

## BAB V

### PENUTUP

#### V.1 Kesimpulan

Hasil hipotesis secara rinci disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil hipotesis pertama membuktikan bahwa Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,699, koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 48,9% dengan nilai  $t_{hitung} = 7,448 > t_{tabel} = 2,002$  dengan nilai  $Sig. = 0,000 < 0,05$ . Kemampuan Kerja pegawai mampu memberikan kesanggupan, kecakapan, keterampilan, dan dengan meningkatkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), pegawai dapat melaksanakan suatu tugas menjadi lebih baik, pegawai dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan secara efektif, efisien, tepat waktu, yang tentunya sesuai dengan standar dan pedoman kerja yang telah ditetapkan. Apabila kemampuan kerja seorang pegawai tinggi, maka semakin meningkat kinerjanya, dan sebaliknya kemampuan kerja seorang pegawai rendah, maka semakin rendah kinerjanya. Kemampuan kerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, dan kemampuan kerja pegawai sangat terkait dengan pengetahuan (*knowledge*) serta keterampilan (*skill*). Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Hasil hipotesis kedua membuktikan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,678, koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 46% dan nilai  $t_{hitung} = 7,023 > t_{tabel} = 2,002$  dengan nilai  $Sig. = 0,000 < 0,05$ . Motivasi Kerja yang baik dapat mendorong dan menimbulkan semangat kerja terhadap diri sendiri yang terarah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan pekerja agar mereka bersemangat bekerja dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijakan, peraturan, imbalan jasa, uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

- c. Hasil hipotesis ketiga membuktikan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,777, koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 60,4%, dan nilai  $t_{hitung} = 9,398 > t_{tabel} = 2,002$  dengan nilai Sig. =  $0,000 < 0,05$ . Lingkungan Kerja yang semakin baik segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dan mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan menjadi lebih baik untuk kemajuan perusahaan. Apabila sarana dan prasarana kerja pegawai baik dan dapat mendukung pekerjaan, maka pegawai akan nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai akan tercapai secara optimal untuk kemajuan perusahaan.
- d. Hasil hipotesis keempat membuktikan bahwa Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,871, koefisien determinasi (*Adjuts R Square*) sebesar 74,5% dan nilai  $F_{hitung} = 58,438 > F_{tabel} = 2,769$  dengan nilai Sig. =  $0,000 < 0,05$ .

## V.2 Saran

### a. Manajemen

- 1) Pimpinan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad hendaknya mensosialisasikan standar kerja yang telah ditetapkan dan memberikan peningkatan pengetahuan serta keterampilan kerja kepada pegawai melalui Diklat baik di dalam maupun ke luar RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad.
- 2) Pimpinan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad hendaknya menjadi salah satu perhatian dalam meningkatkan kinerja pegawai, Pimpinan juga hendaknya mengetahui bagaimana memotivasi kerja pegawai untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi

kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijakan, peraturan, imbalan jasa, uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

- 3) Pimpinan Sekretariat RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad hendaknya memperhatikan kebutuhan sarana dan prasarana yang dapat mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaan agar pegawai dapat bekerja lebih baik dan nyaman, sehingga kinerja pegawai menjadi optimal guna kepentingan organisasi.

b. Pengembangan Ilmu

- 1) Untuk pengembangan ilmu, hasil dari penelitian ini dapat dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mengembangkan variabel yang diteliti misalnya terhadap kualitas pekerjaan dengan tempat dan populasi yang berbeda.
- 2) Untuk memperoleh gambaran lebih kompleks mengenai kontribusi masing-masing indikator dalam penelitian ini, teknik analisis penelitian dapat dilakukan dengan SEM (*Structural Equation Modeling*).

