

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari hasil pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor rata-rata jawaban responden untuk variabel motivasi kerja pada pegawai PT Biofit health Centre Bandung yaitu sebesar 3,50. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka tersebut berada pada 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di PT Biofit Health Centre Bandung, berada pada kategori tinggi. Hal ini mengandung arti bahwa motivasi kerja sebagian besar pegawai Biofit Bandung sudah tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor rata-rata jawaban responden untuk variabel komitmen pegawai pada PT Biofit Health Centre Bandung yaitu sebesar 3,40. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi Komitmen pegawai pada PT Biofit Health Centre Bandung, berada pada kategori baik tapi belum optimal. Hal ini mengandung arti bahwa kualitas tingkat komitmen pegawai di PT Biofit Health Centre Bandung masih ada yang belum baik, karena masih ada indikator yang membentuk kualitas tingkat komitmen yaitu indikator komitmen afektif yang hanya mencapai skor rata-rata sebesar 3,29. Apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka tersebut berada pada rentang 2,60 – 3,39 atau berada pada kategori cukup.

3. Berdasarkan hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa skor rata-rata jawaban responden untuk variabel prestasi kerja pegawai PT Biofit Health Centre Bandung yaitu sebesar 3,63 dan apabila dikonsultasikan dengan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden, angka tersebut berada pada rentang 3,40 – 4,19 atau berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi kerja di PT Biofit Health Centre Bandung, berada pada kategori tinggi. Hal ini mengandung arti bahwa prestasi kerja sebagian besar pegawai PT Biofit Health Centre Bandung sudah tinggi.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, artinya jika motivasi kerja tinggi maka prestasi kerja pegawai pun akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka prestasi kerja pegawai pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi *pearson product moment* sebesar 0,6169 yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori tinggi/kuat. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) sebesar 38,06%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh kuat terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan berdasarkan hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa secara parsial komitmen pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, artinya jika kualitas tingkat komitmen pegawai tinggi maka prestasi kerja pegawai pun akan tinggi dan sebaliknya jika kualitas tingkat komitmen pegawai rendah maka prestasi kerja pegawai pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi *pearson product moment* sebesar 0,5114 yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori cukup/kuat. Pengaruh variabel komitmen pegawai (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 26,16%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel komitmen pegawai memberikan pengaruh yang cukup kuat terhadap prestasi kerja pegawai. Selanjutnya berdasarkan hasil uji

hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan komitmen pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, artinya jika motivasi kerja pegawai dan kualitas komitmen pegawai tinggi maka prestasi kerja pegawai pun akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi kerja pegawai dan kualitas komitmen pegawai rendah maka prestasi kerja pun akan rendah. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji korelasi ganda sebesar 0,7332 yang menunjukkan korelasi yang berada pada kategori tinggi. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel komitmen pegawai (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 53,76%. Informasi ini memberikan keterangan bahwa variabel motivasi kerja dan komitmen pegawai memberikan pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai.

1.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah di antara indikator yang lain untuk masing-masing variabel. Berdasarkan hal tersebut saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel motivasi kerja, indikator kebutuhan sosial memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kebutuhan sosial yaitu pihak PT Biofit Health Centre hendaknya dapat menciptakan dan menjaga keharmonisan di lingkungan kerja, sesekali pihak PT Biofit mengagendakan acara berkumpul bersama untuk meningkatkan kekompakan pegawai, sehingga hubungan antar sesama pegawai menjadi semakin kuat. Setiap acara yang dibuat harus melibatkan setiap pegawai, tujuannya adalah menjalin hubungan interpersonal dan memperkuat kerjasama.

2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel komitmen pegawai, indikator komitmen afektif memiliki skor rata-rata terendah. Upaya yang dapat dilakukan pihak PT Biofit Health Centre yaitu menumbuhkan rasa cinta pegawai terhadap perusahaan karena ketika pegawai sudah mulai nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka tidak menutup kemungkinan akan tumbuh rasa cinta dan bangga terhadap perusahaan. Cara lain yang bisa di pilih untuk meningkatkan komitmen afektif pegawai yaitu dengan cara memberikan tunjangan, fasilitas yang kompetitif, dan reward atas prestasi yang telah dicapai pegawai.
3. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel prestasi kerja, indikator kualitas kerja memiliki persentase terendah. Upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki kualitas kerja yaitu pihak PT Biofit Health Centre senantiasa memberikan kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan bagi pegawai dengan cara pemberian pelatihan, bimbingan, tugas tim, ataupun presentasi turut membantu pegawai dalam pengembangan pribadi dan menjadi penyegaran di antara kesibukan kerja.
4. Motivasi kerja dan komitmen pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja pegawai. Maka perusahaan harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk dijadikan indikator peningkatan prestasi kerja pegawai. Hal ini bisa dilakukan melalui peningkatan program pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas hal-hal yang mendukung pengembangan sumber daya manusia tersebut.