

## **BAB V PENUTUP**

### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan tentang Kinerja Pegawai dikaji dari aspek motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen maka disimpulkan sebaga berikut :

1. Berdasarkan hasil analisi regresi linear sederhana, Motivasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepercayaan Kinerja Pegawai (Y) dengan R dalam penelitian ini adalah sebesar **0,584**. Artinya hubungan antara Motivasi ( $X_1$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) sangat kuat. Nilai  $R^2$  dalam penelitian ini adalah sebesar **0,341**, artinya bahwa persentase sumbangan atau pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar **34,1 %** sedangkan sisanya sebesar **65,9%** yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Besarnya nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar **6,145**. Dengan demikian maka nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  yang mana **6,145 > 1,666**.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan R dalam penelitian ini adalah sebesar **0,656**. Artinya hubungan antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) kuat. Nilai  $R^2$  dalam penelitian ini adalah sebesar **0,430**, artinya bahwa persentase sumbangan atau pengaruh variabe Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar **43,0 %** sedangkan sisanya sebesar **57,0 %** yang dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Besarnya nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar **7,420**. Dengan demikian maka nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  yang mana **7,420 > 1,666**.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, Komitmen ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan R dalam penelitian ini adalah sebesar **0,621**. Artinya hubungan antara Komitmen ( $X_3$ ) dengan Kinerja Pegawai (Y) kuat. Nilai  $R^2$  dalam penelitian ini adalah sebesar **0,386**, artinya bahwa persentase sumbangan atau pengaruh variabel Komitmen ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar **38,6%** sedangkan sisanya sebesar **61,4 %** yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Besarnya nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar **6,771**. Dengan demikian maka nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$  yang mana **6,771 > 1,666**.

4. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai R yang diperoleh sebesar **0,773**, artinya hubungan antara Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan sangat kuat karena nilainya lebih besar dari 0,5 dan lebih mendekati nilai 1. Nilai Adjusted  $R^2$  yang dihasilkan dalam uji regresi linear berganda sebesar **0,580**.

Artinya persentase sumbangan atau pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar **58,0%** sedangkan sisanya **42,0%** yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak

dimasukkan dalam model penelitian ini. Besarnya nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar **35,116**. Dengan demikian maka nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$  yang mana **35,116 > 2,50**.

## 1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran bagi Kantor Camat Bikomi Utara:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya motivasi atau dorongan dari pemimpin ataupun sesama rekan kerja, seperti kompensasi, piagam penghargaan, atau motivasi-motivasi lainnya. Dengan demikian dalam proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dapat terselesaikan dengan baik dan tepat.
2. Selain itu, harus terciptanya lingkungan kerja adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja dan perlu diperhatikan juga fasilitas-fasilitas pendukung yang digunakan dalam proses pelayanan, sehingga adanya kerja sama yang baik dan memperlancar jalannya pelayanan dalam mencapai tujuan dari organisasi.
3. Selain motivasi dan lingkungan kerja, perlu memperhatikan juga komitmen atau loyalitas dalam bekerja yaitu masuk kantor tepat waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan yang telah ditentukan, sehingga memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Adiwilaga, Rendy. 2018. Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia (Teori dan Prakteknya). Yogyakarta : Penerbit Deepublish.
- Agung Prihantoro, 2012, Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati), STIE Agama Islam Mathali'ul Falah.
- Agung Prihantoro. 2012. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT SEMERU KARYA BUANA Semarang) .Program Pascasarjana. Magister Manajemen, UNDIP Semarang.
- Alex S. Nitisemito.(2013), Manajemen Personalialia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ardana, Komang dkk. 2008. Perilaku Keorganisasian. Denpasar: Graha Ilmu
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalialia. Surabaya: Refika Aditama.
- Edison, dkk. 2016. Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Eko Widodo,Suparno.2015.” Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dam Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016).Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali pers
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Munarfa, Andi dan M. Hasan. 2009. Metode Penelitian. Makassar : Peraktika Aksara Semesta.
- Ria Mardiana Yusuf , & Darman Syarif. ( 2017). Komitmen Organisasi. Makassar : Nas Media Pustaka.
- Robbins Stephen P, 2007, Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta,  
CV.<https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Wahjosumidjo. 2001. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: PT Radja Grafindo Persada.
- Winardi,2010, Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Jakarta:Kencana.