

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan etika kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Sebagaimana dari berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini artinya kompensasi yang dapat berjalan dengan baik serta mendukung dari tiap-tiap indikator pada penelitian ini, bisa berguna serta tepat untuk bisa mempengaruhi kinerja kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia.
2. Sebagaimana dari berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini artinya motivasi kerja yang didapat pada Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, sudah tepat dari indikator yang digunakan dan dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia.
3. Sebagaimana dari berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini artinya etika kerja di Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia perlu dijaga tentu dengan etika kerja yang baik bisa mempengaruhi kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya oleh penulis, maka penulis mencoba memberikan saran kepada Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia sebagai bahan pertimbangan dan sekiranya bermanfaat untuk mempertahankan dan dapat bisa meningkatkan kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi, motivasi dan etika kerja maupun salah satu dari faktornya yang mempengaruhi suatu kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, yang dimana sebagai lembaga pemerintahan dapat bisa mengatur kinerja pegawai menjadi lebih baik, tentunya dalam hal ini dari beberapa

variabel yang peneliti lakukan pada analisis diketahui variabel kompensasi memiliki pengaruh yang perlu diperhatikan dikarenakan memiliki nilai yang secara value dikatakan kecil yang tentunya hal ini bisa membuat kinerja pada pegawai akan mengalami peningkatan yang kurang signifikan. Semakin ditingkatkan dan diperhatikan kompensasi yang baik maka akan dapat bisa menciptakan para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan efektif.

2. Penulis memberikan saran kepada Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia agar bisa lebih memperhatikan suatu faktor yang dapat bisa mempengaruhi kinerja pegawai dari penelitian ini dan sesuai dengan pada kebutuhan pegawai, kompensasi yang adil dan menjamin tentunya para pegawai akan menjadi produktif dalam kinerjanya serta memberikan motivasi kepada seorang pegawai mengurangi dampak negatif yang dialami dari keterkaitan faktor variabel yang ada serta meningkatkan etika pada para pegawai dengan melakukan pendekatan yang intensif, hal ini menjadi dapat meningkatkan kinerja para pegawai.
3. Bagi untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan sebagai jembatan atau pedoman untuk melakukan penelitian selanjutnya, khususnya pada dibidang kajian yang sama serta sebaiknya memperluas variabel-variabel penelitian yang dipergunakan sehingga menghasilkan suatu penelitian yang akurat dan efektif.

