

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, H1 diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai sebesar  $(\beta) 0,286$  yang bernilai positif dan signifikansi  $(p=0,024) < 0,05$
2. Hipotesis 2 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, H2 diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai sebesar  $(\beta) 0,123$  yang bernilai positif. Hal ini dapat dilihat dari Nilai *thitung* > *ttabel*  $(0,931 > 0,680)$  dan signifikansi  $t < 0,05$   $(0,18 < 0,05)$  motivasi mempunyai korelasi positif dengan kinerja karyawan sebesar 0,123.
3. Hipotesis 3 yang menyatakan Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, H3 diolak. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t, diperoleh nilai sebesar  $(\beta) -0,198$  yang bernilai negatif, serta nilai signifikansi  $(p=0,148) > 0,05$
4. Hipotesis 4 yang menyatakan disiplin kerja, motivasi kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, H4 diterima. Hal

tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 3,789 yang bernilai positif, serta nilai signifikansi ( $p=0,018$ ) < 0,05

Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari R Square sebesar 0,221 atau 22,1%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh sebesar 22,1% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 77,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **5.2. Keterbatasan**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman, hal tersebut dikarenakan:

1. Penelitian ini hanya mencakup tiga variabel untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja kerja karyawan yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja
2. Penelitian ini hanya menggunakan satu sumber data penelitian yaitu kuisisioner. Dengan demikian kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui kuisisioner tersebut. Sedangkan kuisisioner juga memiliki keterbatasan, yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya. Hal ini bisa terjadi karena responden yang tidak objektif atau responden yang terburu – buru,

responden yang malas membaca serta tidak memahami maksud dari pernyataan yang tertulis dalam kuisioner.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

#### **5.3.1. Bagi Instansi**

1. Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman sebaiknya harus lebih ditingkatkan terutama pada kedisiplinan dalam mematuhi peraturan dalam bekerja. Memberikan sanksi atau hukuman bagi pegawai yang melakukan penyimpangan peraturan dengan tegas sehingga para pegawai lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawabnya.
2. Agar Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sleman memperhatikan lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja saat ini kurang nyaman dan aman bagi karyawan seperti ruangan yang terlalu sempit dan pengap serta agar menyediakan fasilitas yang memadai seperti klinik kesehatan, mushola dan ruang tunggu yang nyaman. Dengan begitu kenyamanan dan kinerja kerja karyawan akan meningkat karena adanya lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memilikikinerja yang tinggi.

### **5.3.2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel diluar penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengambil mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penelitiannya selanjutnya diharapkan akan lebih valid. Selain itu, peneliti harus memperhatikan pernyataan dalam pembuatan kuisioner agar pernyataan tersebut dibuat sesuai dengan indikator yang dapat mempengaruhi pertanyaan yang tidak ambigu dan mudah dipahami oleh responden. Variabel yang disarankan peneliti kedepannya dengan pemberian intensif dan budaya organisasi.