

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten OKU. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan pada motivasi kerja, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten OKU. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan pada stres kerja, maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika stres kerja mengalami penurunan, maka akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
3. Secara simultan motivasi kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

4. Hasil koefisien determinasi *R square* sebesar 98% artinya besarnya kontribusi atau besarnya pengaruh variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Ogan Komering Ulu sebesar 98% sedangkan sisanya 2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kemampuan, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, dan kepuasan kerja (Kasmir, 2016:189).

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yaitu sebagai berikut.

1. Bagi Instansi Diharapkan dapat memberikan motivasi kerja sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki oleh pegawai. Instansi perlu memperhatikan penggunaan waktu kerja supaya lebih efektif, salah satunya hindari pemberian tugas dengan waktu yang bersamaan dan perlu dibuat skala prioritas untuk menyelesaikan pekerjaan. Penggunaan waktu kerja yang digunakan juga harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dan diharapkan instansi dapat memberikan stres kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai. Salah satu yang perlu diperhatikan kepada pegawai yaitu dalam hal kebutuhan kehormatan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperlakukan pegawai dengan sopan dan baik serta memberikan

kesempatan kepada pegawai untuk berpendapat. Hal tersebut dilakukan untuk memberikan dorongan semangat dalam melakukan pekerjaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang serupa yang berhubungan dengan motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat menggunakan hasil dari penelitian ini sebagai rujukan, supaya hasil dari penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji kembali mengenai permasalahan yang terjadi pada subjek penelitian yang akan diteliti, serta dapat memperbesar lingkup penelitian yang akan digunakan dalam penelitian selanjutnya. Sehingga dapat memperbesar tingkat keakuratan dari penelitian dan dapat menambah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia.