BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Parigi Moutong. Hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program spss versi 16 diperoleh t hitung $12.246 >$ dari t tabel 1.988 dan nilai signifikansi $0,000 <$ dari $0,05$, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Parigi Moutong hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program spss versi 16 diperoleh t hitung $2.958 >$ dari t tabel 1.988 dan nilai signifikansi $0.004 <$ 0.05 , yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil hasil pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa yang telah dilakukan diperoleh ini F hitung $134.340 >$ F tabel $3,10$ dengan hasil signifikansi

sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 yang menyatakan lingkungan kerja dan motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten Parigi Moutong diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi untuk meningkatkan Lingkungan Kerja, maka hendaknya instansi memperhatikan ventilasi dan mengatur system pertukaran udara yang ada di lingkungan kerja, selain itu pewarnaan diperhatikan agar karyawan nyaman dan tidak terganggu sehingga karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.
2. Bagi instansi untuk meningkatkan motivasi, instansi memaksimalkan kinerja karyawan dengan selalu memberikan dukungan setiap melakukan tugas-tugasnya dalam memotivasi selain dalam bentuk gaji dan tunjangan, seperti pemimpin yang memberikan perhatian dan penghargaan kepada karyawan, serta selalu menciptakan hubungan yang humoris antara pemimpin dan karyawan dan sesama karyawan agar memberikan efek positif terhadap karyawan yang bersangkutan
3. Bagi instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan, HRD seharusnya

memberikan kesempatan melibatkan pengalaman kerja karyawan dan kemauan untuk bekerja keras, karena pengalaman merupakan suatu pengetahuan individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan dan pihak instansi lebih memperhatikan batas waktu dalam bekerja.

C. Keterbatasan penelitian

Adanya variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 76.0% ditentukan variabel lingkungan kerja dan motivasi selebihnya sebesar 24% (100% - 76,0%). Maka diharapkan Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Variabel yang dapat digunakan misalnya stress kerja, budaya organisasi, kompensasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja, dan faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini