

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung dari uji t sebesar 1,782 sementara itu nilai t -tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 0,0021 maka t -hitung $>$ t tabel dan nilai signifikansi yaitu $0,498 > 0,05$. Berdasarkan angka diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan kinerja (X) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi pegawai (Y). Artinya, semakin tinggi tunjangan kinerja maka motivasi kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika tunjangan kinerja pegawai kurang maka motivasi pegawai akan menurun.

Berdasarkan dari kuesioner variabel tunjangan kinerja (variabel X), dari pernyataan pada XP1 sampai dengan pernyataan XP 7 dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan adalah pada pernyataan 5 yaitu puas dengan besarnya tunjangan yang diberikan oleh kantor dengan jawaban setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 27,27 %. Pada variabel motivasi pegawai (Variabel Y) dari pernyataan pada YP1 sampai dengan pernyataan YP7 dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang paling dominan adalah pada dua pernyataan yaitu pernyataan YP1 yaitu target kerja yang diberikan atasan selesai tepat waktu dengan jawaban setuju sebanyak 21 orang dengan presentase

27,27% dan pada pernyataan YP7 yaitu Instansi memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dengan jawaban setuju sebanyak 21 orang dengan presentase 27,27%.

B.Saran

1. Kepada Biro Kepegawaian Setjen Kemhan,

Untuk meningkatkan motivasi pegawai, diharapkan instansi terus mempertahankan dan meningkatkan tunjangan kinerja terhadap pegawai, khususnya pemberian tunjangan yang harus disesuaikan dengan beban kerja yang ditanggung oleh pegawai. Agar pegawai merasa dihargai dan diperlakukan secara adil. Perlu adanya kondisi kerja yang dinamis dan kondusif yang dapat meningkatkan profesionalisme pegawai yang berdampak pada meningkatnya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Kompensasi yang diberikan sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Meskipun demikian, pemberian tunjangan kinerja harus didukung pula dengan kondisi seperti keadilan dalam distribusi pekerjaan, kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri, fasilitas dan lingkungan kantor yang nyaman, kedisiplinan kehadiran pegawai dan sebagainya. Selain itu kejelasan tugas pekerjaan juga perlu diperhatikan seperti penerapan tugas dan fungsi kinerja yang terdapat pada Sasaran Kinerja Pegawai agar dapat dipraktekkan pada kegiatan kerja sehari-hari. Kemudian, agar kinerja pegawai

dapat dengan jelas terukur, seperti membuat perencanaan kinerja dengan menyusun sasaran kerja pegawai dengan penetapan target tertentu agar mudah diukur capaian kinerja pegawai.

2. Kepada peneliti di masa yang akan datang

Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan tunjangan kinerja, dan motivasi kerja.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. 2006. Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta: Rineka Cipta
- Andjarwati, Tri, 'Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Tero X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland', *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1.1 (2015), 45--54
- Arahmah, Nindy, 'Apa Yang Dimaksud Dengan Teknik Sampling Dan Apa Saja Metodenya? - Matematika / Statistika - Dictio Community', *Dictio*, 2017 <<https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-teknik-sampling-dan-apa-saja-metodenya/8881/2>>
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Busro, Muhammad 'Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia - Google Buku' <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=W-deDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA302&dq=teori+tunjangan+kinerja&ots=_a7CBjpjvV&sig=eoOokbk2SE9LCDcM1ElhQg9FIJs&redir_esc=y#v=onepage&q=teori+tunjangan+kinerja&f=false> [accessed 2 December 2020]
- Darman, 'Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hulu', 2004, 2019, 11–29
- Hanifah, Yusnia, 'Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja,

- Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Di Jawa Timur', *Bisma*, 11.2 (2017), 187
<<https://doi.org/10.19184/bisma.v11i2.6313>>
- Harahap, Dewi Suryani, and Hazmanan Khair, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.1 (2019), 69–88
<<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>>
- Harnovinsah, *MODUL 3 Metode Pengumpulan Data*<<http://www.mercubuana.ac.id>>
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jawad, Muhammad, and Mohammad Iqbal, 'KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA (Survey Pada Dosen Di Lingkungan Universitas Brawijaya)', *Administrasi Bisnis*, 62.1 (2018), 108–17
- Johanariah, 'Analisa Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta', *Landasanteori.Com*, 2019, 1–36
- Juliningrum, Emmy, and Achmad Sudiro, 'Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11.4 (2013), 669–70
- Kurniasari, Rani, 'Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta', *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2.1 (2018), 32–39
- Muizu, Wa Ode, Siti Noni Evita, and Dindin Suherman, 'Disiplin Kerja Dan

- Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Wa Ode Zusnita Muizu, Siti Noni Evita & Dindin Suherman)', *Pekbis Jurnal*, 8 (2016), 172–82
- Musa, Muhammad Yasir, 'Analisis Penerapan Reward Dan Punishment Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT Ramadana Salatiga', 2017
- Pratama, W., and A. Prasetya, 'Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi', *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 46.1 (2017), 52–60
- Prihartanta, Widayat, 'Teori-Teori Motivasi', *Jurnal Adabiya, Tahun 2015*, Vol. 1 No.83 (2015), 1–11 <<https://www.academia.com>>
- Raharjo, Sahid, 'Cara Melakukan Uji t Parsial Dalam Analisis Regresi Dengan SPSS - SPSS Indonesia', *SPSSIndonesia.Com*, 2014 <<https://www.spssindonesia.com/2014/02/cara-mudah-melakukan-uji-t-dengan-spss.html>>
- RB, Kemenpan, '2011.63.Pdf'
- Rumere, Lidya Octafia, Riane Johnly Pio, and Johny Revo Elia Tampi, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan' <[file:///D:/Referensi Metpel/73783-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdf](file:///D:/Referensi%20Metpel/73783-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdf)>
- Sahid, Raharjo, 'Makna Koefisien Determinasi (R Square) Dalam Analisis Regresi Linear Berganda - SPSS Indonesia', *SPSSIndonesia.Com*, 2017 <<https://www.spssindonesia.com/2017/04/makna-koefisien->

determinasi-r-square.html>

Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2019. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Surabaya: Alfabeta.

Silalahi, Sarmauli, and Martua Sitorus, 'Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Medan Journal of Management Science (JMAS)', 1.4 (2018), 98–104

Suryani, 2019, Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, PT. Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta.

Ulfah, Muthia, 'Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Pegawai', *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan)*, 2018 <[http://repository.uinsu.ac.id/5121/1/SKRIPSI FIX.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/5121/1/SKRIPSI%20FIX.pdf)>

Wahjusumidjo, 1992, Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.

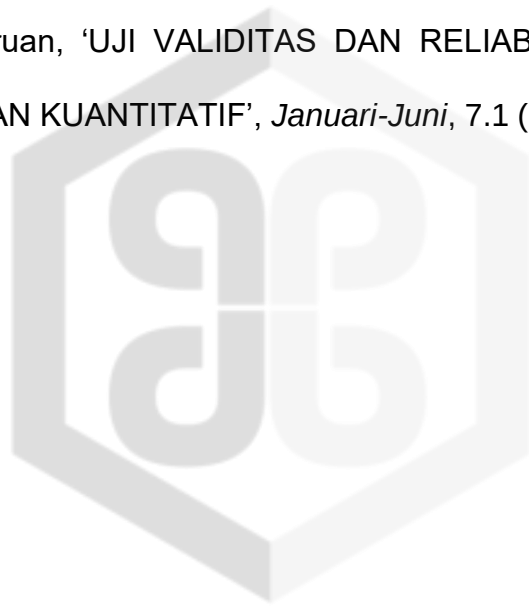
Wahyuni, Noor, 'Uji Validitas Dan Reliabilitas', *Quality Management Center Binur University*<<https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>>

Yuliara, I Made, *Penjelasan Tentang Uji Normalitas Dan Metode Perhitungan - Uji Statistik, Universitas Udayana* (Bali, 2016)

<file:///D:/Referensi Metpel/modul regresi linier sederhana.pdf>

Yuliara, and I Made, 'Regresi Linier Sederhana', *Fisika*, 2016, 7–41

Yusup Program Studi Tadris Biologi, Febrianawati, and Fakultas Tarbiyah
dan Keguruan, 'UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN
PENELITIAN KUANTITATIF', *Januari-Juni*, 7.1 (2018), 17–23



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A