

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada variable pengaruh pemberian *reward* terhadap prestasi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik deskriptif kuantitatif melalui metode wawancara dan observasi seperti yang tertera pada pembahasan, kesimpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Penerapan metode *reward* dapat membuat pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta meningkat kinerjanya. Terbukti dengan adanya pemberian *reward* adanya kesejahteraan, pengembangan karir, penghargaan psikologis dan social, hal tersebut dapat meningkatkan prestasi kinerja para pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.

Dengan demikian dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa dengan memberikan *reward* kepada pegawai, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai yang bersangkutan. Jadi performa yang telah di lakukan oleh seluruh aparatur pemerintah kantor badan kepegawayan daerah kota Yogyakarta dinyatakan berpengaruh.

2. Dengan adanya program reward sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi *reward* terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta. Dengan terselenggaranya program *reward* ini para pegawai lebih semangat dalam melaksanakan kerja, baik secara kuantitas dan kualitas kerja, pegawai bekerja dengan usaha ekstra, hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sesuai dengan target yang diberikan, para pegawai menjalankan kerja dengan lebih cepat, para pegawai berja dengan teliti, para pegawai menjalankan kerja mampu membangun kerja sama antar pegawai maupun dengan atasan, mampu bekerja dengan tepat waktu, melakukan pekerjaanya sesuai dengan anggaran, dan para pegawai mampu melakukan kerja lebih kreatif dengan cara – cara baru dan juga para pegawai mampu bekerja dengan mandiri.

Dengan demikian dan disimpulkan bahwasannya dengan adanya *reward* ini dapat membuat para pegawai melakuakan pekerjaan dengan lebih baik. Jadi performa yang telah di lakukan oleh seluruh aparatur pemerintah badan kepegawain daerah kota Yogyakarta dinyatakan berpengaruh.

3. Kinerja juga berpengaruh signifikan, dengan diberikannya *reward* maka kinerja pegawai secara kuantitas, kualitas, kerja sama dan kecepatan pegawai pada badan kepegawain daerah kota Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat pada hasil perhitungan penilaian kinerja. Hasil perhitungan dari penilaian kinerja pegawai Badan Kepegawain Daerah Kota Yogyakarta

rata – rata nilai perhitungan sebesar 86.47 yang artinya pegawai memiliki kinerja dan perilaku yang baik. dengan demikian kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta dapat dikatakan kinerjanya baik.

Dengan demikian dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa kinerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap *reward*, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai yang bersangkutan. Jadi performa yang telah dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah kantor badan kepegawaiyan daerah kota Yogyakarta dinyatakan berpengaruh.

4. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik kinerja para pegawai tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kepada pegawai, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai yang bersangkutan. Jadi performa yang telah dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah badan kepegawayan daerah kota Yogyakarta dinyatakan berpengaruh.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta sebagai berikut :

1. Badan kepegawain daerah kota Yogyakarta dapat mendorong kinerja para pegawai dengan mengevaluasi dan tindakan nyata seorang pemimpin, untuk memberikan teladan ataupun contoh kinerja lebih baik kepada pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta. Motivasi dan menginspirasi

pegawai, lebih menekankan para pegawai dengan bekerja dengan sesuai standar, melakukan usaha extra, hasil kinerja yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah di tentukan. Lebih memperhatikan kualitas kerja para pegawai, kecepatan kerja dan ketelitian para pegawai agar menghasilkan kinerja maksimal.

2. Badan kepegawain daerah kota yogyakarta mendorong motivasi yang tinggi kepada pegawai karena terbukti memotivasi berpengaruh positif terhadap kinerja para pegawai. Memotivasi pegawai perlu mendapatkan perhatian yang lebih kepada kepala kantor kepegawaian daerah kota Yogyakarta, karena untu menciptakan kinerja yang baik, pegawai harus bekerja dalam ketenangan, membangun kerja sama, dan mendorong prestasi kinerja pegawai.
3. Perlu melakukan penelitian lanjutan perlu menambah variable lain, karena variable-variabel lain juga memiliki pengaruh yang lebih signifikan selain *reward* dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta.