

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terlihat nilai t hitung ($4,224$) $>$ t tabel ($1,677$) artinya variabel bebas X (kompensasi non finansial) berpengaruh terhadap variabel terikat Y (kinerja) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi (α) $0,05$ ($0,000 < 0,05$).
2. Pada variabel kompensasi non finansial (X) dimensi lingkungan kerja, pernyataan kuesioner fasilitas kerja terdapat 14 responden (28%) menjawab ragu-ragu, hal ini menunjukkan fasilitas kerja yang diberikan instansi saat ini perlu ditingkatkan.

3. Besarnya pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja adalah sebesar 27,14% yang dipengaruhi oleh faktor yang diteliti (kompensasi non finansial) dan sisanya sebesar 72,86% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.
4. Pada hasil pernyataan kuesioner variabel kinerja (Y) mengenai kuantitas, dalam pernyataan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai sudah sesuai dengan tugas yang diberikan dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi memiliki jumlah jawaban responden ragu-ragu sebesar 30%.

B. Saran

Setelah dilakukan penelitian, maka saran yang diberikan peneliti kepada unit kerja Staf Ahli Kasad, yaitu:

1. Unit kerja Staf Ahli Kasad sebaiknya berusaha mempertahankan dan meningkatkan kompensasi non finansialnya, karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawainya.
2. Perlu peningkatan terhadap fasilitas kerja. Karena itu pimpinan, sebaiknya mendengar saran-saran dari anggota bawahannya terkait

hal-hal fasilitas kerja yang perlu ditingkatkan, agar dalam peningkatan fasilitas kerja dapat tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan anggota dan organisasi. Kemudian, setelah diketahui fasilitas kerja apa saja yang dibutuhkan, instansi dapat berkoordinasi dengan pihak-pihak terkait dalam peningkatan fasilitas kerja tersebut, baik dalam hal perencanaan, pendanaan, dan pelaksanaan.

3. Perlu melakukan peningkatan kompensasi non finansial diluar dari variabel kompensasi non finansial yang digunakan dalam penelitian ini, seperti kebijakan yang sehat, waktu luang (*flexi time*), mendapatkan pujian, nyaman bertugas, atau cuti pekerjaan agar kinerja pegawai dapat meningkat.
4. Berdasar hasil jawaban kuesioner responden dalam variabel kinerja (Y) pada pernyataan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai, mengindikasikan bahwa beban pekerjaan yang dimiliki pegawai cukup memberatkan, sehingga mengurangi pencapaian kinerja pegawai. Karenanya diperlukan evaluasi mendalam dan menyeluruh terkait hal ini, yang pertama perlu dilakukan adalah evaluasi terhadap pegawai apakah sudah melakukan pekerjaan sesuai jabatan dengan *job description* nya dan menganalisa beban kerja masing-masing pegawai. Kedua, adalah melakukan pembagian beban pekerjaan kepada pegawai lain yang memiliki beban kerja lebih ringan dengan

memperhatikan jumlah pegawai yang tersedia sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Ketiga, perlu melakukan evaluasi dalam menentukan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi, karena unit kerja Staf Ahli Kasad memiliki sejumlah pejabat teras, sehingga pegawai eselon pelayanan tidak hanya menjalankan fungsi pekerjaan pokok, tetapi juga terkadang melayani pejabat sebagai pekerjaan tambahan.

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE .
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Irham Rif'an Sulhi (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Mata Dr. Yap Yogyakarta,Diperoleh dari jurnal online dengan <https://eprints.uny.ac.id/57347/>
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- M. Kadarisman. 2014. Manajemen Kompensasi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. (2005). Human Resource Management. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.

Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya manusia, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Pedoman Tentang Penilaian Kinerja Individu Di Lingkungan TNI AD

Prasojo, Dhendhi Bagus. 2012. Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Se-Kecamatan Bantul. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BP STIE YKPN.

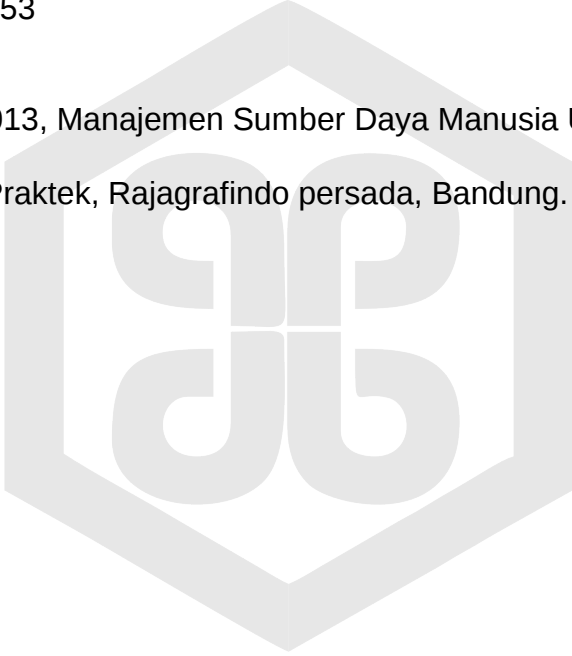
Sugiyono.2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Alfabeta. Bandung

Sukirno, Sadono,et .al. 2006. Pengantar Bisnis. Jakarta : Kencana.

Roihatul Musyafi', Hamidah Nayati Utami dan Yuniadi Mayowan (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan (APJ) Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 39 No.2

Sumber diperoleh dari jurnal online dengan alamat website
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1571/1953>

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari
Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**