

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen yaitu status pegawai dan kompensasi terhadap variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan variabel endogen kinerja pegawai. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model analisis jalur *partial least square*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Status Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer

Status pegawai berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai honorer di Ditjen Dukcapil Kemendagri. Artinya bahwa semakin meningkat status pegawai honorer yang bekerja di Ditjen Dukcapil Kemendagri maka kinerja pegawai yang bekerja di Instansi Pemerintah tersebut juga akan semakin meningkat dan berjalan dengan baik, sehingga H_1 diterima.

2. Kompensasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Honorer

Kompensasi Kerja Pegawai berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai honorer di Ditjen Kependudukan dan Pencatatan sipil Kemendagri. Artinya bahwa semakin meningkat kompensasi kerja para pegawai honorer yang bekerja di Ditjen Dukcapil Kemendagri maka kepuasan kerja pegawai honorer dalam memenuhi tugasnya akan semakin meningkat dan berkinerja maksimal, sehingga H_2 diterima.

3. Pengaruh Langsung Status Pegawai terhadap Kinerja pegawai honorer

Status Pegawai berpengaruh kepada Kinerja Pegawai Honorer. artinya bahwa semakin meningkat status pegawai honorer yang bekerja di Ditjen Dukcapil Kemendagri maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai honorer dalam melayani serta menyelesaikan pekerjaannya, sehingga H_3 diterima.

4. Pengaruh Langsung Kompensasi Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi Kerja Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Honorer. Artinya bahwa semakin meningkat Kompensasi Kerja para Pegawai Honorer yang bekerja di Ditjen Dukcapil Kemendagri, maka semakin meningkat pula kinerja Pegawai Honorer yang dihasilkan oleh para pegawai yang bekerja di Instansi Pemerintah Ditjen Dukcapil Kemendagri, Tentunya kinerja jadi lebih maksimal, Sehingga H_4 diterima.

5. Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kinerja pegawai honorer

Hipotesis 05 (H_05) menyatakan bahwa kepuasan kerja (Y) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z). Ini artinya bahwa semakin menurun kepuasan kerja para pegawai honorer yang bekerja di Ditjen Dukcapil Kemendagri, maka akan semakin menurun pula Kinerja para pegawai di Instansi Ditjen Dukcapil Kemendagri tersebut, sehingga H_{a5} ditolak dan H_{o5} diterima.

6. Status Pegawai Terhadap Kinerja pegawai honorer yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja bisa menjadi pemediasi penuh antara Status Pegawai dengan Kinerja Pegawai Honorer. Hal ini disebabkan oleh

pengaruh secara tidak langsung ditemukan lebih besar dari pada pengaruh langsung, dengan kata lain pengaruh status pegawai honorer akan semakin tinggi terhadap kinerja pegawai honorer apabila kepuasan kerja sebagai pemediasi diantara keduanya.

7. Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai honorer yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja memediasi secara penuh terhadap variabel kompensasi dan kinerja pegawai honorer. Kepuasan Kerja bisa menjadi pemediasi antara Kompensasi dengan kinerja pegawai honorer. Hal ini disebabkan oleh pengaruh secara tidak langsung ditemukan lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, dengan kata lain pengaruh kompensasi akan semakin tinggi terhadap kinerja pegawai honorer apabila kepuasan kerja sebagai pemediasi diantara keduanya.

➤ Pengaruh Langsung yang paling besar pengaruhnya dibandingkan dengan variabel lain

Dari hasil pembuktian pada penelitian didapatkan bahwa variabel yang berpengaruh langsung dengan nilai paling besar adalah variabel kompensasi terhadap kinerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,042. Hal ini berarti bahwa Pemberian kompensasi yang dilakukan oleh Instansi di Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil kepada para pegawai honorer sudah berjalan dengan baik. Ketika para pegawai honorer di Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri diberikan kompensasi yang baik, maka kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai honorer juga akan meningkat. Oleh karena itu Instansi di Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri tetap mempertahankan bila terus lebih

meningkatkan pemberian kompensasi agar dapat mempengaruhi kinerja pegawai honorer Instansi di Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri. Peningkatan pemberian kompensasi harus berkesinambungan dan mempertahankan, serta memperhatikan terhadap tiga Dimensi pemberian kompensasi yaitu dari segi upah/gaji, bonus, insentif dan pemberian cuti/liburan.

➤ **Pengaruh Langsung yang paling kecil pengaruhnya daripada variabel yang lain**

Variabel yang memiliki pengaruh langsung secara signifikan tetapi nilainya paling kecil yaitu variabel status pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai honorer dengan nilai *p-value* nya adalah 0,013. Oleh karena itu dari hasil pembuktian penelitian sebaiknya Instansi di Ditjen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kemendagri lebih memperhatikan dan memperbaiki yaitu dengan meningkatkan status Pendidikan para pegawai honorer apakah lulusan S1 atau D3, sistem upah/gaji dan insentif sesuai dengan biaya hidup pegawai honorer dan pemberian kompensasi maupun penghargaan yang umum berlaku agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai honorer. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja para pegawai honorer di Instansi Ditjen Dukcapil Kemendagri agar lebih baik lagi.

5.2. IMPLIKASI

Dari hasil uji hipotesis / kesimpulan dapat dibuat implikasi kebijakan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan kesimpulan diketahui bahwa Status Pegawai, Kompensasi, terhadap Kinerja pegawai honorer yang dimediasi oleh

Kepuasan Kerja pada Ditjen Dukcapil Kemendagri. Dapat diketahui pula bahwa Status Pegawai mempunyai hubungan yang rendah dengan kinerja pegawai honorer di Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan wawasan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai honorer pada Ditjen Dukcapil Kemendagri dengan memperjelas peningkatan status pegawai honorernya, agar berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja sehingga kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan pada penelitian selanjutnya, perlu diketahui permasalahan pegawai honorer tidak hanya terjadi di Ditjen Dukcapil Kementerian Dalam Negeri tapi juga berlaku di Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, diharapkan dengan tulisan ini dapat memberikan masukan untuk pembuatan kebijakan pemerintah dalam mengatasi pegawai honorer kedepannya, khususnya kepada Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

5.3. KETERBATASAN

Berikut ini beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini yang kemungkinan dapat menyebabkan perbedaan persepsi dan hasil analisis pada penelitian-penelitian selanjutnya:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel eksogen, yaitu variabel status pegawai dan kompensasi kemudian juga 1 variabel intervening yaitu variabel kepuasan

kerja, serta 1 variabel endogen yaitu kinerja pegawai, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja pegawai honorer.

2. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. Purposive sampling merupakan metode penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
4. Subyek pada penelitian ini sangat terbatas sehingga tidak bisa digunakan untuk menganalisis lingkup yang lebih besar lagi. Apabila memungkinkan penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan sampel yang lebih besar dengan karakteristik responden yang lebih beragam.

5.4. SARAN

Saran-saran yang dapat diberikan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah sampel penelitian serta memperluas wilayah sampel penelitian, bukan hanya di Wilayah Jakarta saja tetapi juga di kota-kota besar lainnya, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian dengan tingkat generalisasi yang tinggi.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti metode wawancara langsung kepada responden.
3. Perlu dilakukan pengembangan instrumen penelitian, yaitu sesuai dengan kondisi dan lingkungan dari obyek yang akan diteliti. Selain itu perlu dilakukan *pilot study* untuk menjamin bahwa item-item pertanyaan dalam kuisisioner dapat dipahami dengan baik oleh para responden.