

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 138 responden pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia. Berdasarkan uji validitas dan realibilitas, setiap butir pertanyaan kuesioner variabel kompensasi finansial (X1), motivasi intrinsik (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja pegawai telah memenuhi persyaratan validitas dan realibilitas. Serta dapat ditarik kesimpulan dari:

1. Bersumber pada hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia. Artinya, jika kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai sesuai maka kinerja pegawai dapat meningkat, namun jika kompensasi finansial yang diterima rendah maka kinerja pegawai akan menurun.
2. Bersumber pada hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia. Artinya bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai.
3. Bersumber pada hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia. Artinya, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, namun sebaliknya jika lingkungan kerja fisik tidak baik dan tidak nyaman, maka kinerja pegawai akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementrian Dalam Negeri Republik Indonesia. Saran tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen

- a. Instansi harus lebih memperhatikan aspek kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai. Kompensasi finansial yang diterima oleh pegawai seperti Upah dan gaji, Insentif, tunjangan dan bonus haruslah layak dan selaras dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Karena ketika kompensasi finansial yang diberikan layak dan selaras, maka pegawai akan bekerja secara profesional dan bisa melakukan peningkatan terhadap kinerja serta prestasi pegawai tersebut.
- b. Instansi harus lebih meningkatkan motivasi intrinsik para pegawai agar kinerja pegawai meningkat dan tujuan Instansi tercapai. Karena dengan memiliki motivasi yang tinggi Instansi dapat dengan mudah mencapai tujuannya dengan baik sesuai dengan ketentuan dan kebijakan Instansi.
- c. Instansi harus lebih memperhatikan aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik bagi pegawai. Menciptakan lingkungan yang aman dan menyediakan fasilitas yang mendukung bagi pegawai dalam menunjang pekerjaannya. Artinya jika lingkungan kerja fisik berjalan dengan efisien dan nyaman, maka pegawai akan merasa aman dan kinerja pegawai akan meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya pada di bidang kajian yang sama serta variabel-variabel penelitian yang digunakan sebaiknya lebih diperluas agar menghasilkan penelitian yang lebih akurat.