

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan. Hasil analisis faktor dari 22 (dua puluh dua) faktor diperoleh 7 (tujuh) faktor yang terbentuk yang diberi nama hambatan kerja, kurangnya motivasi, tantangan dalam bekerja, somatik, fasilitas instansi, faktor internal, dan faktor eksternal. Selanjutnya dari hasil pemfaktoran peneliti mengambil dua faktor yang memiliki nilai yang cukup berpengaruh untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linier berganda, maka peneliti mengambil 2 (dua) faktor yaitu faktor hambatan kerja (X_1) dan kurangnya motivasi (X_2). Adapun hasil dari analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor hambatan kerja dan kurangnya motivasi mempunyai pengaruh terhadap beban kerja pegawai sebesar 43% (cukup kuat) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Disamping itu faktor hambatan kerja dan kurangnya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap beban kerja pegawai artinya semakin tinggi hambatan kerja dan semakin tinggi kurangnya motivasi semakin tinggi pula beban kerja pegawai. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $15.017 > 4.03$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka keputusannya adalah H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan

antara variabel hambatan kerja (X_1) dan kurangnya motivasi (X_2) terhadap beban kerja pegawai Suku Dinas PPAPP Jakarta Timur.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, maka peneliti membagikan saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Untuk meminimalisir beban kerja maka disarankan manajemen Suku Dinas PPAPP Jakarta Timur memperhatikan 2 (dua) faktor yang berpengaruh secara signifikan dari 7 (tujuh) faktor beban kerja yaitu hambatan kerja dan kurangnya motivasi tanpa mengabaikan 5 (lima) faktor lainnya seperti tantangan dalam bekerja, somatik, fasilitas instansi, faktor internal, dan faktor eksternal.
2. Manajemen Suku Dinas PPAPP Jakarta Timur perlu memperhatikan hubungan kerja pegawai dengan cara mendorong budaya kerja sama, meningkatkan rasa saling percaya, dan mengevaluasi sistem kerja. Disamping itu juga Instansi perlu meningkatkan efisiensi kerja dengan memanfaatkan teknologi dan mengoptimalkan pembagian tugas agar beban kerja lebih merata. Selain itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai yang ada perlu ditingkatkan agar pegawai mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan kualitas yang baik. Dukungan atasan dalam memberikan arahan jelas, motivasi, serta pengawasan yang konsisten juga sangat membantu agar target penyelesaian tugas dapat tercapai secara efektif dan efisien.