

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran penelitian sebagai berikut:

6.1. Kesimpulan

1. $Y = 1,051 + 0,366X_1 + 0,293X_2 + e$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka dapat dibuat penjelasan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 1,051, artinya jika motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka semangat kerja (Y) nilainya adalah sebesar 1,051 satuan.
 - b. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,366, artinya antara motivasi dan semangat kerja memiliki hubungan yang positif, semakin meningkat motivasi maka semangat kerja akan semakin baik pula.
 - c. Koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,293 satuan, artinya antara lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki hubungan yang positif, semakin meningkat lingkungan kerja maka semangat kerja akan semakin meningkat pula.
2. Setelah dilakukan uji hipotesis secara simultan (uji - F), variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai

tidak tetap bagian IGD pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Dimana nilai $F_{hitung} = 10,295 > F_{tabel} = 3,30$.

3. Diperoleh nilai Adj. R^2 sebesar 0,375 hal ini menunjukkan bahwa 37,5% perubahan pada semangat kerja ditentukan oleh variabel bebas yakni motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan 62,5% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
4. Variabel yang dominan mempengaruhi semangat kerja didapatkan dengan membandingkan nilai koefisien- koefisien masing variabel yang pengaruhnya signifikan, nilai koefisien terbesar merupakan variabel yang lebih dominan. Nilai koefisien variabel motivasi yaitu 0,366 lebih besar dari nilai koefisien variabel lingkungan kerja yaitu 0,293 ($0,366 > 0,293$). Berarti variabel motivasi menjadi variabel yang dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai tidak tetap bagian IGD pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

6.2. Saran

1. Dengan diterimanya hipotesis penelitian tersebut, maka diharapkan pihak manajemen RSUD Arifin Achmad Pekanbaru bagian IGD meningkatkan semangat kerja pegawainya dengan memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja pegawai tidak tetapnya.
2. Motivasi pegawai tidak tetap di RSUD Arifin Achmad bagian IGD masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan yaitu pegawai tidak tetap yang mempunyai prestasi kerja yang baik disarankan agar mendapatkan pengakuan kerja agar dapat meningkatkan semangat kerja pegawainya, dan pegawai tidak tetap yang sudah

bekerja lama perlu mendapatkan kesempatan untuk maju selama bekerja di RSUD Arifin Achmad bagian IGD.

3. Disarankan untuk menerapkan rasa keterbukaan antara pegawai dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antara masing-masing pegawainya, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, karena selama obeservasi peneliti melihat kurangnya hubungan harmonis antara pegawai dengan atasan dan suasana iklim kerja kurang akrab.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup peneliti melalui literatur-literatur yang lengkap tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawainya.