

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo berada pada klasifikasi baik. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik. Karena pegawai sering dilibatkan dalam kegiatan yang dilakukan oleh instansi.
2. Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo berada pada klasifikasi baik. Karena pegawai senantiasa mengutamakan kepentingan bersama dari pada kepentingan diri sendiri dan berusaha memperdalam tupoksi yang telah diberikan oleh pimpinan.
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo dari hasil perhitungan persamaan regresi diperoleh suatu hubungan regresi  $\hat{Y} = 16,35 + 1,24X$  hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh harga  $r = 0,82$  dengan koefisien determinasi sebesar  $r^2 = 0,6652$ . Hal ini berarti bahwa tingkat hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo adalah 66,52% dan 34,48% dipengaruhi oleh ukuran kinerja lain.

#### **B. Saran**

Dengan memperhatikan hasil dan pembahasan di atas, maka penulis dapat mengemukakan berapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo: untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai diharapkan instansi dapat meningkatkan motivasi kerja lebih baik dari sebelumnya sebab dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai akan lebih baik.

2. Bagi Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo: agar pimpinan memberikan tunjangan selama pegawai bekerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.
3. Bagi Pegawai: motivasi kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis, rasa aman, kasih sayang dan penghormatan. Apabila faktor-faktor tersebut tidak dikontrol dengan baik. Maka tidak mungkin kinerja pegawai menjadi baik untuk kemajuan instansi.
4. Bagi Peneliti lain: skripsi ini masih diperlukan lebih banyak lagi studi kasus, studi banding disebabkan motivasi kerja tidak hanya dapat dilihat dan ditentukan dari satu atau dua sisi saja.