

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan terkait simpulan yang didapat dari hasil penelitian dalam bentuk kesimpulan, implikasi dan rekomendasi sebagai hasil dari perhitungan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya. Secara umum penelitian ini telah bisa menjawab seluruh permasalahan yang telah dirumuskan, berdasarkan hipotesis yang telah peneliti ajukan pada bab sebelumnya dan telah dianalisis dengan menggunakan statistika. Kesimpulan, implikasi dan rekomendasi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Berprestasi pegawai adalah sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Berikut adalah kesimpulan dari peneliti atas dasar temuan yang ada terkait Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Berprestasi Pegawai di PPPPTK TK dan PLB yang peneliti uraikan kedalam setiap poin-poin berikut:

1. Keadaan Lingkungan Kerja Pegawai di PPPPTK TK dan PLB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PPPPTK TK dan PLB dikategorikan dalam kondisi sangat baik. Hal ini terlihat dari indikator Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik yang mendapatkan kategori nilai rata-rata sangat baik dan juga sub-indikator yang menjadi dasar penilaian pada variabel ini seperti penerangan penerangan yang telah sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam bekerja, sirkulasi udara yang membuat pegawai nyaman dalam bekerja, suasana ruang kerja yang cukup nyaman dalam bergerak, fasilitas kerja yang memadai dalam menunjang pekerjaan, keamanan kerja yang terjamin dengan adanya petugas keamanan dan jaminan kesehatan yang diberikan lembaga, serta hubungan antar anggota pegawai yang cukup harmonis. Berdasarkan hasil perhitungan kecenderungan WMS, diperoleh hasil rata-rata keseluruhan variabel ini (Lingkungan Kerja) sebesar 4,25 ini berarti

secara keseluruhan indikator lingkungan kerja telah dalam kondisi yang sangat menunjang kebutuhan pegawai dalam bekerja.

2. Gambaran Motivasi Kerja Berprestasi di PPPPTK TK dan PLB

Gambaran Motivasi Kerja Berprestasi pegawai yang ada di PPPPTK TK dan PLB dalam kondisi sangat baik. Hal ini terlihat dari indikator dan juga sub-indikator yang menjadi dasar penilaian pada variabel ini seperti pada indikator kebutuhan berprestasi yang mendapatkan kategori nilai sangat baik terdapat sub-indikator bertanggung jawab pribadi, antusias berprestasi tinggi dan konsisten dalam pekerjaan yang dimiliki pegawai sudah sangat baik. selanjutnya pada indikator kebutuhan berafiliasi pun mendapatkan kategori nilai sangat baik terdapat sub-indikator keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain, keinginan mengambil resiko, dan keinginan bekerja lebih baik dari orang lain mendapatkan kategori nilai sangat baik. Selanjutnya indikator kebutuhan berkuasa memiliki kategori nilai sangat baik terdapat pada sub-indikator komunikasi kepada sesama pegawai, keinginan untuk memimpin, dan kerjasama antar pegawai mendapatkan kategori nilai sangat baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Berprestasi di PPPPTK TK dan PLB

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Berprestasi terdapat pengaruh secara nyata, maksudnya apabila lingkungan kerja di lembaga itu baik maka akan memberikan motivasi yang positif bagi pegawainya dalam bekerja, begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 70,6% terhadap Motivasi Kerja Berprestasi pegawai di PPPPTK Tk dan PLB sisanya sebesar 29,4% Motivasi Kerja Berprestasi pegawai dapat di pengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, dan yang lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian dengan uji regresi sederhana dalam mencari hubungan fungsional antara variabel X (Lingkungan Kerja)

dan variabel Y (Motivasi Kerja Berprestasi) mendapati hasil nilai koefisien regresi X sebesar 0.830 artinya bahwa setiap penambahan satu poin pada variabel X akan diikuti pula oleh perubahan variabel Y sebesar 0,830.

Perhitungan dari uji signifikansi yang mendapati hasil sebesar 11,377 yang dikonsultasikan t hitung sebesar 11.377 dan t tabel sebesar 2.005 maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan begitu dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Berprestasi pegawai di PPPPTK TK dan PLB.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Berprestasi di PPPPTK TK dan PLB.

5.2 Implikasi

Melalui penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Berprestasi Pegawai di PPPPTK TK dan PLB, peneliti memperoleh implikasi sebagai berikut.

Lingkungan kerja berperan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya Motivasi Kerja Berprestasi pegawai di PPPTK TK dan PLB. Hal ini dapat dijadikan acuan oleh lembaga dalam meningkatkan Motivasi Kerja Berprestasi pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Berprestasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat jadi tolak ukur untuk memecahkan masalah lingkungan kerja yang terjadi di lembaga sehingga lembaga mampu mempertahankan Motivasi Kerja Berprestasi pegawainya, karena Motivasi Kerja Berprestasi pegawai adalah suatu dorongan baik yang terdapat didalam dan diluar pribadi yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu, karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat terkait Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Berprestasi Pegawai di PPPPTK TK dan PLB, peneliti bermaksud memberikan rekomendasi dengan harapan dapat membantu dan bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Lembaga

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi Motivasi Kerja Berprestasi pegawai. Karenanya, diharapkan kepada lembaga dapat menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai, terutama mengacu pada indikator yang telah ditentukan dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik. Adapun nilai pada lingkungan kerja fisik sudah sangat baik dengan harapan dapat mempertahankannya. Akan tetapi pada sub-indikator pencahayaan mendapatkan nilai rata-rata terendah diantara sub-indikator lain yang ada pada indikator lingkungan kerja fisik, peneliti berharap agar lembaga memperhatikan pencahayaan yang ada di ruang kerja pegawai khususnya pada ruang kerja humas dan kerjasama.

Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja Berprestasi pegawai, rata-rata indikator pada variabel ini sudah mendapatkan nilai yang sangat baik, akan tetapi terdapat indikator yang memiliki sub-indikator paling rendah diantara sub-indikator lain yang ada pada variabel ini yaitu pada indikator kebutuhan berprestasi dengan sub-indikatornya antusias berprestasi yang memiliki nilai rata-rata pada sub-indikator ini yaitu 4,13, perlu diperhatikan oleh lembaga karena para pegawai tidak memiliki ambisi yang begitu tinggi untuk menjadi yang terbaik dalam pekrejaannya. Adapun sub-indikator yang dapat nilai tertinggi yaitu pada indikator kebutuhan berprestasi dengan sub-indikatornya bertanggung jawab pribadi yang memiliki nilai rata-rata pada sub-indikator ini yaitu 4,55 hal ini sudah sangat baik karena pegawai memiliki tanggung jawab akan kerjaan yang di

kerjakannya. Diharapkan dapat dipertahankan dan ditingkatkan oleh lembaga dengan harapan menghasilkan pekerjaan yang optimal yang dihasilkan oleh pegawai.

2. Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang dilakukan hanya melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi Kerja Berprestasi pegawai secara umum berdasarkan dimensi-dimensi pada lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja Berprestasi pegawai, untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya dapat diteliti mengenai faktor selain lingkungan kerja yang memiliki pengaruh pada Motivasi Kerja Berprestasi pegawai.