BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisis dan pembahasannya diuraikan pada bab sebelumnya, maka di ambil Kesimpulan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kota Kupang mendukung dan dan sejalan dengan teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli, yaitu sebagai berikut :

Teori Keadilan (Equity Theory*)* yang dikemukakan oleh J. Stacy Adams (1965), menyatakan bahwa pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik jika merasa adanya keadilan antara imbalan yang diterima dengan kontribusi yang diberikan. Hasil penelitan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa

pemberian kompensasi yang adil dan layak meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai,sehingga mendukung teori Adams.

Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) oleh Fredarick Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam faktor higienemyang dapat mencegah ketidakpuasan dan menciptakan kondisi kerja dan kondusif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat teori Herzberg bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas konstribusi yang diberikan kepada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil pendapat Hasibuan, di mana kompensasi tidak hanya beruba finansial, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi kinerja pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini secara teoritis memberikan dukungan empiris terhadap teori-teori yang ada, bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting memegaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan daerah seperti Kantor BAPPEDA Kota Kupang.

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi terapan yang dapat diberikan adalah perlunya BAPPEDA Kota Kupang menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang menghubungkan kebijakan kompensasi dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut penting karena kedua variabel terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

a. Kantor BAPPEDA perlu mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi yang adil, layak, tepat waktu, serta sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan pegawai.
b. Penelitian selanjutnya dapat menembahkan variabel lain yang belun diteliti, seperti kompentensi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau beban kerja.
c. Penelitian selanjutnya dapat mengunakan objek penelitian yang berbeda, maupun instansi pemerintah lainnya, sehinggah hasil penelitian dapat dibandingkan.
d. Penelitian selanjutnya dapat memperluas jumlah responden atau menggunakan periode penelitian yang berbeda untuk memperoleh hasil yang lebih beragam.
e. Penelitian selanjutnya disarankan mengombinasikan pendekatan kuantitatif dengan wawancara atau observasi agar dapat mengali alasan dan kondisi yang melatarbelakingi jawaban responden secara mendalam.