

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, maka penulis memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 5,988 (t-hitung) lebih besar dari 1,98609 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Maka, dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Dimana yang berarti apabila Motivasi pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi meningkat maka akan meningkat pula Kinerja Pegawai yang dihasilkan.
2. Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai 2,440 (t-hitung) lebih besar daripada 1,98609 (t-tabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil daripada 0,05. Maka, dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dimana apabila Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran kota Bekasi difasilitasi lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai yang dihasilkan.
3. Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh F hitung nilai F hitung sebesar 37,560 lebih besar daripada 3,09 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi. Masing-masing dari tingkat motivasi dan lingkungan kerja memiliki peranan penting terhadap tercapainya kinerja pegawai, dimana kedua hal tersebut jika dijalankan secara bersama-sama dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5.2. IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian tersebut, bahwa peneliti dapat mengemukakan beberapa saran yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi, diharapkan penelitian ini dapat mejadi bahan pertimbangan dan masukan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi pada pegawainya. Adapun saran untuk instansi tersebut adalah:
 - a. Untuk dapat mempertahankan Motivasi, hal yang harus ditingkatkan adalah menjalin kerjasama yang baik diantara para karyawan dengan cara membentuk sebuah team work untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara bersama-sama.
 - b. Pihak Instansi lebih memperhatikan ruangan kerja pegawai demi menunjang kinerja dengan cara mengacu pada aspek tata ruang dan ergonomi yang memenuhi standar.
 - c. Faktor kinerja karyawan, hal yang harus dipertahankan adalah mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan cara menerapkan disiplin waktu. Penerapan sikap ini untuk mengatur tugas mana yang dapat kita kerjakan lebih dahulu, agar tugas tersebut lebih cepat selesai atau tepat waktu.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil dari uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan persentase atau besaran pengaruh dari variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 44,9%, sedangkan persentase sisanya yaitu 55,1%. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat meneliti variabel-variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

