BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur dengan menunjukkan nilai p value variabel Z1 sebesar 0.000 < 0.025. Variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y1) dengan nilai p-value 0.124 > 0.025 dengan rumus $\hat{Y} = a + b_1x1 + b_2z1$. Hal ini terjadi bisa di sebabkan karena beberapa factor diantaranya yang pertama ialah dalam pengujian atau pengukuran di indicator penelitian ini tidak cocok dengan kondisi kantor BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur sehingga teori ini tidak sejalan dengan apa yang sudah di ujikan. Karena sebagian besar bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan demikian pula sebaliknya semakin kurangnya/ rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Yang kedua ialah memang terjadi kurangnya motivasi di kantor BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur jadi tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja jadi para pegawai tetap mengerjakan tugasnya masing – masing sesuai prosedur atau standar operasional yang sudah di tentukan dan tidak terlalu memperdulikan motivasi yang terpenting pekerjaan mereka selesai dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu hal ini dapat di jadikan evaluasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajemen BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur untuk terus meningkatkan motivasi terhadap kinerja pegawainya agar selalu memberikan kinerja yang baik di setiap periodenya.

2. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap Lingkungan kerja BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur dengan menunjukkan nilai p value variabel Z1 sebesar 0.053 > 0.025 dengan rumus $\hat{Z} = a + b_1 x1 + b_2 y1$. Hal ini terjadi bisa di sebabkan karena beberapa factor diantaranya yang pertama ialah dalam pengujian atau pengukuran di indicator penelitian ini tidak cocok dengan kondisi kantor BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur sehingga teori ini tidak sejalan dengan apa yang sudah di ujikan. Karena bahwa semakin baik Lingkungan Kerja, yang tercipta semakin meningkat pula kinerja pegawai, dan demikian pula sebaliknya semakin buruk Lingkungan Kerja, maka kinerja juga semakin buruk.Yang kedua ialah memang di dalam motivasi kerja tersebut kurang terjadi implementasi di lingkungan kerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur sehingga tidak terjadi pengaruh yang signifikan antar pegawai. Maka dari itu hal ini dapat di jadikan evaluasi manajemen BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur untuk terus meningkatkan motivasi dan mengimplementasikan motivasi terhadap lingkungan kerja pegawainya agar selalu tercipta suasana kerja yang nyaman.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur lingkungan kerja dengan menunjukkan nilai p-value (Z1) 0.000 < 0.025 dengan rumus

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$\hat{Z} = a + b_1 x1 + b_2 y1$. Sehingga dapat simpulkan bahwa perubahan lingkungan kerja sangat berpengaruh kepada para pegawainya. Baik teknologi, politik, sosial, dan ekonomi juga sangat berpengaruh pada perusahaan - perusahaan besar maupun menengah khususnya dalam menghadapi tuntutan – tuntutan pekerjaan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi tututan – tututan pekerjaan karena memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah, Maka dari itu untuk mampu membawa organisasi/ perusahaan dalam memasuki lingkungan kerja yang produktif manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan dengan menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memotivasi dan memberikan kinerja yang baik.

4. Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening (antara) di BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur Lingkungan kerja dengan menunjukkan dari nilai F sebesar 13.127 dengan nilai p-value adalah 0.000 (<0.05) mampu memediasi atau mempengaruhi antara motivasi dengan kinerja Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kedua variabel ditingkatkan secara bersama–sama, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi, dan lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti pula dengan meningkatnya kinerja dari pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur, dan sebaliknya jika variabel motivasi dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan kerja menurun, maka akan diikuti pula dengan menurunnya kinerja dari pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan selalu menjaga dan meningkatkan motivasi, dan lingkungan kerja yang ada sesuai dengan hasil kesepakatan yang ditetapkan bersama oleh para karyawan dan para pimpinan BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur.

B. Saran dan Rekomendasi

Saran yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya motivasi kerja para pegawai BPJS Kesehatan Divisi Regional Jawa Timur perlu ditingkatkan lagi yaitu dengan cara dari pihak manajemen memberikan tambahan insentif, dan bonus kepada karyawan yang mampu menghasilkan produk sesuai dengan target, datang tepat waktu serta hasil kerjanya sesuai yang diharapkan perusahaan.
2. Sebaiknya hubungan kerjasama antar karyawan harus diperhatikan agar terjalin kerjasama antar karyawan serta hubungan yang harmonis dengan atasan, yaitu sering mengadakan rapat dengan seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan mengenai usulan serta keluhan yang mungkin terjadi pada karyawan saat bekerja agar komunikasi antar karyawan dan dapat terjaga erat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rekomendasi

Peneltian ini sebaiknya di perluas lingkupnya untuk memberikan gambaran yang lebih konferhensif tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga saran untuk penelitian mendatang perlu diajukan factor lainnya seperti skill, teknologi beserta kelengkapannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id