

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan t hitung $>$ t tabel ($+3,441 > 2,025954$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,002 > 0,050$ serta besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci adalah sebesar 37,5%.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,217 > 2,05954$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,000 < 0,050$ serta besarnya pengaruh Gaya kepemimpinan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci adalah sebesar 44,5%.
3. Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,902 > 2,05954$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,001 < 0,050$ serta besarnya pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci adalah sebesar 15,2%.

4. Secara simultan Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik(X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Motivasi kerja (Y) yaitu sebesar 97,3%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 2,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan Bab pembahasan dan kesimpulan bahwa Motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kerinci berada pada total capaian responden (TCR) nya sebesar 96,8%, dengan rata-rata sangat baik. Maka untuk meningkatkan Motivasi kerja pegawai tersebut penulis menyarankan hal-hal berikut :

1. Memperbaiki kondisi Lingkungan Kerja Fisik dengan cara :
 - a. Tempat kerja jauh dari kebisingan
 - b. Penyediaan fasilitas AC setiap ruangan
2. Memperbaiki hal Gaya Kepemimpinan pegawai dengan cara :
 - a. Meningkatkan kemampuan memotivasi pegawai.
 - b. Meningkatkan kemampuan komunikasi antara pimpinan dan pegawainya
3. Memperbaiki kondisi Kompensasi dengan cara :
 - a. Meningkatkan fasilitas yang tersedia
 - b. Mencari solusi untuk penambahan tunjangan