

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan penjelasan dari bab – bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja non Fisi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh yang di buktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,673 > 2,17881$) serta dengan nilai signifikan = $0,020 < 0,05$ dengan besar pengaruhnya adalah 23,48%.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,907 > 2,17881$) serta dengan nilai signifikan = $0,013 < 0,05$ dengan besar pengaruhnya adalah 28,84%.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,089 > 2,17881$) serta dengan nilai signifikan = $0,00002 < 0,05$ dengan besar pengaruhnya adalah 38,91%.
4. Secara simultan Lingkungan Kerja Non Fisik, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh ini dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($41,683 > 3,49$) serta dengan nilai signifikan = $0,000 < 0,05$ dan besarnya pengaruh secara simultan adalah 91,20% sementara sisanya 8,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan bahwa kualitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh sudah BAIK dengan Total Capaian Responden (TCR) nya sebesar 89,63%, maka untuk meningkatkan kualitas Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh disarankan kepada Pimpinan Daerah atau Camat untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan hal – hal sebagai berikut :

1. Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai yang masih berkategori Cukup baik dengan cara :

- 1) Mendorong pegawai untuk mengaktualisasikan dirinya dengan cara memberikan kesempatan mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, berindak dengan baik dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk beraktifitas secara leluasa dalam mengerjakan tugas.
- 2) Meningkatkan pemenuhan kebutuhan Psikologis pegawai dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja dan insentif yang sesuai serta memperhatikan waktu istirahat atau cuti kerja.
- 3) Memperhatikan kebutuhan sosial dari pegawai dengan cara membina rasa kebersamaan antar pegawai dalam hal saling bantu dalam kesulitan, memberi solusi bila pegawai menemui permasalahan dan meningkatkan rasa kepedulian.

2. Meningkatkan lingkungan kerja non fisik yang dengan cara :

- 1) Meningkatkan hubungan yang serasi dengan cara memaksimalkan interaksi antara atasan dan bawahan, antar pegawaisehingga menciptakan lingkungan yang kondusif.
 - 2) Menciptakan rasa aman bagi pegawai dalam melakukan tugas sehingga mereka terhindar dari rasa tertekan,terintiminasi dan mereka tidak merasa didiskriminasikan dalam institusi.
 - 3) Menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dengan saling mengingatkan,saling bantu dan bersikap sopan serta menjalin hubunganyang lebih baik antar pegawai.
3. Mempertahankan kualitas Budaya Organisasi yang sudah Sangat Baikdengan cara :
- 1) Mmempertahankan dan meningkatkan budaya kerja yang berorientasi hasil kerja seperti mendorong pegawai untuk mencapai standar kerja sehingga mereka bekerja dengan optimal.
 - 2) Mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi yang berorientasi orang dengan mempertahankan hubungan emosional sesama pegawai dan mendorong pegawai untuk menunjukan dan meningkatkan kualitas diri.