

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan pada tujuan penelitian, rumusan masalah dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai berupa gaji, tunjangan, cuti tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. karena pemberian kompensasi tersebut diberikan secara merata kepada pegawai tenaga pendidik di SIT Nurul ‘Ilmi Jambi.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa adanya rasa memiliki, kepercayaan dan loyalitas yang tinggi terhadap yayasan SIT Nurul ‘Ilmi Jambi maka akan meningkatkan kinerja dari para pegawai.
3. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa berdasarkan analisis dari responden terbanyak bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan pemimpin belum memberikan ruang gerak atau kesempatan yang lebih luas kepada pegawai serta dorongan berupa semangat dan bantuan langsung, serta kepedulian secara langsung terhadap pegawai.

4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan berdasarkan prestasi kerja, akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi rasa kepercayaan dan rasa memiliki yang tinggi pada pegawai maka akan meningkatkan motivasi kerjanya.
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin besar kepedulian pemimpin pada pegawai serta dorongan dan semangat dan bantuan langsung yang diberikan oleh pimpinan maka akan meningkatkan motivasi kerja pada tenaga pendidik di SIT Nurul 'Ilmi Jambi.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkat kinerjanya.
8. Motivasi kerja terbukti memediasi kinerja pegawai secara penuh (*Full Mediation*), hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan melalui motivasi kerja. Tanpa adanya motivasi kerja maka kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9. Motivasi kerja terbukti memediasi kinerja pegawai secara sebagian (*Partial Mediation*). Hasil ini menunjukkan bahwa ada atau tidak adanya variabel

mediasi yaitu motivasi kerja maka komitmen organisasional tetap berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

10. Motivasi kerja terbukti memediasi kinerja pegawai secara penuh (*Full Mediation*). Hasil ini menunjukkan bahwa bahwa tanpa adanya motivasi kerja maka kepemimpinan transformasional tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **5.2 Implikasi Penelitian**

Berdasarkan pembahasan hasil-hasil temuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini memberikan implikasi teoritis dimana telah mampu dibangun sebuah model teori berkaitan dengan kompensasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional yang dihubungkan dengan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai khususnya yang berlaku dilingkungan yayasan SIT Nurul 'Ilmi Jambi. Model ini memberikan gambaran bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, sementara itu motivasi kerja juga menunjukkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada sisi lain, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa motivasi kerja pegawai adalah merupakan pemediasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di SIT Nurul 'Ilmi Jambi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi atau yayasan dalam meningkatkan kinerja pegawainya dan memberikan kesempatan kepada pemimpin untuk meningkatkan tugas kepemimpinannya di organisasi atau yayasan SIT Nurul 'Ilmi Jambi. Melalui hasil analisis penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman pengambilan keputusan

dalam mengontrol kinerja pegawai pada tenaga pendidik melalui kompensasi, komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang telah dimiliki dan dialami.

Fakta menarik yang didapatkan dari penelitian ini adalah meskipun pemberian kompensasi pada pegawai di SIT Nurul 'Ilmi Jambi tidak mempengaruhi kinerja pada tenaga pendidiknya motivasi kerja para tenaga pendidik tetap tinggi. Implikasi praktis dari temuan hasil penelitian ini adalah, bahwa pemberian kompensasi saja kepada pegawai belum mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada tenaga pendidik di SIT Nurul 'Ilmi Jambi. Pemberian kompensasi harus disertai dengan program-program yang mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai secara nyata mampu meningkatkan kinerja pegawai salah satu faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja adalah kompensasi, oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai selain pemberian kompensasi. maka program-program peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan. Sesuai hasil pembahasan di atas, dimana kompensasi secara nyata tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, maka berdasarkan hal tersebut, motivasi kerja memiliki peran penuh (*full mediation*) sebagai pemediasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Peran Motivasi kerja memediasi secara penuh terhadap kompensasi dengan kinerja pegawai motivasi kerja pegawai pada tenaga pendidik di SIT Nurul 'Ilmi

Jambi memiliki tingkat koefisien jalur jauh lebih tinggi dibandingkan dengan kompensasi, komitmen organisasional, dan kepemimpinan transformasional, hal ini menunjukkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik sangat penting untuk menjaga motivasi kerja para pegawai, ketika sedikit saja pegawai tersebut kehilangan motivasinya dalam bekerja dapat berdampak besar pada kinerjanya. Motivasi dari dalam diri pegawai (*intrinsic motivation*) memiliki pengaruh yang lebih kuat dibandingkan motivasi dari luar diri pegawai (*extrinsic motivation*).

Tenaga pendidik atau pegawai di SIT Nurul 'Ilmi dapat memberikan kinerja maksimal jika memiliki komitmen organisasional terhadap tempat kerjanya, yaitu kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki seseorang terhadap organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan dan loyalitas yang dimiliki tenaga pendidik atau pegawai di SIT Nurul 'Ilmi Jambi mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerjanya pun meningkat, sedangkan penerapan kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada tenaga pendidik di SIT Nurul 'Ilmi Jambi berjalan sangat baik, pada sisi lain kepemimpinan transformasional tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai adalah merupakan mediasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di SIT Nurul 'Ilmi Jambi

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Terdapat beberapa keterbatasan pada penelitian ini antara lain:

1. Pengumpulan data untuk menjawab hipotesis penelitian ini dilakukan pada responden dari berbagai unit di SIT Nurul 'Ilmi Jambi, sehingga hasil

penelitian bersifat umum, tidak bisa menggambarkan keadaan khusus pada organisasi tersebut.

2. Jumlah responden terbatas hanya 204 orang, dikarenakan keterbatasan waktu survei, seharusnya dapat lebih banyak agar lebih kuat mempresentasikan hasil yang didapatkan dari penelitian ini.
3. Adanya *Common method bias seperti self report*, penelitian ini telah berupaya mengurangi bias tersebut dengan tidak memberi tahu judul penelitian dan nama variabel.
4. Penelitian ini hanya meneliti tiga variabel terikat yaitu Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi yang hanya mampu menggambarkan 78,91% tingkat kinerja pegawai. Selain variabel-variabel tersebut hasil kajian empiris menunjukkan terdapat beberapa variabel lain yang turut mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, antara lain: kemampuan pegawai melaksanakan tugasnya, budaya organisasi, kepuasan kerja, perilaku kerja (Musriha, 2011), dan lain lain.

#### **5.4 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, berikut ini dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pimpinan dapat menggunakan kepemimpinan transformasional dengan memberikan pengaruh positif kepada pegawainya baik berupa inspirasi dalam bentuk contoh cara bekerja, motivasi dan semangat serta dukungan dan bantuan secara personal sebagai individu sehingga para pegawai dapat

memberikan kinerja lebih baik dari apa yang telah dilakukan sebelumnya. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya pimpinan juga perlu menjabarkan dengan lebih nyata visi dan misi yang diinginkan.

2. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memiliki koefisien regresi yang paling tinggi dibandingkan kompensasi, komitmen organisasional maupun kepemimpinan transformasional, sehingga perlu diperhatikan untuk senantiasa memberikan motivasi kepada para pegawai agar dapat memaksimalkan kinerjanya. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai motivasi dari luar berupa penghargaan dan reward perlu lebih dimaksimalkan.
3. Mempertahankan komitmen organisasional yang telah dipersepsikan baik oleh karyawan melalui pemberian penghargaan yang berhubungan dengan kontribusi mereka dalam memberikan yang terbaik serta memberikan rasa keyakinan kepada pegawai bahwa mereka merupakan bagian dari yayasan sehingga karyawan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.

### **5.5 Saran bagi Peneliti Mendatang**

Terdapat beberapa saran yang dapat diusulkan berdasarkan hasil penelitian ini:

1. Dalam penelitian selanjutnya disarankan supaya pengambilan data dilakukan pada responden yang lebih banyak lagi.
2. Penelitian selanjutnya menggunakan responden dari satu unit supaya bisa mendapatkan hasil penelitian yang lebih fokus terhadap satu unit saja