

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor, maka dapat disimpulkan :

1. Lingkungan Kerja (X) pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor memperoleh nilai rata-rata sebesar 121. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103-126), artinya pimpinan dan para pegawai dalam Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor selalu menjalin hubungan yang harmonis antara satu sama lain, merasa nyaman dengan kondisi dan aktifitas kerja yang ada dalam kantor dan saling terbuka antara pimpinan dengan para pegawai.
2. Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor memperoleh nilai rata-rata sebesar 122. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (103–126), artinya pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor selalu mencapai suatu tujuan dan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam kantor, bertanggung jawab pada setiap kegiatan dan pekerjaan kantor, taat pada waktu dan aturan yang

ada pada kantor, saling memberi motivasi serta menyampaikan ide, tindakan dan solusi yang inovatif antara sesama rekan kerja.

3. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor dimana nilai **r_{hitung}** (0,465) lebih besar dari nilai **r_{tabel}** (0,463) dengan tingkat signifikan 1% dari $n = 30$. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak.
4. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa presentasi sumbangan pengaruh hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Camat Teluk Mutiara Kabupaten Alor sebesar 21,6%, sedangkan sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dalam aspek merasa nyaman dengan kondisi kerja, aspek aktifitas kerja, aspek adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dan para pegawai serta aspek tersedianya ruangan kerja yang memadai. Sebaiknya pimpinan dan para pegawai dapat mempertahankan lingkungan kerja yang sudah diterapkan dan bahkan dapat di tingkatkan lagi.

2. Kinerja pegawai dalam aspek adanya tingkat keberhasilan yang dicapai, aspek pencapaian suatu tujuan yang sesuai dengan perencanaan, aspek bertanggung jawab pada setiap pekerjaan, aspek taat pada waktu dan aturan yang ada, aspek saling memberi motivasi dan aspek menyampaikan ide, tindakan dan solusi. Sebaiknya pimpinan dan para pegawai dapat mempertahankan kinerja pegawai yang sudah diterapkan dan bahkan ditingkatkan lagi.
3. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Sebaiknya pimpinan dan para pegawai dapat mempertahankan hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang sudah diterapkan dan bahkan dapat di tingkatkan lagi.
4. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukan bahwa presentasi sumbangan pengaruh hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 21,6%, sedangkan sisanya sebesar 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Sebaiknya pimpinan dan para pegawai lebih lagi memperhatikan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang sudah diterapkan dan bahkan perlu ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangkunegra, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Revika Aditama

Alex S. Nitisemito, 2000. *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3. Gahlia Indonesia, jakarta.

Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.

Bambang Kusriyanto. 1991. *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*. Jakarta. PPM
Edwin B. Flifo. 2011, *Personel Management*. McGrow-Hill Book Co.

Basuki, dan Indah Susilowati, 2005 “*Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja*”.

Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Moh. Pabundu Tika. 2005. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Prawirosentono, Suyadi. 2008. MSDM “*Kebijakan Kinerja Karyawan*” BPFE: Yogyakarta

Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Suryani, Tatik. 2008. *Perilaku Konsumen., Implikasi Pada Srtrategi Pemasaran.*

Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung:

Alfabeta.