

## **BAB IV PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Banyak kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan perdebatan selanjutnya, antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini disebabkan karyawan sulit memberikan pendapatnya atau kurangnya sosial di antara karyawan yang mengakibatkan tidak bisa memberikan hal hal baru untuk perusahaan.
2. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini disebabkan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan.
3. Penilaian Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda. Hal ini disebabkan penilaian kerja yang kurang dibutuhkan oleh perusahaan.
4. Motivasi, Pelatihan Kerja dan Penilaian kerja secara keseluruhan berpengaruh negatif dan tidak signifikan

### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Meskipun penelitian ini memiliki beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki, banyaknya keterbatasan yang ada membuat penelitian ini rentan terhadap kekurangan tersebut dan harus mendorong akademisi untuk lebih memperhatikan penelitian di masa depan. Berikut ialah keterbatasan penelitian ini yaitu:

1. Jumlah responden yang hanya terdiri dari 66 orang masih belum cukup untuk menggambarkan keadaan variabel pada tempat penelitian.
2. Ruang lingkup pada penelitian ini tidak terlalu luas, hanya menggunakan satu perangkat daerah yaitu Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kota Samarinda.
3. Saat mengumpulkan data, mungkin saja jawaban yang diberikan peserta survei tidak selalu mencerminkan pandangan sebenarnya. Hal ini bisa terjadi karena orang-orang mempunyai sudut pandang, asumsi, dan pemahaman yang berbeda-beda, serta ada faktor lain yang mempengaruhinya, seperti kejujuran orang dalam mengisi survei.

### **4.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, maka disarankan:

1. Bagi instansi diharapkan memperhatikan lingkungan kerja serta motivasi pada pegawai agar semangat untuk bekerja semakin tinggi sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk bisa menambah variabel variabel lain serta menambah jumlah sampel atau responden yang nantinya bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitian.