

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan uji hipotesis terhadap seluruh variabel penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas Motivasi (X_1) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika motivasi pegawai perpustakaan tinggi, maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja pegawai perpustakaan, dan begitu juga sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas Kompensasi (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai cukup tinggi dan berkeadilan sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan dari pegawai perpustakaan tersebut, maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja pegawai perpustakaan, dan begitu juga sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa jika motivasi dan kompensasi pegawai perpustakaan meningkat secara simultan, maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja pegawai perpustakaan, dan begitu juga sebaliknya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

B. Saran

Berkenaan dengan kesimpulan di atas, apabila lembaga perpustakaan ingin meningkatkan kinerja pegawainya, hal utama yang perlu mendapat perhatian adalah terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja pegawai yang harus diciptakan oleh semua unsur lembaga, serta meningkatkan kompensasi yang harus diberikan berdasarkan rasa keadilan dan secara proporsional sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari pegawai yang bersangkutan. Semakin kompleks dan tingginya efektifitas pelayanan yang ingin dicapai oleh lembaga yang dapat diukur oleh kinerja pegawai, maka peningkatan kesejahteraan individu maupun keluarga harus terpenuhi, dibarengi dengan pemberian motivasi kepada pegawai secara berkesinambungan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai ada 3 hal yang perlu mendapat perhatian bagi pihak manajemen dalam hal ini pimpinan lembaga perpustakaan, yaitu:

1. Menerapkan kebijakan pengembangan pegawai melalui kesempatan untuk berkembang dan mengikutsertakan pegawai yang memiliki potensi untuk mengikuti program pendidikan yang lebih tinggi, baik untuk jenjang S1, S2, maupun S3. Selain itu penting pula untuk melakukan pemutakhiran keterampilan berkomunikasi bahasa asing, diharapkan pegawai dapat melakukan peningkatan potensi diri secara lebih maksimal, sehingga tujuan pemberian pelayanan yang baik dan bermutu dapat tercapai kepada pengguna perpustakaan.
2. Memberikan penghargaan bagi pegawai perpustakaan yang berprestasi dalam bidang pelayanan, pengembangan dan sebagainya yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai serta memberikan sanksi kepada pegawai perpustakaan yang melanggar aturan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai perpustakaan, misalnya penyalahgunaan wewenang untuk melakukan lelang terbatas pengadaan buku kepada hanya 1 perusahaan yang seharusnya adalah melakukan lelang terbuka agar prinsip-prinsip keterbukaan, akuntabilitas dapat terwujud, serta pelanggaran-pelanggaran lainnya yang dapat mengganggu proses pekerjaan.
3. Motivasi pegawai dapat ditingkatkan melalui perbaikan dalam melaksanakan kebijakan pemberian kompensasi serta kebijakan-kebijakan dalam

memberikan promosi kenaikan jabatan secara nyata dan berkeadilan, sehingga pegawai akan berlomba-lomba untuk mengembangkan potensi dirinya.

Bagi peneliti lain yang berminat untuk mengkaji tingkat kinerja pegawai perpustakaan di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dapat mengembangkan variabel lain seperti, kepemimpinan, iklim organisasi, kepuasan kerja dan sebagainya selain variabel motivasi dan kompensasi.

Demikianlah hal-hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen dalam hal ini pimpinan lembaga perpustakaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perpustakaan yang baik dan berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi.

