

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan dan latihan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama ( $H_1$ ) Diterima
2. Kopensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua ( $H_2$ ) Diterima
3. Motivasi tidak berperan sebagai moderasi pada pangaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja ( $Y$ ). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis keempat ( $H_4$ ) Ditolak
4. Variabel  $X_1.M$  (interaksi antara pendidikan dan latihan dengan motivasi) dapat diartikan, bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai moderasi pada pangaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja ( $Y$ ). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis keempat ( $H_4$ ) Ditolak
5. Variabel  $X_2.M$  (interaksi antara kopensasi dengan motivasi) dapat diartikan, bahwa motivasi kerja berperan sebagai moderasi pada pangaruh kopensasi terhadap kinerja ( $Y$ ). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis keempat ( $H_5$ ) Diterima

## 5.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Variabel motivasi sebagai variabel moderating hanya bisa memperkuat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, tetapi tidak bisa memperkuat hubungan antara pendidikan dan latihan terhadap kinerja Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

Tingkat Capaian Responden (TCR) pendidikan dan pelatihan bila dicermati implementasi dimensi tersebut di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Pesisir selatan tergolong tinggi dengan skor rata-rata sebesar 84,4. Artinya, pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai sangat bermanfaat untuk diaplikasikan atau diterapkan dalam meningkatkan kinerja di instansi bersangkutan.

Sedangkan dari kedua belas item, item pertamalah yang paling tinggi dalam pencapaian skor rata-rata yaitu sebesar 90,6. Artinya sebelum pegawai mengikuti diklat mereka sudah memahami apa tujuan pelatihan itu diberikan. Mereka memahami bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan itu baik serta merta diimbangi dengan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Pesisir Selatan.

Tingkat Capaian Responden (TCR) kompensasi bila dicermati implementasi dimensi tersebut di lingkungan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Daerah (DPKKD) di Kabupaten Pesisir selatan tergolong sedang

dengan skor rata-rata sebesar 76,2. Artinya,bermakna bahwa semakin baik pelaksanaan kompensasi di lingkungan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, maka akan semakin tinggi kinerja individu Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Sebaliknya, semakin tidak baik pelaksanaan kompensasi untuk Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, maka akan semakin rendah kinerja individu Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

### **5.3 Keterbatasan Dan Saran Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang telah dilaksanakan ini mahsi memiliki banyak kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang peneliti temukan dalam penyusunan penelitian ini. Adapun keterbatasan penelitian dan saran penulis sampaikan di akhir penulisan ini adalah

Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer berupa kuisisioner sehingga dapat bersifat subjektif dan cara berpikir responden dalam mengisi kuisisionerdan menjawab pertanyaan dalam kuisisioner tidak dapat dianalisa. Pengukuran variabel yang dilakukan secara subjektif atau berdasarkan persepsi responden dapat menimbulkan masalah jika persepsi responden dengan keadaan sesungguhnya.

Penelitian ini hanya menganalisis —Pengaruh Pendidikan dan latihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja individu Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasil. Jadi disarankan untuk penelitian berikutnya untuk dapat menambah jumlah variabel.

Tujuan pelatihan perlu diberitahukan sebelum pegawai mengikutinya, tujuan yang jelas seperti meningkatkan kompetensi pegawai atau untuk menduduki jabatan lebih tinggi. Misalnya, menduduki jabatan eselon IV harus lulus Diklatpim IV, contoh lainnya untuk mengisi bidang teknis seperti programmer harus memiliki pendidikan dan pelatihan setara dengan tenaga ahli program yang berkaitan. Artinya, tujuan pelatihan itu untuk prasyarat untuk menduduki eselon IV. Prinsip belajar yang baik harus dilakukan evaluasi sebelum dan sesudah pelatihan untuk mengetahui apakah ada peningkatan kompetensi pegawai, disamping sajian materi yang cocok dengan peserta pelatihan.