

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis tentang pengaruh umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Umur berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di jajaran Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Yemisi (2013), yang menemukan bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara guru muda dan guru tua dalam hal motivasi kerja, Kielerstajn (2008) yang menemukan bahwa kecenderungan pegawai yang berumur semakin tua, mempunyai motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang masih relatif muda, serta Riyadi dan Kusnanto (2007) yang meneliti pegawai di RSUD DR.H.Moh. Anwar Madura, dimana semakin tua umur perawat, semakin tinggi motivasi kerja dan kinerjanya.
2. Terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja pegawai dari perspektif jenis kelamin. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Riordan dan Shore (1997), yang menemukan bahwa semakin besar kesamaan antar individu dan komposisi unit kerja untuk karakteristik demografi jenis kelamin, semakin positif tingkat komitmen kerja. Kumar, Ahuja, Singh (2012) yang menunjukkan kedua jenis kelamin memberikan perbedaan penting yang secara signifikan bermanfaat sebagai motivator. Islam dan Ismail (2008) yang menemukan bahwa karyawan laki-laki lebih memilih faktor promosi (setelah faktor kompensasi) sebagai faktor yang memotivasinya dalam bekerja. Sedangkan karyawan Perempuan lebih memilih faktor

kondisi lingkungan (setelah faktor kompensasi) kerja sebagai faktor yang memotivasinya bekerja.

3. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anindityo (2012) menyatakan ada perbedaan signifikan dalam pemeringkatan motivasi kerja pegawai berdasarkan tingkat pendidikan. Pegawai dengan pendidikan S2 memiliki motivasi kerja yang kuat karena adanya keinginan untuk mendapatkan penghargaan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Bambang Budi Wiyono (2009) menyatakan variabel tingkat pendidikan memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja guru. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru akan semakin tinggi motivasi kerja dan keefektifan tim guru dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumar, Ahuja, Singh (2012) yang menunjukkan bahwa faktor gaji memiliki pengaruh besar pada anggota fakultas junior & kurang pada dosen senior seperti profesor dan pimpinan. Islam dan Ismail (2008) yang menemukan bahwa faktor kompensasi (gaji) adalah faktor utama dalam memotivasi karyawan. Mulyadi (2000) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai Kanwil Kementerian Agama Prop. Sulawesi Utara, serta Anindityo (2012) yang menemukan bahwa faktor kompensasi adalah faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja PNS. Termasuk juga Wisudawan dan Troena (2013) yang menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja karyawan.

5.2 Implementasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di jajaran Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat, diperoleh beberapa implementasi penelitian :

1. Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) yang selama ini sering dijadikan sebagai dasar peningkatan karir pegawai yang lebih berorientasi pada senioritas dari segi pangkat dan golongan serta lama kerja, sudah harus ditinggalkan, dan diganti dengan orientasi pada kompetensi tanpa melihat umur dan lama kerja, Hal ini akan mendorong pegawai yang lebih muda untuk meningkatkan kinerjanya karena mempunyai peluang yang sama dengan pegawai yang lebih tua sepanjang mereka dapat menunjukkan kompetensi dan kinerja yang baik, dalam hal peningkatan karir dan jabatan.
2. Pimpinan sebagai pengambil kebijakan agar dapat mendorong pegawainya untuk meningkatkan kualitas pendidikan mereka dengan menempuh jalur pendidikan yang lebih tinggi. Kebijakan untuk mempermudah pengurusan izin belajar serta pemberian beasiswa tugas belajar kepada pegawai, seyogyanya akan membuat pegawai akan termotivasi untuk terus belajar, karena secara empiris terbukti bahwa tingkat pendidikan berkorelasi positif dengan motivasi kerja pegawai.
3. Memberikan kompensasi yang merata, seperti peningkatan tunjangan kinerja, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta pemberian reward terhadap pegawai yang berprestasi.
4. Memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai tanpa melihat umur, gender dan masa kerja dalam hal kesempatan menduduki jabatan tertentu dan peluang karir sepanjang mereka mempunyai kompetensi yang memadai, dan kinerja yang baik. Open promotion harus diterapkan sesuai dengan ketentuan yang seharusnya,

bukan sekedar simbol belaka, dimana proses tetap dilaksanakan tetapi penentuan jabatan tetap atas dasar suka dan tidak suka yang lebih mengutamakan unsur subjektifitas.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian.

1. Pengambilan data untuk variabel independen yang menggunakan kuisioner belum sepenuhnya dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya, karena subjektivitas dalam menjawab pertanyaan pada kuisioner tidak dapat dihindarkan, sehingga beberapa jawaban responden bisa saja bias.
2. Nilai signifikansi yang rendah kemungkinan disebabkan oleh pengelompokan variabel usia yang terlalu besar dalam pengujian menggunakan aplikasi SPSS 21.0, dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya range/pengelompokkan untuk variabel usia lebih di persempit/diperkecil.
3. Jumlah pegawai di jajaran kanwil Kemenag Prov. Sumbar yang begitu banyak, menyebabkan tidak semuanya dapat dijadikan sebagai sampel, sehingga hanya pegawai yang berkantor di Kantor Wilayah Kemenag saja yang bisa dijadikan sebagai sampel oleh penulis, belum termasuk penyuluh agama yang menjadi bagian dari pegawai Kanwil Kemenag Sumbar, yang lebih banyak berada di lapangan dari pada di kantor. Kendala susah bertemu dengan mereka menjadi pertimbangan untuk mengabaikan mereka sebagai sampel. Penambahan jumlah sampel akan semakin membuat data hasil penelitian ini menjadi lebih valid.
4. Variabel independen yang digunakan baru sebatas pada umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan kompensasi, dimana secara statistik, melalui pengujian SPSS yang digunakan, baru 80,1 persen saja variabel ini mempengaruhi motivasi kerja pegawai di lingkungan Kanwil Kemenag Sumbar. Penambahan variabel independen lainnya tentu saja akan membuat penelitian ini akan semakin valid

dalam menjelaskan faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Sumatera Barat.

5. Ada penelitian selanjutnya yang lebih mendalami tentang pengaruh dan variabel variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini untuk lebih memperkuat hipotesis tentang faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.
6. Di harapkan ada Penelitian selanjutnya yang menjadikan faktor usia sebagai salah satu variabel penelitian dengan mengelompokkan faktor usia dalam generasi Y (atau generasi milenial), serta menjadikan variabel jenis kelamin sebagai *moderating variabel*.

