

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada uraian bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Politeknik Perkeretaapian Indonesia yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $4.184 > t_{tabel}$ sebesar 1,68595 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pegawai dapat mempengaruhi semakin tingginya tingkat kinerja pegawai. Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja pegawai meningkat dapat dilakukan berbagai upaya seperti menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi dengan tepat waktu, menciptakan rasa aman dalam bekerja kondisi dapat diciptakan dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan dan antara sesama pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Politeknik Perkeretaapian Indonesia yang ditunjukkan dari nilai t_{hitung} sebesar $7.693 > t_{tabel}$ sebesar 1,68595 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ artinya semakin tinggi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai seperti rasa aman, nyaman, kebersihan, penataan ruangan serta hubungan kerja yang baik antara teman sesama kerja atau atasan dengan bawahan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja

pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Politeknik Perkeretaapian Indonesia berharap tugas-tugas yang sedang dikerjakan atau diberikan kepada pegawai terselesaikan dengan baik dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang sedang diberikan kepada pegawai. Politeknik Perkeretaapian Indonesia selalu memberikan kesempatan yang sama bagi pegawainya untuk memutuskan sendiri cara, waktu dan prosedur yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan di Politeknik Perkeretaapian Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dapat diterapkan adalah untuk itu sebagai upaya pihak organisasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Direktur Politeknik Perkeretaapian Indonesia memiliki motivasi kerja yang tinggi meliputi yaitu aspek Prestasi; misalnya mampu menerima resiko yang tinggi untuk keinginan mendapatkan umpan balik atas prestasi yang telah didapatkan, Pengakuan; misalnya memberikan piagam penghargaan atau mempromosikan jabatan pegawai atas prestasi yang telah diraih, tanggungjawab; misalnya mampu menyelesaikan pekerjaan atau tugas dari organisasi dengan tepat waktu, dan mengembangkan potensi diri; misalnya mengikuti

seminar atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang dapat diterapkan adalah mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Politeknik Perkeretaapian Indonesia memiliki lingkungan kerja yang tinggi meliputi aspek-aspek penataan tata ruang; dalam ruang bekerja penataan meja dan kursi yang baik dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dalam bekerja, kondisi kebersihan; misalnya kebersihan dalam ruangan dapat meningkatkan kinerja, penerangan ventilasi; misalnya suhu udara yang ada dalam ruangan dapat berganti membuat nyaman dalam bekerja, pengatur ruangan misalnya; mengatur ruangan pegawai merujuk pada antara pegawai dan fasilitas pegawai lokasi kerja pegawai mempengaruhi informasi yang ingin diketahui pegawai dengan rekan kerja, hubungan kerja; mampu menjaga hubungan kerja yang baik antar rekan kerja dan atasan dapat memberikan komunikasi yang baik.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyadari terdapat beberapa keterbatasan seperti:

1. Dalam penelitian saat melakukan proses penyebaran koesioner terkadang terganggu oleh waktu dan keadaan di sekitar.
2. Waktu yang diberikan organisasi untuk penelitian atau untuk mengisi koesioner sangat singkat atau terbatas.

3. Dalam penelitian saat pengisian koesioner pegawai kurang teliti dalam mengisi koesiner.

5.4. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka penelitian memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti atau mengambil responden pegawai tetap saja tapi bisa mengambil responden seluruh pegawai Politeknik Perkeretaapian Indonesia.
2. Bagi perusahaan sebaiknya diharapkan dapat lebih memperhatikan besarnya motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai dapat mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Suprayetno dan Ida Ayu Brahmasari, 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, Hal 124-135.
- Almustofa R, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta). *Skripsi Program Sarjana (S1) Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*.
- Alini Gilang, S. L. Desember 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol V, No 3, hal 200-213.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aurelia Potu, Desember 2013. "Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado". *Jurnal EMBA*, Volume.1 No.4, Hal. 1208-1218.
- Djuwarto,I.d. 2017. "Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo". *Jurnal Akutansi dan Pajak*, Volume. 18, No. 01 Hal 83-93.
- Fauziah, H. 2012. "Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung". *Jurnal Organisasi dan Manajemen* Volume 2 No 1 Hal 54-66.
- Ghozali, I. 2001. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS Edisi Kedua* . Semarang : Universitas Diponegoro.
- _____. 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 3* ; Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2006. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS Edisi Keempat* . Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Hamdani, Z. 2017 . "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen)" . *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* , Volume 18, No. 2, hal 108-115.
- Hamidah Nayati Utami, dkk 2018. "Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang)". Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 63, No 1, Halaman 41-49.

- Hani T Handoko. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Harlie, M. Desember 2012. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10 No 04, hal 860-867.
- Hasibuan Malayu, SP. 2007 *Manajemen SDM Dasar dan Kunci Keberhasilannya*, Gunung Agung, Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- <https://api.ac.id/>
- Jogiyanto. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Kuncoro, Mudjarad. 2009. *Metode Penelitian untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi 13. Jakarta: Erlangga
- Koko Happy Anggriawan, dkk. 2015. “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Universitas Brawijaya Malang, Volume 28 No. 1, Hal 50-55.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen sumber daya Manusia perusahaan* . Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nathalia Eunike, dkk. 2011. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Malalayang”. *Jurnal EMBA*, Universitas Samratulangi Manado Volume 5 No.1, Hal. 1 - 10.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: ZIFATAMA PUBLISHER.
- Ranupandojo, H. 2005. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fak. Ekonomi UGM.
- Robbins, Stephen, P, dan Judge, Timothy, A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2006. *Jakarta*. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Rusda Khairati, September 2013. “Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan”. *Jurnal KBP*, Vol. 1, No. 2, Hal 232 – 253.
- Siagian, S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN .

Suddin, A. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta". Surakarta, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Volume 4, No 1, Halaman 1-8

Sugiyono. 2013. *Statistik untuk Penelitian* . Bandung : Alfabeta .

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Edisi pertama, kencana prena media group.

Wildan, Nur Hamzah. September 2017. "Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sari Buah Sawit Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat", *Jurnal Apresiasi Ekonomi* Volume 5, Nomor 3, Hal 131 - 138.