

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa nilai statistik tunjangan kinerja, nilai mean atau rata-rata yaitu 91.70, nilai median atau nilai tengahnya yaitu 92.00, nilai mode atau modus yaitu 89.00, nilai rangenya yaitu 22.00, nilai minimumnya 81.00, nilai maximumnya 103,00. Selanjutnya, nilai statistik motivasi kerja, nilai mean atau rata-rata yaitu 150.65, nilai median atau nilai tengahnya yaitu 152.00, nilai mode atau modus yaitu 144.00, nilai rangenya yaitu 30.00, nilai minimumnya 128.00, nilai maximumnya 168.00.
2. Nilai konstanta menyatakan bahwa terdapat pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 70,490. Apabila konstanta sebesar 70,490, jika variabel tunjangan kinerja sama dengan nol maka besar kerja adalah 70,490. Selanjutnya, Nilai koefisien regresi tunjangan kinerja (X) menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 poin, motivasi kerja akan meningkatkan sebesar 0,874 atau dengan kata lain setiap kenaikan 1 skor untuk tunjangan kinerja maka diikuti dengan kenaikan motivasi kerja sebesar 0,874.
3. Pada uji koefisien determinasi Nilai R Square yang didapatkan sebesar 0,226 dari angka tersebut dapat diketahui bahwa variabel X (tunjangan

kinerja) berpengaruh terhadap variabel Y (motivasi kerja) PNS Kemenag Kota Payakumbuh. Angka tersebut berarti bahwa sebesar 22.6% pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja PNS Kemenag Kota Payakumbuh dan sisanya 77.4% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Implikasi

Tunjangan kinerja merupakan upah atau gaji tambahan yang diterima oleh pegawai atas prestasi yang telah ia berikan terhadap organisasi yang besarnya diberikan atas hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Besaran dan layak atau tidak layaknya gaji atau tunjangan yang di peroleh dari perusahaan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara pemberian tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini mengandung implikasi agar ke depannya pihak pemerintah lebih berhati-hati menghitung besaran tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi merosotnya motivasi kerja pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik bagi lembaga maupun perusahaan.

C. Saran

Untuk motivasi kerja pegawai diharapkan untuk ditingkatkan lagi guna untuk menghasilkan kinerja yang baik juga tentunya, dengan tunjangan kinerja yang diperoleh hendaknya lebih memotivasi kerja pegawai agar lebih bergairah dan bersemangat lagi dalam bekerja untuk mencapai tujuan instansi atau lembaga.