

BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian sebagaimana yang telah diuraikan, maka simpulan dan implikasi yang dipandang perlu untuk diungkapkan pada akhir penelitian ini. Adapun Simpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah

Merujuk pada akuisisi riset oleh peneliti, motivasi kerja relevansinya terlihat dari motivasi secara konperhensif, sehingga pegawai secara sadar melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal dan maksimal pula dalam penyelesaian tugas pekerjaannya. Kebalikan dari motivasi lemah terhadap pegawai berakibat terjadi melemahnya kinerja pegawai untuk menuntaskan tugasnya. Dalam pandangan peneliti untuk mencapai eskalasi parameter ini mampu dijalankan oleh atasan melalui strategi pengarahan dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya agar pekerjaan yang diembannya cepat selesaidengan batas waktu yang telah ditentukan.

Motivasi Kerja memberi pengaruh afirmatif pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Nilai *R Square* sebesar 0,416 artinya sebesar $0,416 \times 100\% = 41,6\%$ variasi alterasi variabel terikat kinerja mampu diterangkan oleh variabel bebas Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 58,4% lagi diterangkan oleh faktor-faktor lain.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Besarnya pengaruh variable Motivasi kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 41,6% tersebut.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah

Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti, Lingkungan Kerja masih signifikan terlihat dari keadaan ruang lingkup tempat tugas memenuhi standar kelayakan kerja yang berakibat kurang optimalnya capaian kerja. Lingkungan tempat tugas berdampak positif terhadap hasil kerja pegawai dengan Nilai *R Square* sebesar

0.269 artinya sebesar 26,9% variasi alterasi variabel terikat kinerja dapat diterangkan oleh Variabel bebas Lingkungan Kerja sementara sisanya 72,1% diterangkan faktor-faktor lain.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 26,9% yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pengaru Motivasi Kerja dan Linghungan Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah

Kemudian berdasarkan akuisisi riset oleh peneliti, Kinerja Pegawai belum meningkat tampak pada hasil kerja pegawai menurun dari tidak terselesaikan beban tugas tidak tepat pada waktunya. Kemudian secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh afirmatif dan substansial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lampung Tengah. Nilai *R Square* sebesar 0.464 artinya sebesar $0.464 \times 100\% = 46,4\%$ variabel terikat yaitu kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel bebas Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 53,6% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja adalah sebesar 46,4%, sedangkan sisanya sebesar 53,6% merupakan variasi perubahan variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran