

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis pada pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Dapat diartikan bahwa jika seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi serta kesadaran yang tinggi akan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, maka akan meningkatkan kinerja pegawai serta akan menghasilkan kinerja yang baik. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dihasilkan pegawai, maka semakin baik pula dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil analisis pada pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Dapat diartikan bahwa ketika seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang baik terhadap suatu instansi maka akan berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Dan jika tingkat kedisiplinan pegawai rendah atau cenderung menurun maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut akan menurun atau tidak optimal.
3. Berdasarkan hasil analisis pada pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa reward memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. Dapat diartikan bahwa jika suatu instansi dapat memberikan reward kepada pegawainya terhadap kinerja yang telah dihasilkan serta kinerja yang sangat baik, maka seorang pegawai akan merasa dihargai dan menjadi memiliki motivasi untuk kedepannya dapat bekerja lebih baik lagi.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah di paparkan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran untuk diberikan kepada Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia dan juga saran bagi peneliti selanjutnya, saran tersebut meliputi sebagai berikut :

### 1. Bagi perusahaan

- a. Pada variabel motivasi hasil average total yang tertinggi diperoleh pada indikator kebutuhan fisik hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan hasil average total terendah terdapat pada indikator kebutuhan sosial, kebutuhan sosial sangat penting untuk keberlangsungan suatu pekerjaan pada suatu instansi, maka dari itu jika dalam suatu instansi tidak memiliki kebutuhan sosial yang baik seperti berinteraksi antara sesama pegawai maupun atasan maka akan sulit untuk dapat berdiskusi terkait pekerjaan yang sedang dijalankan atau target perusahaan yang ingin dicapai menjadi sulit untuk tercapai. Maka dari itu disarankan kepada instansi agar dapat menumbuhkan rasa sosial sesama pegawai maupun atasan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target instansi.
- b. Pada variabel disiplin kerja hasil average total yang tertinggi diperoleh pada indikator ketaatan pada atasan hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan hasil average total terendah terdapat pada indikator tata cara kerja, disarankan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan tata cara kerja yang dilakukan oleh pegawai agar dapat menghasilkan kinerja pegawai yang optimal serta mencapai tujuan perusahaan.
- c. Pada variabel reward hasil average total tertinggi diperoleh pada indikator pengembangan karir hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan hasil average total terendah terdapat pada indikator psikologis dan sosial, disarankan bagi perusahaan untuk dapat memperhatikan kondisi psikologis pegawai seperti contoh memastikan para pegawai bekerja dengan perasaan yang senang dan tidak merasakan tertekan terhadap lingkungan

sekitar maupun pekerjaan. Kebutuhan psikologis dan sosial sangat penting diperhatikan karena jika seorang pegawai merasa tidak terpenuhi kebutuhan psikologis dan sosial maka akan mempengaruhi kinerjanya, serta motivasi yang sudah dimiliki menjadi hilang dan hal tersebut berdampak besar terhadap hasil kinerja pegawai.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik terhadap judul terkait motivasi, disiplin kerja, reward, dan kinerja pegawai dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan rujukan serta referensi jika peneliti selanjutnya ingin mengambil judul yang serupa.
- b. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk yang menggunakan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian kedepannya bisa lebih baik daripada penelitian sebelumnya.
- c. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan peninjauan lebih mendalam terkait topik masalah yang relevan dengan subjek penelitian agar mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam serta sejalan dengan topik yang akan digunakan serta mendapatkan tingkat akurasi yang tinggi terhadap sumber daya manusia.

