

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kuningan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel mediator, dengan begitu bisa disimpulkan, bahwa diantaranya:

1. Gambaran lingkungan kerja, kinerja pegawai, dan motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan bisa dikatakan cukup, dimana lingkungan kerja dan motivasi disana dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dalam menjaga kenyamanan pegawai saat melakukan pekerjaannya. Pada hasil penelitian kinerja pegawai ini dikatakan cukup, apalagi dalam keterlibatan lingkungan kerja serta motivasi bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Meskipun motivasi tidak dapat menjadi mediasi bagi berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SATPOL PP Kab. Kuningan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan, artinya lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa meningkatnya kondusif lingkungan kerja, dengan begitu akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada SATPOL PP Kab. Kuningan, artinya secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal tersebut membuktikan bahwa tingkat kondusif lingkungan kerja yang tinggi, dengan begitu semakin termotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan, artinya secara langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut memperlihatkan bahwa meningkatnya motivasi pada diri pegawai, dengan begitu menumbuhkan juga kualitas kinerja pegawai.

5. Motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SATPOL PP Kab. Kuningan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai begitupun sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti akan memberikan saran, sebagai berikut:

a. Bagi Instansi

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka, ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan dari lingkungan kerja yaitu hubungan kerja sesama pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian dalam data kuesioner menyatakan bahwa instrumen mengenai hubungan antar pegawai masih terbilang rendah. Maka dari itu, instansi khususnya atasan perlu lebih mendekati diri pada pegawai salah satunya dengan memperbaiki komunikasi agar suasana lingkungan kerja antar pegawai.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan dari motivasi kerja yaitu mengenai fasilitas yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai, karena berdasarkan hasil penelitian dalam data kuesioner menyatakan bahwa permasalahan fasilitas terbilang rendah. Oleh sebab itu, instansi perlu lebih memperhatikan serta memperbaiki fasilitas kantor yang diberikan pada pegawai agar lebih baik lagi dan dapat sesuai dengan kebutuhan para pegawainya. Hal tersebut menjadi penting karena, dapat mendorong pegawai untuk lebih semangat dalam menjalankan tugas yang diembannya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian dengan melibatkan variabel dan indikator lainnya, yang belum ada pada penelitian ini serta dengan penelitian ini dengan jangkauannya lebih luas. Sehingga dapat menemukan temuan baru yang lebih komprehensif dan menambah ilmu, khususnya bagi peneliti selanjutnya.