

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), Pada dinas pemuda dan olahraga kota Kupang.
- 2) Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), Pada dinas pemuda dan olahraga kota Kupang.

#### **5.2. Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian ini merujuk pada teori sebagai berikut:

Mangkunegara (2005:9) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Suparyadi (2015:271) kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat financial maupun nonfinancial. Dapat

disimpulkan kompensasi merupakan balas jasa karyawan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan.

Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi Hamali, (2018:133) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

### **1.3. Implikasi Terapan**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh maka saran yang dapat menjadi bahan masukan yaitu:

- 1) Pada variabel (X1) kompensasi, indikator insentif yang diberikan sudah disesuaikan dengan target yang dicapai masih berada pada kategori rendah, hal ini perlu ditingkat oleh instansi melalui penambahan pemberian insentif , pada indicator besarnya gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan, masih berada pada kategori rendah, hal yang sama juga harus dilakukan oleh instansi dengan cara mempertimbangkan penambahan gaji pegawai, pada indicator tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan saya masih berada pada kategori rendah, untuk hal ini instansi perlu pemerataan pemberian gaji berdasarkan pekerjaan yang diembankan kepada pegawai, dan pada indicator gaji yang saya terima sudah

mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari masih berada pada kategori rendah, instansi perlu melakukan evaluasi mengenai pemberian gaji atau bonus selain honor bagi pegawai agar kesejahteraan pegawai tercapai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Kupang

- 2) Pada variabel X2) motivasi, indikator hasil pekerjaan saya mendapatkan apresiasi dari atasan atau rekan kerja, masih berada pada kategori rendah, hal ini perlu ditingkatkan oleh instansi melalui pemberian penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai, pada indikator monitoring yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung dapat memacu semangat saya dalam bekerja masih berada dalam kategori rendah, yang perlu diperhatikan adalah cara berkomunikasi secara efektif dari pimpinan, pada indikator kinerja anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas masih berada pada kategori rendah, hal yang perlu dilakukan oleh pimpinan yaitu memberi kesempatan bertumbuh bagi pegawai dengan cara membangun kepercayaan melalui memberikan kesempatan memimpin kepada pegawai dan pada indikator saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP masih berada dalam kategori rendah, maka yang perlu diperhatikan oleh instansi adalah peningkatan pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan bagi setiap pegawai sesuai dengan

kebutuhan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor

Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Kupang