

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Independen Secara Individual:
 - Motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), sesuai dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung (2.268) lebih besar dari nilai ttabel (1,672).
 - Kompensasi (X_2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), dengan nilai thitung (3,338) yang lebih besar dari nilai ttabel (1,677).
 - Kedua variabel independen, motivasi dan kompensasi, secara individu berkontribusi secara positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro.
2. Pengaruh Variabel Independen Secara Bersamaan:
 - Hipotesis 3 yang menyatakan pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima, dengan hasil uji statistik F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.
 - Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $Y = 8,180 + 0,313X_1 + 0,560X_2$, dengan Y sebagai kinerja, X_1 sebagai motivasi, dan X_2 sebagai kompensasi.
2. Analisis Regresi Linier Berganda:
 - Analisis regresi linier berganda memberikan informasi yang mendalam tentang kontribusi relatif dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen.
 - Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Y).
 - Konstanta (a) pada model regresi mengindikasikan nilai perilaku kinerja

karyawan jika tidak ada kontribusi dari variabel kompensasi dan motivasi.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2):

- Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.538 menunjukkan bahwa sekitar 53.8% variasi dalam variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kompensasi dalam model.
- Nilai Adjusted R Square sebesar 0.522 menunjukkan bahwa model dapat mengakomodasi jumlah variabel independen dengan cukup baik.

Dengan demikian, keseluruhan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro, dan model regresi linier berganda yang dikembangkan memberikan gambaran yang moderat akurat terkait hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Melalui penelitian ini menjadi relevan dalam mengatasi kendala kinerja individu, dengan memberikan wawasan tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro. Rekomendasi dari penelitian ini dapat menjadi panduan strategis untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasional, sesuai dengan konteks dan tantangan yang dihadapi oleh dinas tersebut.

5.3 Saran

Beberapa saran dalam penelitian ini untuk Dinas Perdagangan Kota Metro berdasarkan temuan penelitian:

1. Dari nilai skor terendah dalam kategori Motivasi (skor 199 dari 300 atau 66.33%), disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap tugas yang menguji kemampuan diri agar dapat membangun kemampuan secara berkelanjutan. Selain itu, perlu terus meningkatkan komunikasi dengan pimpinan dan rekan kerja untuk membangun hubungan yang harmonis serta memastikan pemahaman yang tepat terhadap SOP yang berlaku. Teruslah membangun kompetensi dan keahlian dalam bekerja, dan berupaya memengaruhi teman sekerja sesuai dengan SOP yang berlaku. Dengan fokus pada area ini, diharapkan kualitas kepemimpinan dapat ditingkatkan secara menyeluruh untuk mendukung efektivitas tim dan pencapaian tujuan organisasi.

2. Berdasarkan nilai terendah pada kategori kompensasi (skor 195 dari 300 atau 65%), disarankan agar Dinas Perdagangan Kota Metro meninjau ulang sistem pemberian bonus tambahan untuk pencapaian penjualan yang melebihi target. Evaluasi terhadap besaran bonus dan kriteria pencapaian target dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, terkait dengan pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) yang mendapat skor 197 dari 300 (65.67%), disarankan untuk memberikan THR secara lebih konsisten dan proporsional sesuai dengan kontribusi karyawan. Dengan memperbaiki aspek-aspek ini, sistem kompensasi dapat lebih efektif dalam mendorong kinerja dan motivasi karyawan.
3. Dari nilai terkecil pada skor kinerja (207 dari 300 atau 69%), perlu ditingkatkan konsistensi dalam mengikuti prosedur operasional standar (SOP) yang berlaku di Dinas Perdagangan Kota Metro. Mematuhi SOP secara konsisten akan meningkatkan efisiensi dan konsistensi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Selain itu, teruskan meningkatkan kapasitas dan pengetahuan untuk bekerja lebih efektif sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Dengan fokus pada hal ini, diharapkan kualitas dan efektivitas kerja dapat ditingkatkan secara signifikan.
4. Perlu dioptimalkan program motivasi dengan merancang program yang fokus pada pengakuan kinerja dan pengembangan karir, serta membentuk tim motivasi internal untuk memantau dampaknya. Selanjutnya, sistem kompensasi perlu direvisi agar sesuai dengan standar yang ditetapkan, melibatkan pegawai dalam perumusan kebijakan untuk memastikan keadilan. Selain itu, pengembangan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan Pejabat Fungsional Tertentu dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pendidikan dan teknis, sambil memastikan manfaatnya terhadap kinerja individu dan dinas secara keseluruhan.
5. Komunikasi transparan mengenai status kepegawaian, terutama bagi pegawai non-ASN atau tenaga honorer, perlu diadopsi dengan forum khusus untuk menjawab pertanyaan dan kekhawatiran pegawai. Penyusunan sistem pemantauan kinerja rutin yang melibatkan evaluasi dari berbagai pihak juga perlu dilakukan, dengan memanfaatkan temuan evaluasi untuk identifikasi kekuatan dan kelemahan serta tindakan korektif. Terakhir, implementasi rencana aksi berkelanjutan berdasarkan

temuan penelitian dapat dilakukan dengan mengintegrasikan rencana ke dalam kebijakan dan praktik operasional sehari-hari, termasuk penyempurnaan sistem evaluasi kinerja.