

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan temuan fakta dari penelitian yang telah diuraikan dan dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal, yakni sebagai berikut:

1. Kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang berkaitan dengan program Reformasi Birokrasi dengan tujuan untuk membangun profil dan perilaku aparatur negara dengan integritas tinggi, produktivitas tinggi dan bertanggung jawab, kemampuan memberikan pelayanan yang prima, serta pemberian gaji yang adil sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil adalah dengan memberikan kompensasi berupa tunjangan kinerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berupa tunjangan kinerja telah memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat, terlihat pegawai semakin bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di pemerintahan, pegawai menjadi lebih bersemangat untuk bekerja sama, bekerja efektif dan bekerja tepat waktu dengan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pemerintah. Selain itu pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja juga telah meningkatkan keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti pelatihan – pelatihan

yang diadakan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat.

## **B. Implikasi**

1. Implikasi yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja yang diberikan akan mendorong motivasi kerja pegawai meningkat, begitupun sebaliknya, ketika kompensasi berupa tunjangan kinerja yang diberikan kurang atau menurun, maka motivasi kerja pegawai pun menurun.
2. Bukti empirik bahwa motivasi kerja dipengaruhi secara positif oleh kompensasi tersebut. Hal ini akan berdampak pentingnya upaya pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja berdasarkan azas keadilan, transparan, sesuai dengan beban dan hasil kerja.
3. Dari hasil pengolahan data, terlihat bahwa rendahnya kompensasi berupa tunjangan kinerja akan mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal yang harus diperhatikan pegawai adalah dengan meningkatkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan fungsi yang telah diberikan oleh pemerintahan, sehingga menghasilkan pekerjaan yang dapat membuat visi dan misi pemerintah tercapai.. Hal ini sesuai dengan hasil perolehan skor tertinggi indikator motivasi kerja adalah motivasi intrinsik, yaitu sub indikator tertinggi tanggung jawab.
4. Tanggung jawab pegawai yang tinggi akan memberikan semangat dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan yang dihadapi pegawai dan meningkatkan kepercayaan diri terhadap kemampuannya

dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebagai seorang pegawai sesuai tugas dan fungsinya.

5. Pihak pemerintah perlu memperhatikan kompensasi berupa tunjangan kinerja yang telah diberikan misalnya untuk mengetahui pegawai – pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, serta pemerintah juga harus memperhatikan pegawai – pegawai yang memiliki motivasi rendah. Pegawai harus memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir dan kemampuannya agar dapat lebih memotivasi diri pegawai untuk tetap bersemangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Bagi pegawai yang memiliki motivasi rendah, atasannya harus dapat membantu dan mendorong pegawai – pegawai tersebut memperbaiki pekerjaannya, motivasinya dan kepercayaan diri pegawai – pegawai tersebut.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan kompensasi berupa tunjangan kinerja, sebaiknya para Pegawai Negeri Sipil Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat lebih memperhatikan motivasi kerja mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka di pemerintahan. Pegawai harus meningkatkan motivasi kerja mereka dengan selalu berusaha meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas mereka dengan cara berusaha mengikuti pelatihan

- pelatihan yang diadakan oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi yang lebih banyak atau menambah variabel lain menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja.
  3. Untuk pihak Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat, perlu adanya perhatian khusus dalam memberikan kompensasi berupa tunjangan kinerja terhadap pegawai agar motivasi kerja pegawai tetap terjaga dengan baik dan semakin meningkat.