah. Pegawai perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap kinerja mereka untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta area yang perlu diperbaiki. Manajemen disarankan fokus meningkatkan aspek insentif melalui program yang lebih terstruktur dan transparan. Instansi juga dianjurkan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem insentif yang ada, mempertimbangkan variasi jenis insentif yang diberikan, dan mengaitkannya lebih erat dengan kinerja pegawai yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa komunikasi tentang sistem insentif ini jelas dan dipahami oleh seluruh pegawai. Mengadakan survei kepuasan pegawai terkait kompensasi secara reguler juga dapat membantu dalam penyesuaian kebijakan yang lebih efektif. Langkah-langkah ini

diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai, kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan UPTD.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II berada pada kategori cukup baik, namun indikator jenis pekerjaan yang diberikan mendapat skor terendah dengan kategori kurang baik. Manajemen disarankan fokus pada peningkatan aspek ini melalui evaluasi dan penyesuaian pembagian tugas. Instansi dianjurkan untuk melakukan analisis jabatan yang komprehensif untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi pegawai dan tugas yang diberikan. Perlu juga dipertimbangkan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Rotasi pekerjaan dan pemberian variasi tugas dapat membantu mengurangi monotonitas dan meningkatkan engagement pegawai. Selain itu, penting untuk membangun sistem komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan terkait pembagian dan pengelolaan beban kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja, kepuasan pegawai, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan UPTD.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja di Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II berada pada kategori cukup baik, namun indikator kuantitas kerja mendapat skor terendah dengan kategori kurang baik. Manajemen disarankan fokus pada peningkatan aspek ini melalui beberapa strategi.

Pertama, perlu dilakukan evaluasi terhadap target kerja yang ditetapkan, memastikan bahwa target tersebut realistis dan sesuai dengan kapasitas pegawai. Kedua, instansi dianjurkan untuk mengimplementasikan sistem manajemen kinerja yang lebih efektif, termasuk penetapan Key Performance Indicators (KPI) yang jelas dan terukur. Ketiga, peningkatan efisiensi kerja melalui optimalisasi penggunaan teknologi dan perbaikan proses kerja perlu dipertimbangkan. Selain itu, program pengembangan kompetensi yang berfokus pada peningkatan produktivitas kerja juga penting untuk dilaksanakan. Terakhir, pemberian umpan balik secara reguler dan coaching dari atasan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kuantitas kerja mereka. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kuantitas kerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan UPTD.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Barat UPTD Pengelolaan Prasarana Perhubungan LLAJ Wilayah II, ditemukan bahwa setiap indikator memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini dapat menjadi masukan berharga bagi pihak manajemen UPTD dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.