

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL, DAN SARAN

V.1 Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- V.1.1 Pengujian pada hipotesis pertama membuktikan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai hal ini terlihat dari besar $F_{hitung} = 120,930$, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,734$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Sedangkan uji F yang dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansinya menghasilkan nilai probabilitas $= 0,000 < \alpha = 0,05$.
- V.1.2 Pengujian pada hipotesis kedua membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena $t_{hitung} (14,678) > t_{tabel} (1,994)$ dengan koefisien korelasi 0,869 dan koefisien determinasi 0,765.
- V.1.3 Pengujian pada hipotesis ketiga membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena $t_{hitung} (9,884) > t_{tabel} (1,994)$ dengan koefisien korelasi 0,763 dan koefisien determinasi 0,583.
- V.1.4 Pengujian pada hipotesis ketiga membuktikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena $t_{hitung} (13,223) > t_{tabel} (1,994)$ dengan koefisien korelasi 0,845 dan koefisien determinasi 0,714.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, dari ketiga variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kualitas Kehidupan Kerja, yang mempunyai pengaruh secara signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja sedangkan Kualitas Kehidupan Kerja mempunyai pengaruh yang terkecil terhadap Kinerja Pegawai.

- V.2.1 Motivasi Pegawai. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting. Tugas utama dari seorang pimpinan atau atasan langsung adalah mendorong pegawainya untuk mau berjalan bersama-sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap pimpinan Balitbang kemhan harus mempunyai pengetahuan yang baik mengenai motivasi.
- V.2.2 Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh sangat signifikan dibandingkan dengan variabel lain dalam penelitian ini, Balitbang Kemhan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi dari para pegawai. Faktor-faktor seperti fasilitas peralatan kantor, suhu ruangan, sirkulasi udara, keamanan sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.
- V.2.3 Kualitas Kehidupan Kerja adalah variabel yang menempati posisi yang terendah diantara ketiga variabel, maka untuk lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai perlu dilakukan upaya-upaya seperti dari faktor pengembangan karir berupa pendidikan dan pelatihan yang dapat menambah pengetahuan pegawai.

V.3 Saran

V.3.1 Manajemen

Peningkatan kinerja pegawai di Balitbang Kemhan melalui variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kualitas Kehidupan Kerja dapat dilakukan dengan cara:

- a. Balitbang Kemhan diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan pegawai yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik sehingga pegawai merasa nyaman bekerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

- b. Peningkatan motivasi pegawai dilakukan dengan pemberian insentif sesuai dengan beban kerja, kesempatan untuk menduduki jabatan sesuai dengan jenjang karir, serta suasana kerja yang nyaman. Setiap pimpinan harus mempunyai pengetahuan tentang bagaimana cara memotivasi pegawainya, sehingga semua pegawai termotivasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

V.3.2 Pengembangan Ilmu

Penelitian ini hanya membahas pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk itu demi pengembangan ilmu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja, misalnya disiplin kerja, kemampuan pegawai, budaya organisasi dan juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang lebih komprehensif

