

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Sebagaimana terkait penganalisaan yang dilakukan terkait pada bab sebelumnya, berupa disertakan dengan teori-teori serta juga konsep yang mendukung pada penganalisaan penelitiannya ini berupa dengan judul pengaruh lingkungan kerja fisik, karakteristik individu serta motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai Kementerian Pertahanan RI maka terkait kepada penelitiannya ini, bisa diperoleh simpulan hasil kajian yakni, diantaranya ialah :

1. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel independen lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Pertahanan RI, yang ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t dengan memperoleh nilai t hitung sebesar  $3,509 > t$  tabel sebesar  $1,9844$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0.001 < 0.05$ . maka apabila semakin baik lingkungan kerja fisik yang disediakan oleh instansi maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI.
2. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel independen karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kementerian Pertahanan RI, yang ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t dengan memperoleh nilai t hitung sebesar  $1,612 > t$  tabel sebesar  $1,9844$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0.010 < 0.05$ . maka apabila semakin baik karakteristik individu yang dimiliki para pegawai di instansi maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel independen motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kementerian Pertahanan RI, yang ditunjukkan dengan pembuktian pada hasil uji t dengan memperoleh nilai t hitung sebesar  $4,673 > t$  tabel sebesar  $1,9844$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . maka semakin baik motivasi ekstrinsik yang disediakan oleh instansi maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI.



## B. Saran

Berdasarkan hasil dari kajian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba untuk mengemukakan saran yang kira-kira bisa bermanfaat bagi peningkatan kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI. Berikut ialah saran yang dibeikan oleh peneliti, antara lain:

1. Bagi Kementerian Pertahanan RI, meskipun sudah cukup baik dalam mengatasi faktor lingkungan kerja fisik, karakteristik individu dan motivasi ekstrinsik akan tetapi harus lebih lagi memperhatikan dan mengelolah dengan baik dan juga optimal mengenai masalah tersebut. Seperti halnya variabel lingkungan kerja fisik, dimana sesuatu yang menjadi tempat pegawai dalam melakukan pekerjaan juga harus diperhatikan betul baik dari segi lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik harus benar – benar terpenuhi dengan baik. Jika faktor ini bisa dikelola dengan baik dan optimal tentu masalah besar maupun kecil tidak akan terjadi maka bisa dipastikan kinerja pegawai nanti kedepannya akan lebih baik dan dapat memberikan nilai yang positif bagi perusahaan.
2. Berdasarkan variabel karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Pengembangan karakteristik pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam instansi, karena dengan karakteristik pegawai yang baik suatu instansi akan dapat maju dan berkembang. Pengembangan karakteristik pegawai dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas terhadap kinerja, jika perusahaan melatih dan memperluas kecakapan pegawai serta kemampuan kerja melalui program pengembangan kualitas pegawai akan memperoleh hasil dan mutu yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, maka bisa dipastikan kinerja pegawai nanti kedepannya akan lebih baik dan dapat memberikan nilai yang positif bagi perusahaan.
3. Berdasarkan variabel motivasi ekstrinsik, dalam memotivasi pegawai, perusahaan perlu membangun interpersonal relation yang baik dengan pegawai, memperhatikan dan menjamin terbangunnya interpersonal relation yang baik antar pegawai itu sendiri, memberikan pengarahan yang baik kepada pegawai, memberikan penghargaan kecil untuk pegawai yang

sudah melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak melakukan kesalahan. Pemberian motivasi dapat mendorong dan memberikan semangat terhadap pegawai supaya mereka bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dan juga agar kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawainya yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

