

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan setu kabupaten bekasi.

sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan setu yang dibuktikan dengan nilai  $\beta_1$  sebesar 4,531 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari standar *error* yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan setu kabupaten bekasi. Adapun hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja bernilai positif.
2. Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan setu yang dibuktikan dengan nilai  $\beta_1$  sebesar 2,026 dengan signifikan 0,050 lebih kecil dari standar *error* yang telah ditetapkan sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan setu kabupaten bekasi. Adapun hubungan antara motivasi dengan kinerja bernilai positif.

#### **5.2 Saran**

Penulis memberikan saran berdasarkan fenomena yang terjadi terkait penelitian ini tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan setu kabupaten bekasi dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja untuk para pegawai kantor kecamatan setu kabupaten bekasi harus dikelola dan ditingkatkan lagi agar para pegawai lebih produktif. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator Hubungan Kerja antara Bawahan dengan atasan terdapat dalam pernyataan “Saya memiliki hubungan yang baik dan kerjasama dengan pimpinan maupun rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan” yaitu dengan skor 160 berada dalam interval (skor 4) hal ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum maksimal dalam memahami tujuan di dalam lingkungan kerja. Maka disarankan instansi agar lebih meningkatkan hubungan baik antara sesama pegawai serta menguatkan kerjasama antara pimpinan maupun rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini diharapkan lebih menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman.
2. Motivasi untuk para pegawai kantor kecamatan setu kabupaten bekasi harus dikelola dan ditingkatkan lagi agar para pegawai memiliki rasa tanggung jawab sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah yang terdapat pada indikator daya pendorong yaitu melalui pernyataan “Pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya” yaitu dengan skor sebesar 3,975. Hal ini menunjukkan pemimpin belum maksimal memberikan motivasi kepada bawahan dalam melakukan pekerjaannya. Maka disarankan kepada pemimpin agar lebih memberikan motivasi kepada pegawai agar mereka selalu mengedepankan kewajiban yang telah diberikan kepada masing-masing pegawai.
3. Kinerja pegawai untuk Kecamatan setu kabupaten bekasi harus dikelola dan ditingkatkan lagi agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dengan maksimal dan cara menanggulangi permasalahan yang dihadapi. Hal ini dibuktikan dari skor jawaban terendah pada indikator ketepatan waktu dari hasil yaitu melalui pernyataan “Pegawai memanfaatkan waktu dengan baik agar pekerjaan cepat selesai” sebesar 4. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pegawai cenderung memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya

dengan baik. Maka disarankan setiap pegawai diharapkan mampu bekerja sama dengan bagian lain, serta saling membantu terhadap sesama rekan kerja, dan setiap pegawai diharapkan tidak menunda-nunda suatu tugas atau pekerjaan.

4. Bagi pegawai hendaknya pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sesuai target yang telah ditetapkan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan maksimal. Pegawai juga sebaiknya lebih memperhatikan kualitas dan kuantitas dalam bekerja, meningkatkan kinerja dan kerjasama antar pegawai agar tujuan kantor kecamatan tercapai.
5. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel lain seperti variabel kompensasi, variabel disiplin kerja dan variabel lainnya serta menentukan responden yang tepat sesuai dengan variabel yang digunakan dalam penelitian sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik dan objektif.