

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,387 > 2,13145$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,031 < 0,050$ dengan besar pengaruh sebesar 27,70%.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,457 > 2,13145$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,027 < 0,050$ dengan besar pengaruh sebesar 28,84%.
3. Terdapat pengaruh negative yang tidak signifikan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($-0,922 > -2,13145$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,371 > 0,050$ dengan besar pengaruh sebesar 0%.
4. Secara simultan motivasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh ini dibuktikan dimana F hitung $>$ F tabel ($6,505 > 3,29$) serta dengan nilai signifikansi $= 0,005 < 0,05$ dengan pengaruh sebesar 56,5%.

Saran

Berdasarkan bab pembahasan dan kesimpulan bahwa prestasi kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Sungai Penuh berada pada kriteria cukup baik dengan Total Capaian Responden (TCR) sebesar 77,62%, maka untuk meningkatkan prestasi tersebut maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Nilai TCR variabel prestasi kerja pegawai (Y) adalah 77,62% dengan berada pada kriteria cukup baik. Dilihat dari TCR terendah pada indikator sikap dengan nilai 73,8% maka cara meningkatkannya yaitu hendaknya atasan dan pegawai lebih sering berkomunikasi membahas permasalahan yang ada disatuan. Sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.

2. Motivasi

Nilai TCR variabel motivasi kerja (X_1) adalah 80,49% berada pada kriteria baik. Item pertanyaan terendah, yakni pada indikator no.6 yakni sebesar 75,79% tentang “Adanya perhatian kantor terhadap jaminan keselamatan pegawai dalam bekerja di lapangan” dengan kriteria cukup baik. Maka meningkatkan motivasi kerja dengan cara pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki yang dapat diandalkan dan hendaknya atasan mendorong bawahan agar berani dalam mengemukakan pendapat yang menurutnya benar.

3. Kepuasan kerja

Nilai TCR variabel kepuasan kerja (X_2) adalah 78,94% dengan kriteria adalah cukup baik. Item pertanyaan terendah, yakni pada indikator no.13 sebesar 76,84% tentang “Kantor memberikan insentif yang adil untuk semua pegawai.” dengan kriteria adalah cukup baik. Maka hendaknya pihak pimpinan bisa memberikan insentif yang adil untuk semua pegawai dan juga hendaknya rekan kerja dapat menyelesaikan pekerjaan ketika rekan yang lain meminta melakukan pekerjaan tertentu.

4. Tingkat stres

Nilai TCR variabel stres kerja (X_3) adalah 82,94% dengan kriteria baik. Item pertanyaan terendah, yakni pada indikator no.9 yakni sebesar 78,95% adalah tentang “Saya merasakan bahwa bekerja pada kantor tidak dapat membuat saya berkembang” dengan kriteria adalah cukup baik. Maka hendaknya atasan memberikan kesempatan *knowledge sharing* agar pekerja di kantor dapat berkembang. Dan hendaknya atasan dan rekan kerja mampu mengelola komunikasi dengan dengan baik agar organisasi kondusif.

