

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel remunerasi yang terdiri atas enam indikator, yaitu (1) Senioritas Pegawai; (2) Kinerja; (3) Pengalaman; (4) Level/Grade; (5) Potensi; (6) Kebutuhan, dinyatakan tidak efektif. Artinya hal tersebut berimplikasi kepada motivasi kerja pegawai di Biro SDM Kepolisian Daerah Jawa Barat. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa indikator Level/Grade memiliki nilai yang paling tinggi, sedangkan indikator Kinerja memiliki nilai yang paling rendah.
2. Variabel motivasi kerja yang terdiri dari tiga indikator, yaitu (1) kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*); (2) kebutuhan kekuasaan (*Need of power*); (3) kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*), dinyatakan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Biro SDM Kepolisian Daerah Jawa Barat memiliki tingkat motivasi yang cukup signifikan. Berdasarkan indikator yang menjadi kajian dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa indikator kebutuhan afiliasi (*Need for affiliation*) memiliki nilai yang paling tinggi sedangkan indikator kebutuhan akan kekuasaan (*Need for power*) memiliki nilai yang paling rendah.
3. Variabel remunerasi memiliki pengaruh yang sedang atau cukup kuat terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Biro SDM Kepolisian Daerah Jawa Barat adalah remunerasi.

#### **1.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Variabel remunerasi yang masih rendah adalah pada indikator tunjangan biaya hidup. Untuk mengatasi hal tersebut, penulis merekomendasikan untuk mengkaji besaran tunjangan biaya hidup yang diberikan institusi agar sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat menunjang pegawai agar lebih motivasi dalam bekerja.
2. Pada variabel motivasi kerja indikator kebutuhan kekuasaan merupakan indikator terendah. Upaya yang bisa dilakukan untuk menanggulangi permasalahan tersebut adalah dengan mengkaji ulang sistem kepegawaian yang di dalamnya mengatur mengenai kenaikan pangkat, struktur jabatan, penempatan pegawai dan sebagainya di biro SDM Kepolisian Daerah Jawa Barat sehingga berimplikasi kepada naiknya tingkat motivasi kerja pegawai.
3. Remunerasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi karyawan di biro SDM Kepolisian Daerah Jawa Barat. Mengingat remunerasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, maka peneliti merekomendasikan kepada biro SDM Kepolisian Daerah Jawa Barat itu sendiri agar remunerasi yang ada di instansi tersebut dapat berjalan lebih efektif lagi, khususnya pada indikator remunerasi seperti: (1) Senioritas Pegawai; (2) Kinerja; (3) Pengalaman; (4) Level/Grade; (5) Potensi; (6) Kebutuhan untuk lebih diperhatikan lagi dan dibenahi seefektif mungkin, sehingga motivasi kerjanya menjadi lebih tinggi.