

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisi dan pembahasan data, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinsos PPKB PPPA Kabupaten Magelang.

Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu $0,000 < 0,05$. Disimpulkan semakin baik motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja pegawai akan rendah pula (H1: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, hipotesis diterima).

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinsos PPKB PPPA Kabupaten Magelang

Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu $0,039 < 0,05$. Disimpulkan bahwa tingkat lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, demikian sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka kinerja pegawai akan rendah, (H2: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, hipotesis diterima).

- c. Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinsos PPKB PPPA Kabupaten Magelang

Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, demikian sebaliknya (H3: Motivasi kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, hipotesis diterima).

- d. Pengaruh variabel yang paling dominan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinsos PPKB PPPA Kabupaten Magelang

Berdasarkan analisis diatas dapat diketahui pengaruh paling dominan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah pengaruh variabel motivasi kerja karena koefisien betanya.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi Kantor

Dari hasil penelitian, maka penulis memberikan masukan beberapa saran yang bertujuan untuk menunjang tercapainya kinerja pegawai yang lebih optimal diantaranya sebagai berikut :

- a. Kepala dinas perlu memperhatikan motivasi kerja para pegawai demi menunjang semangat dalam melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan. Untuk pegawai yang memiliki permasalahan keakraban

hubungan dengan pegawai lain atau atasan bisa diberikan fasilitas refreshing dan *outbond* bersama sehingga tercipta kebersamaan antar pegawai maupun atasan. Untuk pegawai yang berprestasi diluar program kerja, kepala dinas perlu memberikan apresiasi berupa *reward* khusus sehingga menimbulkan motivasi untuk bekerja dan pegawai tak hanya bekerja untuk memenuhi program kerja dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

- b. Dalam menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman sebaiknya tiap pegawai diberi beban kerja yang merata, sikap saling peduli, menjaga dan menjalin hubungan kerja yang baik antar pegawai

5.1.1 **Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengevaluasi pertanyaan-pertanyaan yang ada didalam kuisioner agar dapat mewakilkan secara tepat variabel ynag hendak diukur, serta dapat melanjutkan penelitian dengan menggunakan metode penelitian 360 derajat agar mendapatkan hasil yang lebih akurat.