

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung. Pada indikasi awal melalui hasil penyebaran 30 kuisisioner dan wawancara dengan beberapa pegawai, menunjukkan rendahnya tingkat motivasi. Namun ternyata berdasarkan hasil penelitian di lapang terhadap 86 responden dengan menggunakan wawancara dan kuisisioner, hal tersebut tidak terbukti. Kesimpulan yang peneliti peroleh dalam penelitian ini adalah:

1. Dilihat dari 2 (dua) dimensi kompensasi menurut Whether dan Davis di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung yaitu dimensi kompensasi langsung berada pada kategori tinggi, dan dimensi kompensasi tidak langsung berada pada kategori tinggi. Sehingga berdasarkan hal tersebut, tingkat kompensasi secara keseluruhan menyatakan bahwa DPMPTSP Kota Bandung memiliki tingkat kepuasan atas kompensasi yang tinggi.
2. Tingkat motivasi pegawai DPMPTSP Kota Bandung dilihat dari dimensi ekspektansi berada pada kategori tinggi, instrumentalitas berada pada kategori sedang, dan valensi berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan, secara keseluruhan tingkat

motivasi pegawai di DPMPTSP Kota Bandung berada pada tingkat tinggi.

3. Secara keseluruhan, terdapat pengaruh positif serta signifikan yang moderat antara Kompensasi dengan Motivasi pegawai di DPMPTSP Kota Bandung.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka saran yang dapat peneliti berikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari kepuasan atas kompensasi, kedua dimensi sudah berada pada tingkatan tinggi. Jika ditinjau dari besaran pusat tendensi median per indikator, seluruhnya berada pada tingkatan 'puas'. Namun untuk dapat ditingkatkan agar lebih maksimal lagi, atasan dapat memberikan tunjangan tambahan kepada pegawai di penghujung tahun. Hal tersebut diperuntukkan untuk mengapresiasi pegawai yang sudah bekerja selama satu tahun dan mencapai tujuan organisasi. Sehingga kepuasan atas kompensasi akan meningkat.
2. Dari hasil yang didapat pada variabel motivasi, terdapat salah satu dimensi yang berada pada tingkatan sedang yaitu instrumentalitas (kinerja-imbalan). Untuk meningkatkan dimensi instrumentalitas, atasan dapat memberikan *reward* kepada pegawai dengan kinerja terbaik dalam periode waktu tertentu. Sehingga pegawai akan terpicu untuk memberikan kinerja yang lebih maksimal lagi dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Sesuai dengan perolehan perhitungan koefisien determinasi antara kompensasi dan motivasi yang dapat dikatakan rendah. Saran untuk meningkatkan motivasi di DPMPTSP adalah dengan meningkatkan tunjangan, memberikan kelonggaran pekerjaan, dan memberikan fasilitas pelayanan yang memadai untuk seluruh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Mahapatro, *Human Resource Management* (New Delhi: New Age International Publisher, 2010)
- E, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009)
- G. Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : PT. Prenhallindo, 2002)
- H. J. Bernardin, dan J.E. Russell. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. (New York: McGraw-Hill, 1993)
- J. M. Ivancevich. *Human Recource Management 10th ed*. (New York: McGraw-Hill Irwin, 2007)
- J. W. Newstrom, dan K. Davis. *Organizational Behavior: Human Behavior At Work 11th ed*. (New York: International Edition, 2002)
- Katulwa, Benson. “*Leadership & Management Made Easy: An Assessment Guide for ILM Qualifications*”. (Hamburg: Anchor Academic Publishing, 2015)
- M. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002)
- M. Robert, dan J. John. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Salemba empat, 2002)
- M. Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Erlangga, 2008)
- S. L. McShane, dan M. V. A. Glinow, *Organizational Behavior*. (Boston: The McGraw-Hill Companies, Inc, 2000)
- S. P. Robbins, dan T. A. Judge. *Organizational Behavior 15th ed*. (New Jersey: Pearson Education, 2013)
- U. Silalahi. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (Bandung: Refika Aditama, 2015)
- U. Silalahi. *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. (Bandung: Refika Aditama, 2018)
- U. Silalahi. *Metode Penelitian Sosial*. (Bandung: Refika Aditama, 2012)
- U. Silalahi. *Asas-asas Manajemen*. (Bandung: Refika Aditama, 2015)
- Vroom, V. H. *Work and Motivation*. New York: Willey, 1964.
- W. B. Werther, and K. Davis, *Human Resources and Personnel Management* (America: McGraw-Hill, Inc., 1996)

Website

- A. Aamir, et al. "Compensation Methods and Employees' Motivation (With Reference to Employees of National Commercial Bank Riyadh)," *International Journal of Human Resource Studies*, 2 (2012).
https://www.researchgate.net/publication/235644097_Compensation_Methods_and_Employees'_Motivation_With_Reference_to_Employees_of_National_Commercial_Bank_Riyadh
- A. Lamingrum, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat', *e-Proceeding of Management*, 3 (2016).
https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/files/116603/jurnal_eproc/pengaruh-kompensasi-terhadap-motivasi-kerja-pada-karyawan-biro-pelayanan-sosial-dasar-di-sekretariat-daerah-provinsi-jawa-barat.pdf
- DPMPTSP Kota. 'Profil'. <https://portal-dpmptsp.bandung.go.id/profil>. (2018)
- K. Sudiardhita, et al. '*The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction To Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) TBK*'. *Academy of Strategic Management Journal*, 17 (2018).
https://www.researchgate.net/publication/327830427_The_effect_of_compensation_motivation_of_employee_and_work_satisfaction_to_employee_performance_Pt_Bank_xyz_Persero_TBK
- M. Rizal, et al. '*Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City)*'. *International Journal of Business and Management Invention*, 3 (2014).
[https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(3\)2/Version-1/I0321064079.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(3)2/Version-1/I0321064079.pdf)
- Negash, R. Et, al. "The Effect of Compensation on Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff", *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*, 3 (2014).
https://www.researchgate.net/publication/303381088_The_effect_of_compensation_on_employees_motivation_In_Jimma_University_academic_staff

N, Sarira, '*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Insani Baraperkasa di Samarinda*,' eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 3 (2015).

<https://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1202>

What is Human Resource. 'Compensation and Motivation.'

<http://www.whatishumanresource.com/compensation-and-employee-motivation>. (26/04/2018)

W. Khan, dan O. Mufti, 'Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL)'. Journal of Basic and Applied Scientific Research, 2 (2012).

<https://pdfs.semanticscholar.org/8ba3/4e52c7e7ddb2992ef863714ac6a158d98fcc.pdf>

Peraturan

- Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung
- Peraturan Walikota Bandung Nomor 001 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 126 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Walikota Bandung Nomor 1396 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung