

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penilitan ini maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Analisis yang diperoleh dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & TI dan Direktorat Operasional di PT. Taspen (Persero). Sehingga dapat diartikan jika seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang baik di instansi maka akan terlihat dalam peningkatan kerjanya. Semakin tinggi tingkat Motivasi Kerja yang diberikan maka pegawai akan memberikan kontribusi yang maksimal dalam meningkatkan kerjanya
2. Hasil analisis yang diperoleh dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & TI dan Direktorat Operasional di PT. Taspen (Persero). Sehingga dapat diartikan jika seorang pegawai diberikan pelatihan kerja yang baik di instansi maka akan terlihat dalam peningkatan kerjanya. Semakin tinggi tingkat Pelatihan Kerja maka pegawai akan memberikan kontribusi yang maksimal dalam Kinerjanya.
3. Hasil analisis yang diperoleh dalam uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat SDM & TI dan Direktorat Operasional di PT. Taspen (Persero). Sehingga dapat diartikan jika seorang pegawai memiliki Lingkungan Kerja Non Fisik yang baik di instansi maka akan terlihat dalam peningkatan kerjanya. Semakin tinggi tingkat Pelatihan Kerja maka pegawai akan memberikan kontribusi yang maksimal dalam Kinerjanya. Sebaliknya jika Lingkungan Kerja Non Fisik kurang maka akan mempengaruhi kinerja pegawainya.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah di bahas sebelumnya, maka dapat terdapat beberapa saran untuk diberikan kepada Direktorat SDM & TI dan Direktorat Operasional di PT. Taspen (Persero) serta saran bagi peneliti selanjutnya, saran tersebut meliputi :

### 1. Bagi Perusahaan

- a. Pada variable Motivasi Kerja hasil *average* total tertinggi diperoleh pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, dalam hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan hasil *average* total terendah terdapat pada indikator Kebutuhan Penghargaan, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan Kebutuhan dan penghargaan untuk pegawai supaya dapat mencapai tujuan perusahaan. Ketika pegawai merasa yakin akan potensi didalam dirinya, maka cenderung bekerja lebih efektif dan efisien.
- b. Pada variable Pelatihan Kerja hasil *average* total tertinggi diperoleh pada indikator Materi dan Metode, dalam hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan hasil *average* total terendah terdapat pada indikator Peserta pelatihan, disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan antusiasme untuk pegawai supaya dapat mencapai tujuan perusahaan. Ketika pegawai merasa yakin akan potensi didalam dirinya, maka cenderung bekerja lebih efektif dan efisien.
- c. Pada variable Lingkungan Kerja Non Fisik hasil *average* total tertinggi diperoleh pada indikator Hubungan Atasan dengan Bawahan dan Kerja sama antar pegawai, dalam hal tersebut diharapkan tetap dipertahankan. Sedangkan hasil *average* total terendah terdapat pada indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat, disarankan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan agar hubungan kerja setingkat lebih baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Ketika pegawai merasa yakin akan potensi didalam dirinya, maka cenderung bekerja lebih efektif dan efisien.

## 2. Bagi Penili Selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik seputar Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan kinerja pegawai dapat menggunakan penelitian ini sebagai refrensi dan rujukan jika mengambil tema yang serupa.
- b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk yang memakai variabel lain dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitiannya lebih baik dari penelitian sebelumnya.
- c. untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap permasalahan yang relevan dengan topik yang akan diteliti. Hal ini bertujuan agar dapat memperluas gambaran ruang lingkupnya dan meningkatkan akurasi daam bidang sumber daya manusia

