BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Untuk memperolah pengertian yang komprehensif dan integral terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis menghasilkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinjera pegawai Direktorat Keamanan Penerbangan Kementrian Perhubungan Udara Jakarta Pusat. Hal ini mempunyai arti jika semakin baik sistem kompensasi maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya apabila sistem kompensasi semakin turun, makan menyebabkan menurunnya kinerja para pegawai.
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinjera pegawai Direktorat Keamanan Penerbangan Kementrian Perhubungan Udara Jakarta Pusat. Hal ini mempunyai arti jika semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai . Sebaliknya apabila pemberian motivasi yang kurang akan berimbas pada penurunan kinerja para pegawai.
3. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinjera pegawai Direktorat Keamanan Penerbangan Kementrian Perhubungan Udara Jakarta Pusat. Hal ini mempunyai arti jika semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya apabila seorang pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang optimal maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja para pegawai.
4. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinjera pegawai Direktorat Keamanan Penerbangan Kementrian Perhubungan Udara Jakarta Pusat. Hal ini mempunyai arti jika semakin baik lingkungan kerja diciptakan maka

akan berpengaruh terhadap meningkatknya kinerja pegawai. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang diperhatikan akan berdampak pada penurunan kinerja para pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis mencoba untuk mengemukakan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi peningkatan Kinerja Pegawai pada Direktorat Keamanan Penerbangan Kementrian Perhubungan Udara Jakarta Pusat. Maka diperoleh saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi
   a. Instansi sebaiknya perlu mempertahankan dan terus mengevaluasi sistem kompensasi baik secara finansial yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terutama pemberian kompensasi berupa pemberian gaji pada pegawai yang sesuai dan memadai sehingga dapat timbulnya keinginan untuk termotivasi bekerja lebih giat lagi. Untuk pemberian kompensasi berupa upah sebaiknya terus di perhatikan dan di evaluasi lebih lanjut agar para pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan maksimal dan optimal.
   b. Sebaiknya pemimpin dapat terus memberikan motivasi kerja yang lebih terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi dapat mendorong para pegawai supaya mau untuk bekerja lebih giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal salah satunya ialah dengan memberikan perhargaan seperti promosi kerja atau mendapatkan insentif. Selain kebutuhan penghargaan perlu dievaluasi pula kebutuhan sosial yaitu seperti memotivasi agar memiliki relasi yang baik dengan pegawai lain dan tidak adanya diskriminasi. Hal tersebut diperlukan guna mendorong para pegawai agar lebih giat dalam bekerja, maka motivasi dari pemimpin berperan penting guna meningkatkan kinerja pegawai serta mencapai tujuan instansi.
   c. Pemimpin *(leader)* sebaiknya dapat mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan pekerjannya dengan maksimal demi tercapainya tujuan instansi. Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya

dengan kondisonal yakni dalam hal mengendalikan emosional saat berada dalam tekanan pada suatu permasalahan. Selain mengendalikan emosi, pemimpin diharapkan mampu meningkatkan tanggung jawab dalam hal apapun yang dapat dicontohkan pada pegawainya. Maka dari itu disarankan pimpinan mampu mendekatkan diri dengan bawahannya, serta menunjukan sikap yang adil, komunikatif dan bertanggung jawab.

d. Instansi sebaiknya terus memperhatikan lingkungan kerja agar para pegawai yang bekerja dapat melakukan tugasnya dengan efektif dan optimal. Semakin baik lingkungan kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinjerja pegawai, oleh sebab itu instansi perlu menciptakan lingkungan kerja bebas suara bising yang membuat pegawai aman dan nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan rekan sejawat dan atasan, berupa berpartisipasi dalam kegiatan bersama untuk menyelesaian suatu pekerjaan perlu terus ditingkatkan. Serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai, sehingga kualitas kinerja meningkat.

2. Bagi Peneliti

a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan lingkup tema yang serupa yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat memanfaatkan hasil dari penelitian ini sebagai rujukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya jika mengambil tema yang sama.

b. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lainnya yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya.

c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meninjau ulang pada permasalahan dalam subjek penelitian yang akan diteliti agar mendapatkan gambaran lingkup yang lebih luas sehingga dapat memberi tingkat keakuratan yang tinggi dalam bidang sumber daya manusia.