

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis, untuk mengetahui lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran tingkat kondusif Lingkungan Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis adalah kurang kondusif. Dari 12 indikator yang digunakan, indikator penerangan dan pencahayaan memiliki skor persentase yang tertinggi. Sedangkan indikator pewarnaan dinding memiliki skor persentase yang paling rendah.
2. Gambaran tingkat Motivasi Kerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis adalah kurang. Dari 3 indikator yang digunakan, indikator kebutuhan akan berprestasi memiliki skor persentase yang paling tinggi, sedangkan indikator kebutuhan akan afiliasi memiliki skor persentase yang paling rendah diantara indikator yang lain.
3. Gambaran tingkat Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis adalah kurang. Dari 6 indikator yang digunakan, indikator keefektivan biaya memiliki skor persentase yang paling tinggi, sedangkan indikator kebutuhan pengawasan memiliki skor persentase yang paling rendah.
4. Terdapat pengaruh kuat Lingkungan Kerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.
5. Terdapat pengaruh sedang Motivasi Kerja di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

6. Terdapat pengaruh kuat Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut.

1. Hasil pengolahan data terhadap tingkat kondusif Lingkungan kerja menunjukkan kriteria kurang kondusif dengan indikator pewarnaan dinding dan hubungan sesama rekan kerja memperoleh persentase terendah. Hal ini menunjukkan bahwasannya para pegawai merasakan tingkat lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berdampak pada kinerja para pegawai. Mangkunegara (2003, hal. 15) menyatakan bahwasannya “faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan organisasi”. Berdasarkan hal di atas, seharusnya lingkungan kerja lebih ditingkatkan atau dioptimalkan kembali, guna meningkatkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).
2. Hasil pengolahan data terhadap Motivasi Kerja menunjukkan kriteria kurang dengan indikator kebutuhan berkuasa memperoleh presentase terendah, para pegawai seharusnya dapat membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau suatu ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Uno (2012, hal. 71) mengatakan “Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut serta menentukan kinerja seseorang dan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan pegawai agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”.
3. Hasil pengolahan data terhadap Kinerja Pegawai berada pada kriteria kurang, hal tersebut sejalan dengan data yang telah dipaparkan pada latar belakang yang menunjukkan kriteria belum optimal. Indikator terendah yakni indikator

kebutuhan pengawasan, alangkah baiknya para pegawai mampu bekerja dengan atau tanpa adanya pengawasan. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi pegawai maupun pimpinan organisasi, hasil evaluasi kinerja dapat dilakukan untuk menentukan tindakan yang tepat. Produktivitas akan naik jika pegawai mempunyai sasaran tertentu yang mudah dilihat, dan bukan suatu uraian pekerjaan yang samar-samar atau peringatan seorang pengawas