

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah (BPLHD) Provinsi Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan motivasi pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat masuk dalam kategori tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang di dapat, skor aktual variabel motivasi sebesar 337,3 atau sebesar 76,6% dari skor ideal sebesar 415 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya skor rata-rata keseluruhan dari motivasi kerja yang diukur melalui dimensi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan termasuk dalam kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian, secara keseluruhan kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat masuk dalam kategori tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang di dapat, skor aktual sebesar 335 atau sebesar 76% dari skor ideal sebesar 415 yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya skor kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat yang diukur melalui dimensi kuantitas dari hasil kerja, dimensi kualitas dari hasil kerja, dimensi ketepatan waktu dari hasil, dimensi kehadiran, dan dimensi kemampuan bekerja sama termasuk kedalam kategori tinggi.

3. Berdasarkan hasil R Square yaitu 0.398 atau sebesar 39,8% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 39,8% terhadap kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat, sedangkan sisanya sebesar 60,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Melalui uji regresi sederhana, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dilihat dari perhitungan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0.000 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7.323, yang berarti nilai  $sig < 0,05$  dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $7.323 > 1.989$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kecil dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat.

## 5.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan motivasi pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat, peneliti menyarankan pimpinan terus memberikan kesempatan kepada pegawai untuk dapat memiliki tanggung jawab serta wewenang yang luas dalam hal pelaksanaan dan penyelesaian tugas sehingga, pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat akan terus termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi karena diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut salah ataupun dimarahi. Namun, selain dari pada itu peneliti menyarankan juga kepada pimpinan untuk lebih terlihat semangat, aktif, dan lebih mendekati diri kepada pegawai seperti kegiatan intern (*coffee morning* misalnya) yang diadakan satu minggu sekali sehingga interaksinya tidak satu arah, tetapi dua arah antara pimpinan dan pegawai. Dari kegiatan tersebut akan ada pendapat atau pemikiran pegawai mengenai masalah atau pekerjaan yang ada selama satu minggu yang telah berlangsung. Dengan pimpinan terlihat bersemangat dalam berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan tentunya di depan para pegawai, akan memberikan energi positif kepada pegawai sehingga pegawai juga bersemangat dalam bekerja serta diikuti dengan pemberian penghargaan yang lebih agar pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

2. Dengan adanya kemampuan bekerja sama yang sangat tinggi dari pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat, peneliti menyarankan agar pegawai sedikit lebih tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang menantang seperti halnya lebih mengulik lagi pekerjaan yang diberikan sehingga tidak hanya mengerjakan pekerjaan yang sudah pasti, tetapi pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat harus dapat lebih berinovatif dalam bekerja, maka pekerjaan tidak akan terasa membosankan karena ada tantangan yang lebih. Selain itu juga pegawai harus memiliki kesadaran yang lebih untuk meningkatkan pekerjaan agar hasilnya pun akan lebih baik lagi. Serta, peneliti menyarankan pegawai BPLHD Provinsi Jawa Barat lebih tertarik lagi untuk bersemangat dalam hal mengejar jenjang karir dan kesempatan promosi dan rotasi yang ada karena dengan motivasi yang tinggi untuk mengejar jenjang karir dan kesempatan promosi serta rotasi akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel penelitian tidak hanya motivasi saja yang digunakan sebagai variabel bebas karena masih banyak sekali faktor fundamental yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dilakukan agar hasil penelitian yang diinginkan lebih sempurna.