

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan yakni sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.
- b. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.
- c. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini tentunya tidak terlepas dari keterbatasan dan juga kendala. Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini terdapat beberapa batasan, karena berbagai faktor agar dapat lebih memperhatikan peneliti selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini adalah :

1. Pada penelitian ini keterbatasan yang dialami peneliti yaitu tidak mempunya peneliti dalam mendapatkan data motivasi kerja.
2. Peneliti menggunakan kuesioner yang jawabannya belum tentu menunjukkan keadaan yang sebenarnya dari para responden

5.3 Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan hasil penelitian diatas mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut mampu mengupayakan agar lingkungannya terasa nyaman sekretariat daerah lebih memperhatikan hubungan baik antar pegawai serta memperhatikan kelembaban ditempat kerja agar pegawai merasa nyaman dan semangat bekerja.
2. Diharapkan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut lebih mampu mengupayakan pimpinannya untuk memberikan arahan kepada pegawai sebelum mengerjakan tugasnya, selain itu kantor sekda kab garut tidak memberikan target yang memberatkan pegawainya agar lebih kondusif.
3. Diharapkan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Garut lebih memperhatikan pegawainya agar dapat mengutarakan ide-ide dan pemikiran mereka dalam suatu proyek atau tugas, selain itu pegawai sekda lebih menjaga kerapihan mereka dalam bekerja.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar menggunakan variabel disiplin kerja, kepemimpinan kerja, beban kerja, fleksibilitas kerja, pengembangan karir, sikap kerja, pelatihan kerja.