

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya berkaitan dengan seberapa besar pengaruh kompensasi, motivasi berprestasi dan budaya birokrasi terhadap kinerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja organisasi pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM kota Pangkalpinang, maka berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,16, variabel motivasi berprestasi masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,19, variabel budaya birokrasi masuk dalam kategori rendah dengan skor rata-rata 2,12, variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,03 dan variabel kinerja organisasi masuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,21.
2. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) kota Pangkalpinang sebesar 0,315 dan 0,225.

3. Variabel motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) kota Pangkalpinang sebesar 0,587 dan 0,471.
4. Variabel budaya birokrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) kota Pangkalpinang sebesar 0,262 dan 0,161.
5. Variabel kompensasi, motivasi birokrasi dan budaya birokrasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) kota Pangkalpinang hanya saja variabel kinerja pegawai tidak mengakibatkan variabel kompensasi, motivasi berprestasi dan budaya birokrasi secara tidak langsung. Hal ini ditunjukkan dari pengaruh tidak langsung variabel kompensasi, motivasi berprestasi dan budaya birokrasi nilainya lebih kecil dari pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi berprestasi dan budaya birokrasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan kinerja organisasi.
6. Variabel kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) kota Pangkalpinang sebesar 0,235.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian Mendatang

- a. Bagi peneliti mendatang hendaknya instrument penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik.
- b. Bagi penelitian mendatang hendaknya sampel dan daerah penelitian lebih diperluas lagi, dapat menambahkan variabel dan alat analisis lainnya sehingga dapat memberikan hasil yang lebih akurat mengenai penelitian yang dilakukan.
- c. Bagi peneliti mendatang, menurut dasar teori dalam penelitian ini masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya, peneliti melakukan penelitian untuk faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja pegawai dan kinerja organisasi agar dapat memberikan manfaat yang lebih dalam instansi.

2. Bagi Instansi

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini, sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia untuk memecahkan masalah kinerja

pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang, maka dengan ini disarankan sebagai berikut:

- a. Memberikan masukan dalam membuat kebijakan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi seperti memberikan bonus dan honor pada saat adanya kegiatan.
- b. Bagi instansi terkait hendaknya untuk selalu mendorong kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kompensasi yang lebih tinggi, meningkatkan motivasi dalam bekerja agar tujuan-tujuan dari organisasi tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan serta memahami arti dari budaya birokrasi secara lebih dalam dengan tujuan dapat memberikan hasil yang lebih baik dalam organisasi maupun masyarakat.
- c. Dengan rata-rata yang tergolong rendah data analisis deskriptif agar pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Pangkalpinang dapat bekerja secara birokrasi dengan tidak didasarkan hubungan pribadi maupun hubungan politik, menekankan bahwa budaya birokrasi yang dianut itu adalah budaya kerja yang selalu dibatasi oleh ketentuan hukum dan bukannya ketentuan politik dan aparat pelaku birokrasi dalam menjalankan tugas-tugasnya terpisah dengan kepemilikan atas fasilitas dan sarana publik, dalam artian harus dibedakan antara milik pribadi dan milik politik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a. Objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini hanya satu instansi yaitu dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) kota Pangkalpinang dengan sampel sebanyak 43 responden.
- b. Responden dalam penelitian ini tidak dibedakan antara pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai honorer sehingga hasil yang diperoleh tidak bisa dijadikan secara spesifik bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi berprestasi dan budaya birokrasi untuk masing-masing kategori pegawai tersebut.