

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, dapat diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan uji t dengan nilai thitung sebesar  $5,564 > t_{tabel} (2,003)$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan uji-t dengan nilai thitung sebesar  $3,764 > t_{tabel} (2,003)$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji analisis regresi linier berganda dengan nilai F hitung sebesar  $51,591 > F_{tabel} (3,17)$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang disampaikan, diantaranya:

1. Diharapkan Diskoperindag Kabupaten Pandeglang dapat memperbaiki, memelihara, dan menyempurnakan prinsip dan program kerja untuk

meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, termasuk memenuhi kebutuhan fisiologis, keselamatan, dan kebutuhan sosial.

2. Diharapkan Lingkungan kerja Diskoperindag Kabupaten Pandeglang dapat ditingkatkan seperti adanya pemerhatian kebersihan lingkungan, pemanfaatan fasilitas dan tinjauan tempat kerja supaya tugas yang diberikan dilakukan dengan maksimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penulis menganjurkan agar menambahkan variabel bebas yang lain untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai sehingga hasilnya yang diraih lebih baik dan mampu menambah wawasan dan pengetahuan.