

**BAB - V****PEMBAHASAN, KESIMPULAN DAN SARAN****A. Pembahasan**

1. Terujinya ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa personality power pemimpin dan lingkungan kerja fisik sangat erat kaitannya dengan motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area. Semakin tinggi personality power pemimpin maka motivasi berprestasi pegawai akan semakin tinggi pula. Semakin baik lingkungan kerja fisik maka motivasi berprestasi pegawai semakin tinggi pula. Semakin tinggi personality power pemimpin dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama maka motivasi berprestasi pegawai akan semakin tinggi.
2. Hasil temuan penelitian diperoleh personality power pemimpin memberikan sumbangan efektif sebesar 58.23 % dan lingkungan kerja fisik sebesar 6.81 % terhadap motivasi berprestasi pegawai Universitas Medan Area. Personality power pemimpin merupakan pemimpin yang dapat menjadi teladan bagi pegawai dalam bekerja dan memiliki keahlian kerja seperti meningkatkan kualitas diri, terampil, dan dapat mendelegasikan wewenang.
3. Lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area, meliputi penyesuaian terhadap penerangan di ruang kerja pegawai, sirkulasi udara, kebersihan, keserasian warna dinding dan penataan perabot. Bekerja dalam ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu menyilaukan mata, kondisi

kerja yang tidak mengenakan karena lantai belum disapu / penuh debu akan menimbulkan keengganan pegawai untuk bekerja yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi berprestasi pegawai.

## **B. Kesimpulan**

1. Terdapat hubungan yang positif dan berarti antara personality power pemimpin dengan motivasi berprestasi. Pada taraf signifikansi 0.05 dengan jumlah responden 62 orang, hasil analisis koefisien korelasi ditemukan harga koefisien antara variabel personality power pemimpin dengan motivasi berprestasi sebesar 0.884 dan setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 213.7267$  sedangkan  $F_{tabel} = 4.00$ . Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $= 213.7267 > 4.00$ . Personality power pemimpin yang ada di Universitas Medan Area mampu menunjang motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area. Artinya semakin tinggi personality power pemimpin di Universitas Medan Area maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area.
2. Terdapat hubungan yang positif dan berarti antara lingkungan kerja fisik dengan motivasi berprestasi. Pada taraf signifikansi 0.05 dengan jumlah responden 62 orang, hasil analisis koefisien korelasi ditemukan harga koefisien antara variabel lingkungan kerja fisik dengan motivasi berprestasi sebesar 0.517 dan setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 21.8324$  sedangkan  $F_{tabel} = 4.00$ . Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $= 21.8324 > 4.00$ , lingkungan kerja fisik yang ada di Universitas Medan Area mampu menunjang motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area.

Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik di Universitas Medan Area maka semakin tinggi pula motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area.

3. Terdapat korelasi yang signifikan antara variabel-variabel personality power pemimpin dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel terikat motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area. Pada taraf signifikansi 0.05 dengan jumlah responden 62 orang, hasil analisis korelasi ganda ditemukan harga koefisien ganda sebesar 0.998 dengan nilai positif dan kekuatan hubungan variabel-variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0.996 serta  $F_{hitung}$  7345.5. Sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3.15. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $= 7345.5 > 3.15$ . Personality power pemimpin dan lingkungan kerja fisik yang ada di Universitas Medan Area mampu menunjang motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area. Semakin tinggi personality power pemimpin dan lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area.

### C. Saran

Berdasarkan pembahasan dan sejalan dengan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa saran, yaitu :

1. Perlu bagi para pemimpin yang ada di Universitas Medan Area untuk lebih meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang personality power pemimpin yang pada hakekatnya adalah menjadi pemimpin yang dapat menjadi teladan bagi pegawai dalam bekerja. Pemimpin sebaiknya



memiliki keahlian kerja seperti meningkatkan kualitas diri, terampil, dan dapat mendelegasikan wewenang, sebab hal ini sangat mendukung sekali dalam kepemimpinannya dan juga usaha untuk meningkatkan motivasi berprestasi pegawai khususnya pegawai Universitas Medan Area.

2. Perlu bagi para pengelola Universitas Medan Area untuk memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja fisik meliputi penyesuaian terhadap penerangan di ruang kerja, sirkulasi udara, dapat menjaga kebersihan ruangan kerja, dan penataan perabot ruang kerja, sebab hal ini sangat mendukung sekali dalam kepemimpinannya dalam proses usaha untuk meningkatkan motivasi berprestasi pegawai khususnya pegawai Universitas Medan Area.
3. Kepada Pemilik Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim sebagai pengelola Universitas Medan Area disarankan agar sedapat mungkin untuk memperhatikan keadaan lingkungan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, dengan memberikan lingkungan kerja fisik yang lebih baik kepada pegawai sehingga pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja serta dapat meningkatkan motivasi berprestasi pegawai tersebut.
4. Bila dilihat dari tingkat kecenderungan personality power pemimpin dan lingkungan kerja fisik maupun motivasi berprestasi pegawai di Universitas Medan Area, pada kategori tinggi atau positif, dengan demikian perlu dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi secara terus-menerus terhadap ketiga variabel maupun aspek lain yang belum dibahas dalam penelitian ini.

5. Direkomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut, mengingat belum dapat diperoleh hasil dan tujuan yang maksimal dalam penelitian akibat adanya beberapa keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian ini dan masih ada lagi variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi berprestasi.

