

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari data tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Finansial, dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja pegawai Pada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa di Kementerian Dalam Negeri Jakarta” maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri. Motivasi kerja dapat dikatakan sudah tepat dan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya, jika motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
2. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri. Lingkungan kerja non fisik dapat dikatakan sudah tepat dan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya, jika lingkungan kerja non fisik menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.
3. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri. Kompensasi finansial dapat dikatakan sudah tepat dan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika kompensasi finansial meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya, jika kompensasi finansial menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

4. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri. Gaya kepemimpinan partisipatif dapat dikatakan sudah tepat dan mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan partisipatif meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya, jika gaya kepemimpinan partisipatif menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun.

## B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran kepada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa di Kementerian Dalam Negeri Jakarta dan juga saran bagi penelitian selanjutnya. Saran-saran ini meliputi:

1. Bagi Instansi
  - a. Pada variabel motivasi kerja hasil average total yang terbesar diperoleh pada indikator pencapaian, hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil average total terkecil terdapat pada indikator kualitas super visi, disarankan bagi organisasi untuk memastikan bahwa pegawai mampu membangun kualitas super visi agar para pegawai merasa nyaman jika terdapat mengalami kesalahan bekerja. Sehingga pegawai dapat bimbingan yang baik oleh pemimpin atau super visor terhadap kinerjanya agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.
  - b. Pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik hasil average total yang terbesar diperoleh pada indikator prosedur kerja, hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil average total terkecil terdapat pada indikator hubungan dengan atasan, disarankan bagi organisasi untuk memastikan bahwa pegawai mampu membangun hubungan kerja yang baik kepada pemimpin dan pemimpin juga harus memberikan perhatian lebih kepada pegawai agar para pegawai merasa ada hubungan kekeluargaan sehingga pekerja merasa nyaman dan senang dalam menjalankan tugas serta meningkatkan kinerja

- c. Pada variabel kompensasi finansial hasil average total yang terbesar diperoleh pada indikator gaji, hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil average total terkecil terdapat pada indikator insentif, disarankan bagi organisasi untuk memastikan bahwa pegawai diberikan insentif yang adil kepada para pegawai yang sudah rela lebur untuk menjalankan tugasnya agar selesai tepat waktu.
  - d. Pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif hasil average total yang terbesar diperoleh pada indikator komunikasi, hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan, hasil average total terkecil terdapat pada indikator pengambilan keputusan, disarankan bagi organisasi untuk memastikan bahwa proses pengambilan keputusan diharapkan dilakukan secara terbuka kepada anggota tim sehingga pegawai menunjukkan sikap kerja yang positif dan antusias dalam menjalankan tugasnya.
2. Bagi Peneliti
- a. Penelitian terkait tema yang serupa tentang motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dapat digunakan sebagai rujukan dan referensi untuk penelitian terkait dengan tema yang sama.
  - b. Peneliti selanjutnya harus mempertimbangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya.

