

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang diteliti, maka terdapat beberapa kesimpulan pada pengujian Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi sebagai berikut :

1. Motivasi aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 145,8 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi. Lingkungan Kerja Fisik aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 130,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi. Disiplin Kerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 141,85 artinya dapat dikategorikan Tinggi Kinerja aparatur pemerintah desa pada Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 133,75 artinya dapat dikategorikan Tinggi.
2. Berdasarkan data pada tabel 4.29 diatas hasil output dari uji F. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dari output ANOVA pada tabel diatas. Nilai F hitung yang diperoleh adalah 6,672 sedangkan

nilai F tabel sebesar 2,92. Maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung 6,672 > F tabel 2,92 dengan tingkat signifikansi 0,001 karna tingkat signifikansi < 0,05, maka model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja fisik dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Berdasarkan data pada tabel 4.30 diatas dapat diketahui hasil output uji t Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung motivasi adalah 3,079 dengan nilai signifikansi 0,004 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung 3,079 > t tabel 2,042 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung lingkungan kerja fisik adalah 0,971 dengan nilai signifikansi 0,339 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung 0,971 < t tabel 2,042 dengan nilai signifikansi 0,339 > 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja. Selanjutnya pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y) dapat dilihat nilai t hitung disiplin kerja adalah 0,532 dengan nilai signifikansi 0,598 dan t tabel 2,042. Nilai t hitung 0,532 < t tabel 2,042 dengan nilai signifikansi 0,598 > 0,05. Maka dapat

disimpulkan secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

## 5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang saya lakukan dengan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut ini :

1. Bagi Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi disarankan untuk menyesuaikan gaji dan tunjangan agar lebih kompetitif serta memberikan insentif berbasis kinerja untuk meningkatkan semangat kerja, mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan secara berkala agar pegawai memiliki kompetensi yang lebih baik dan memberikan penghargaan bagi pegawai berprestasi guna meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja.
2. Disarankan Kantor Desa Markanding Kabupaten Muaro Jambi agar meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik memperbaiki fasilitas kantor seperti penyediaan laptop dan printer yang memadai sesuai kebutuhan pegawai, menyediakan fasilitas pendukung seperti AC yang cukup dan ruang kerja yang nyaman agar pegawai lebih produktif dan meningkatkan kebersihan dan kerapihan ruang kerja guna menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memberikan sanksi yang jelas bagi pegawai yang sering tidak hadir tanpa keterangan guna menegakkan kedisiplinan dan mengadakan sosialisasi mengenai pentingnya disiplin kerja dan dampaknya terhadap pelayanan masyarakat.

3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa di masa mendatang atau meneliti faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga dapat disempurnakan lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif atau penelitian yang lebih dalam.

