

## V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

### A. Kesimpulan

1. Remunerasi memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan tenaga kependidikan Kantor Pusat Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kesesuaian remunerasi yang diterima karyawan akan mampu membuat mereka termotivasi menjalankan tugasnya dengan baik.
2. Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan tenaga kependidikan Kantor Pusat Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa profil kepemimpinan yang baik dimata karyawan akan mampu mempengaruhi dan meningkatkan motivasi kerjanya.
3. Remunerasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Kantor Pusat Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa memadainya remunerasi yang diberikan organisasi membuat mereka bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat terus ditingkatkan.
4. Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Kantor Pusat Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa persepsi yang baik dari karyawan terhadap profil pimpinan akan mampu memberikan dampak pada tercapainya hasil kerna pada karyawan.

5. Motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Kantor Pusat Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan membuat mereka bekerja lebih baik sehingga kinerja dapat terus meningkat.
6. Motivasi mampu menjadi variabel intervening pada hubungan antara remunerasi terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Kantor Pusat Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Hal ini menunjukkan besarnya remunerasi yang memadai akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja dan tidak langsung terhadap motivasi kerja.
7. Motivasi intervening pada hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tenaga kependidikan Kantor Pusat Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Hal ini menunjukkan bahwa profil kepemimpinan akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja sehingga kinerjanya juga meningkat.

## **B. Implikasi**

1. Peningkatan motivasi pada karyawan tenaga kependidikan Kantor Pusat Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto dapat dilakukan dengan terus melakukan evaluasi terhadap penetapan remunerasi yang selama ini telah diberikan. Indikator dalam remunerasi yang perlu diperbaiki adalah memberikan remunerasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Hal ini karena seringkali besarnya beban kerja berlebihan

tidak diimbangi dengan remunerasi yang diterima karyawan. Selain itu, karyawan juga harus dikondisikan agar setiap kali ada kebijakan dari instansi mereka bisa menerima apabila Imbalan Prestasi Kerja dihapus. Motivasi juga dapat ditngkaatkan dengan mengikutsertakan pimpinan dalam berbagai pelatihan agar mampu menjadi teladan dan contoh serta inspirasi bagi karyawan dalam bekerja. Selain itu dengan pelatihan kepemimpinan diharapkan mampu memberikan kemampuan untuk menjelaskan visi dan misi perusahaan kepada karyawan serta memberikan insprasi bagi karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

2. Kinerja pada karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki remunerasi, kepemimpinan dan juga motivasi pada karyawan. Hal yang bisa diperbaiki berkaitan dengan remunerasi antara lain dengan memberikan penghargaan yang memadai kepada karyawan bila berhasil mengimplementasikan ide baru dan mengkondisikan karyawan agar mau menerima keputusan tentang penghapusan Imbalan Prestasi Kerja apabila memang ada kebijakan baru dari instansi. Berkaitan dengan kepimpinan, maka karyawan menginginkan profil seorang pemimpin yang mampu menjadi teladan, mampu menjelaskan visi dan misi organisasi dengan baik dan mampu menginspirasi karyawan melalui motivasinya. Dan untuk meningkatkan motivasi, organisasi dapat melakukannya dengan mengevaluasi kompensasi maupun tunjangan sehingga tetap memuaskan dan mampu mencukupi semua kebutuhan serta memberikan kesempatan

yagn sama kepada karyawan untuk iktu berpartisipasi dalam menentukan kebijakan yang ingin dicapai organisasi.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Secara teoritis hasil penelitian ini memberikan pemahaman terhadap remunerasi, kepemimpinan, mmotivasi dan kinerja pada karyawan tenaga kependidikan Kantor Pusat Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya pada karyawan tenaga kependidikan Kantor Pusat Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto saja dengan responden sebanyak 73 orang.
2. Latar belakang responden yang berbeda dapat menyebabkan persepsi yang berbeda pula dalam memahami pertanyaan dalam kuesioner.
3. Penelitian ini menerapkan metode survei melalui kuesioner dan peneliti tidak terlibat langsung dalam aktifitas pekerjaan sehingga, kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis.

### **D. Saran Penelitian Yang Akan Datang**

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya dalam rangka memperbaiki remunerasi, kepemimpinan

maupun motivasi agar karyawan mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

2. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat menggali lebih luas baik secara kualitatif maupun kuantitatif mengenai kinerja karyawan tenaga kependidikan Kantor Pusat Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto dengan menambahkan variabel lain seperti konflik peran, OCB maupun kepuasan kerja.

