

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka simpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB Kabupaten Demak. Artinya semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB Kabupaten Demak.
- b. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB Kabupaten Demak. Artinya semakin baik budaya organisasi, semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB Kabupaten Demak.
- c. Lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB Kabupaten Demak. Artinya semakin baik lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama, semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB Kabupaten Demak.

d. Variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB Kabupaten Demak adalah variabel lingkungan kerja.

## 5.1 Saran

Saran yang dapat disampaikan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Dilihat dari hasil tanggapan responden variabel lingkungan kerja, Dimensi lingkungan kerja fisik dengan pernyataan “Hubungan antara pegawai dan atasan membantu pegawai Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB dalam bekerja” memiliki nilai rata-rata atau *mean* paling rendah atau kurang. Maka saran yang diberikan adalah setiap pegawai perlu mendukung suasana kerja yang menyenangkan, hubungan kerja yang serasi antar pegawai baik hubungan formalitas maupun informalitas, dan penempatan tenaga kerja yang tepat sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja.

b. Budaya Organisasi

Dilihat dari hasil tanggapan responden variabel budaya organisasi, Dimensi orientasi hasil dengan pernyataan “Pegawai Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB ingin menambah wawasan dalam usaha pencapaian target” memiliki nilai rata-rata atau *mean* paling rendah atau kurang. Sebagai saran, hal yang bisa

dilakukan adalah dengan cara pegawai wajib mendapatkan pelatihan-pelatihan guna menambah wawasan pegawai, sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan visi dan misi yang telah ditentukan. Selain itu dimensi orientasi manusia pada pernyataan “Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB memiliki perhatian terhadap keperluan pribadi pegawai” juga mendapatkan *mean* rendah. Maka dari itu organisasi perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan cara menambah fasilitas penunjang aktivitas baik pekerjaan maupun kepentingan pribadi sehingga tidak akan mengganggu satu sama lain, dengan begitu pegawai masih dapat mengelola pekerjaan dengan baik.

c. Motivasi Kerja

Dilihat dari hasil tanggapan responden variabel motivasi kerja, dimensi kebutuhan sosial dengan pernyataan “Hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun pimpinan sudah terbangun” memiliki nilai rata-rata atau *mean* paling rendah atau kurang sehingga saranya adalah sebaiknya sesama pegawai membangun hubungan yang baik, dengan adanya hubungan yang baik ini dapat membuat pegawai menjadi semangat dalam bekerja, karena memiliki rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dan bisa membantu ketika berada dalam kesulitan.