

## BAB V P E N U T U P

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap para pegawai di Kantor Kecamatan Keling, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari pengolahan data mengatakan bahwa variabel kesejahteraan (X1) bernilai sebesar 0,609 dengan signifikansi 0.000, yang artinya memiliki pengaruh positif yang signifikan. Dimana jika variabel kesejahteraan mengalami peningkatan ataupun penurunan akan mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai.
2. Variabel yang kedua adalah motivasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,317 dengan signifikansi 0,001. Hasil yang diperoleh berdasarkan data responden dari enam indikator pernyataan yang diajukan dapat dilihat bahwa responden lebih dominan memberi tanggapan sangat setuju sebesar 61%. Dengan demikian sebagian besar responden sangat setuju bahwa prestasi mereka dalam bekerja merupakan wujud dari motivasi mereka.
3. Secara bersama-sama sumbangan kedua variabel independen yaitu kesejahteraan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel dependen Prestasi Kerja (Y) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 32,46 yang berarti  $>$  (lebih besar dari)  $F_{tabel}$  yang hanya bernilai sebesar 2,89 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Karena tingkat signifikansi kurang dari 0,05

menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi kesejahteraan pegawai (X1), motivasi kerja (X2), secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

4. Nilai gabungan korelasi (R) menunjukkan bahwa nilai gabungan semua variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,814, sedangkan nilai koefisien determinasi memiliki nilai R square sebesar 0,663, hal ini berarti bahwa kedua variabel independen yaitu kesejahteraan pegawai dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 66,3 % terhadap variabel dependen prestasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,7% ( $100\% - 66,3\% = 33,7\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, kemampuan, kondisi kerja dan sebagainya.

Sumbangan korelasi dua variabel pada penelitian ini semakin memperkuat teori bahwa memang ada korelasi antara kesejahteraan dan motivasi pegawai dengan prestasi kerja pegawai. Terhadap prestasi kerja pegawai dikantor Kecamatan Keling, kesejahteraan mempunyai korelasi lebih besar dari motivasi pegawai. Hal ini kemungkinan terjadi karena dalam praktiknya kesejahteraan lebih memberikan iklim emosional positif yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja. Meskipun begitu, motivasi pegawai tidak dapat disebut kurang karena berdasarkan pada analisis deskriptif dalam penelitian ini, motivasi pegawai adalah baik. Sejalan

dengan hasil deskripsi dua variabel independen, variabel dependen prestasi kerja pegawai sesuai teori juga baik.

## **5.2 Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang dapat peneliti sampaikan untuk peningkatan prestasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Keling Kabupaten Jepara adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai hendaklah Pemerintah Kabupaten Jepara dapat meningkatkan pemberian tunjangan kesejahteraan kepada Pegawai Negeri Sipil, dengan menciptakan lingkungan kerja dan suasana kerja yang baik dan nyaman, serta mengadakan program refesing atau kegiatan gadering.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai, untuk itu sebaiknya Pemerintah dapat meningkatkan motivasi kerja secara berkesinambungan agar prestasi kerja yang dicapai dapat maksimal, dengan memberikan kesempatan untuk maju dan berkembang, menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki, memotivasi kerja dan disiplin, memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dilakukan penyempurnaan dengan mengadakan penelitian yang lebih cermat terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai terlepas dari kesejahteraan dan motivasi pegawai agar mutu dan prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik.