

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dilihat dari hasil pengujian *weight means score* sebesar 4.07 termasuk dalam kategori baik. Hal ini terlihat pada fasilitas kerja dan hubungan kerja yang semakin membaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hampir seluruh pegawai menyatakan lingkungan kerja telah dalam kondisi yang menunjang kebutuhan pegawai, artinya adanya kondisi yang kondusif pada lingkungan kerja baik fisik dan non fisik. Akan tetapi lingkungan kerja fisik maupun non fisik masih perlu ditingkatkan lagi, agar semua indikator berada di skor ideal.
2. Motivasi kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dilihat dari *weight means score* termasuk dalam kategori baik yang artinya motivasi kerja telah terlaksana dengan baik. Terlihat dari respon pegawai terhadap motivasi kerja yang mendapat nilai rata-rata sebesar 4.09. Pegawai senantiasa berupaya untuk menjalankan tugas dengan kompeten dan berusaha mencapai target yang telah ditentukan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki motivasi yang cukup tinggi. Artinya instansi sudah memberikan kontribusi bagi pegawai dalam peningkatan motivasi, akan tetapi motivasi tersebut masih perlu ditingkatkan lagi agar semua indikator berada di skor ideal.
3. Berdasarkan hasil analisis data menggambarkan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dengan nilai sebesar 0,619 yang artinya tingkat korelasi memiliki hubungan yang kuat. Adapun persentase besarnya koefisien determinasi memperoleh nilai 0,383 atau 38,3% dan 0,617 atau 61,7% yang tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja akan tetapi disebabkan oleh faktor-faktor lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jawaban dari hipotesis penelitian dapat diterima.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mendukung motivasi kerja pegawai. Meskipun demikian, terdapat indikator yang menunjukkan tingkat motivasi kerja pegawai yang masih kurang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, perbaikan pada lingkungan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan. Untuk mencapai peningkatan motivasi kerja pegawai, instansi dan pimpinan perlu memahami dengan baik faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, termasuk pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan penuh kekeluargaan, diharapkan pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang mendukung ini akan memberikan dorongan positif bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan semangat dan komitmen. Dengan begitu lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai menjadi lebih baik.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa rekomendasi mengenai pelaksanaan lingkungan kerja untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Rekomendasi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kemajuan organisasi, khususnya di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Beberapa rekomendasi tersebut antara lain:

5.3.1 Bagi Pihak Lembaga

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa secara umum Lingkungan Kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sudah berjalan dengan baik. Meskipun demikian, terdapat beberapa indikator yang memperoleh nilai terendah yang perlu menjadi perhatian lembaga. Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan jawaban lebih akurat terkait keinginan dan kebutuhan pegawai, baik dari segi lingkungan fisik maupun non-fisik. Maka, dapat disimpulkan untuk mengatasi masalah kebisingan, lembaga perlu menyediakan alat peredam di beberapa bidang yang lokasi tempat kerjanya berada di sekitar lingkungan yang kurang kondusif. Untuk hal pewarnaan dinding, lembaga perlu mempertimbangkan untuk melakukan renovasi dan menyesuaikan warna dinding dengan

keadaan pencahayaan di ruang kerja, sehingga dapat menciptakan suasana yang lebih nyaman bagi pegawai dan mengurangi risiko lelah pada mata. Selanjutnya, untuk indikator ruang gerak, lembaga perlu mengatur tata letak peralatan kerja dengan baik dan nyaman, terutama bagi bidang yang memiliki banyak peralatan. Peralatan dapat ditempatkan di ruangan yang lebih luas atau disediakan tempat khusus untuk menyimpan peralatan yang bisa digunakan bersama. Selain itu, penting juga untuk memperhatikan indikator keamanan kerja dengan menyediakan rambu-rambu jalur evakuasi agar pegawai merasa lebih aman saat berada di lingkungan kantor. Di samping itu, perlu dilakukan penambahan beberapa fasilitas penyejuk ruangan (AC) di beberapa ruangan untuk meningkatkan kenyamanan pegawai. Terakhir untuk indikator hubungan kerja dimana pihak lembaga baik pimpinan maupun pegawai perlu memberikan perlakuan dan perhatian yang baik dan adil terhadap bawahan maupun sesama rekan kerja, . hal ini meliputi interaksi dalam hal pekerjaan maupun pelaksanaan pekerjaan secara menyeluruh. Serta adanya arahan dan komunikasi yang jelas dari pimpinan sehingga pegawai merasa paham dengan pekerjaan yang dilakukan, dengan begitu pegawai dapat bersosialisasi untuk membangun tim kerja yang baik.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja, dapat disimpulkan mayoritas pegawai memiliki motivasi yang baik. Namun, terdapat beberapa penilaian responden yang menunjukkan bahwa motivasi yang masih rendah yaitu pada dimensi kebutuhan fisiologis dan aktualisasi diri. Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam terkait keinginan dan kebutuhan pegawai dari segi motivasi. Maka, dapat disimpulkan bahwa lembaga perlu mengkaji kembali pemberian motivasi kepada setiap pegawai. Lembaga sebagai fasilitator perlu bertanggung jawab dalam memberikan fasilitas kerja yang memadai dan membantu pegawai dalam mengembangkan kemampuannya. Lebih lanjut, penting bagi lembaga untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan guna menerapkan hasilnya dalam pekerjaan. Selain itu, promosi jabatan juga harus dijadikan sebagai sarana untuk memberikan kesempatan atas kemajuan karir pegawai di masa mendatang. Diperlukan peninjauan kembali terkait pemberian insentif kepada pegawai yang ditugaskan tambahan tugas. Evaluasi perlu dilakukan untuk memastikan apakah insentif yang diberikan sudah sebanding dengan beban

kerja dan tanggung jawabnya. Hal ini akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal dan turut berkontribusi dalam memajukan lembaga.

Sehingga dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, peneliti merekomendasikan lembaga untuk tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini diharapkan dapat mewujudkan tujuan lembaga secara lebih efektif dan efisien.

5.3.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi acuan atau pedoman dalam penulisan skripsi yang akan disusun. Adapun untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah faktor lain yang tidak masuk kedalam penelitian ini dan mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi terkait. Karena secara umum, penelitian ini hanya fokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, maka penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi dengan melengkapinya serta memperkaya wawasan mengenai faktor-faktor lain yang juga memiliki peran dalam memengaruhi motivasi kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki pada penelitian selanjutnya. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan pendekatan yang lebih komprehensif dalam memahami konsep lingkungan kerja dan dapat mengkonversikan konsep tersebut menjadi instrumen penelitian yang lebih konkret. Dengan melakukan perbaikan ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih mendalam dan akurat terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.