

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta beberapa teori dan konsep yang mendukung pada penelitian ini. Maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan pada kompensasi finansial, maka berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika kompensasi finansial mengalami penurunan, maka menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan pada pengembangan karir, maka berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika pengembangan karir mengalami penurunan, maka menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan pada kompetensi, maka berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika kompetensi mengalami penurunan, maka menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
4. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Suku Dinas Lingkungan Hidup Kota Administrasi Jakarta Selatan. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan pada beban kerja, maka berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika beban kerja mengalami penurunan, maka menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yaitu sebagai berikut.

1. Diharapkan instansi dapat memberikan kompensasi finansial sesuai dengan kinerja pegawai. Instansi perlu memperhatikan dan menerapkan sistem kompensasi finansial dengan tepat dan adil dengan melihat aspek-aspek yang ada di sistem kompensasi finansial. Dengan melihat apakah pegawai sudah merasa puas dengan sistem kompensasi finansial yang diterapkan perusahaan. Hal ini dapat dengan mudah mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan individu atau pegawai dan agar tercapainya tujuan perusahaan.
2. Diharapkan instansi dapat lebih memperhatikan penerapan untuk mengembangkan program yang lebih mampu meningkatkan pengembangan karir dan kepercayaan adanya pengembangan karir yang bagus bagi pegawai. Instansi dapat melakukan program pengembangan karir yang tertata rapi dan lebih jelas serta mensosialisasikannya kepada para pegawai.
3. Diharapkan instansi dapat lebih memperhatikan dan memaksimalkan kompetensi pegawai untuk dapat menjaga konsisten pegawai dalam bekerja. Instansi dapat memberikan pelatihan serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bisa menjadi cara agar pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dapat dimanfaatkan sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga kinerja pegawai akan semakin baik.
4. Diharapkan instansi dapat memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Instansi perlu memperhatikan penggunaan waktu kerja supaya lebih efektif, salah satunya hindari pemberian tugas dengan waktu yang bersamaan. Penyesuaian yang dilakukan akan menciptakan hasil yang optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai.