BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi non finansial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan RINDAM III/SILIWANGI, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi non finansial yang diterima pegawai di lingkungan RINDAM III/SILIWANGI secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Namun didalammnya terdapat kategori Rendah terutama pada indikator pekerjaan, yaitu pegawai merasa pekerjaan yang dikerjakan kurang sesuai dengan keahlian,kurang sesuai dengan minat dan bakat, kurang sesuai dengan tugas pokok, contohnya seperti pegawai sering diperbantukan untuk pekerjaan yang bukan pada bagiannya untuk mengerjakan pekerjaan orang lain atau tugas yang tidak selesai sehingga menghambat dalam mengerjakan pekerjaan.
2. Motivasi kerja para pegawai di lingkungan RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya tinggi. Namun apabila dilihat dari indikator lingkungan pekerjaan yang menyenangkan terdapat pada kategori Rendah dalam lingkungan yang kondusif lebih menyatakan tidak setuju, dikarenakan Kondisi ruangan belum menjamin kenyamanan pegawai dalam melakukan aktivitas kerja, contohnya, temperatur ruangan kurang menunjang, misalnya sirkulasi udara kurang lancar akibat

dari kurang teraturnya penataan ruangan kantor secara ergonomis. Dan kurangnya penghargaan yang diberikan kepada anggota yang berprestasi.

3. Kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI secara umum berada dalam kategori cukup. Pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI pada umumnya sudah mentaati segala peraturan yang dibuat oleh instansi. penyelesasian pekerjaan masih belum sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan oleh RINDAM III/SILIWANGI
4. Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Kompensasi non finansial memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 45,8% terhadap motivasi kerja, dimana meningkatnya kompensasi non finansial membuat motivasi kerja semakin tinggi.
5. Kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Kompensasi non finansial memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 31,9% terhadap kinerja pegawai, dimana meningkatnya kompensasi non finansial membuat kinerja pegawai semakin tinggi.
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Motivasi kerja memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 35,8% terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

7. Secara simultan kompensasi non finansial dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan MAKO RINDAM III/SILIWANGI. Secara simultan kompensasi non finansial dan motivasi kerja memberikan kontribusi/pengaruh sebesar 67,7% terhadap kinerja pegawai. Diantara kedua variabel independen, motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibanding kompensasi non finansial.

5.2 Saran

Adapun saran yang akan disampaikan oleh peneliti didasarkan atas hasill dari kesimpulan yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan mengintesifkan analisis pekerjaan untuk menyesuaikan antara tugas yang diemban para pegawai dengan kemampuan yang dimilikinya, pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya dapat membantu menyesuaikan pekerjaan. Dengan demikian pegawai melaksanakan tugas-tugas yang diembannya
2. Perlu menyelaraskan hubungan antara pimpinan dengan bawahan serta meningkatkan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, untuk memecahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.
3. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan kerja, pimpinan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada pegawai yang berprestasi dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan tugas dan wewenangnya.

4. Pimpinan sebaiknya merumuskan atau menetapkan target dalam pelaksanaan kerja yang diiringi dengan membangkitkan rasa tanggungjawab pegawai melalui komunikasi dua arah antara pimpinan dengan bawahan, misalnya melakukan pertemuan formal maupun informal dalam waktu tiga bulan sekali.
5. Sebaiknya pada bangunan yang ditempati demi kenyamanan pegawai, diperbaiki tata letak dan tanpa harus mengubah warna ataupun bentuk namun bisa di perbaiki untuk kenyamanan dalam bekerja.
6. Perlu mengarahkan para pegawai, melalui tata kerja dengan jelas, prosedur kerja yang dapat dilakukan oleh setiap pegawai, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, seperti penyesuaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan demikian kinerja pegawai dapat tercapai.