

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### 5.1. Kesimpulan

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

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat dan pengaruhnya positif.
5. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibandingkan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja.

#### 5.2. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini telah di upayakan semaksimal mungkin, tetapi masih ada keterbatasan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian yaitu:

- a. Penelitian ini dilakukan hanya dengan mengambil sampel minimal yaitu 30 orang karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman.

- b. Penelitian ini dilakukan hanya untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman, sehingga tidak diketahui pengaruh variabel lainnya seperti kompensasi, kepemimpinan, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya.

### 5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat diantaranya:

#### 1. Bagi Instansi

- a. Terkait dengan motivasi kerja diharapkan pimpinan harus memperhatikan faktor – faktor yang dapat memberikan motivasi kerja karyawan di Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman seperti memperhatikan gaji, tunjangan, kenaikan jabatan karyawan dan lain sebagainya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Terkait dengan disiplin kerja diharapkan pimpinan dan seluruh karyawan disarankan untuk melaksanakan, menjaga dan mempertahankan peraturan dan ketentuan yang sudah ada sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.
- c. Terkait dengan lingkungan kerja, diharapkan pimpinan dan karyawan dapat memperhatikan faktor – faktor yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman serta dapat membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja sehingga kinerja karyawan terus meningkat.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor lain yang perlu untuk diteliti antara lain kompensasi, kepemimpinan, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya.
- b. Peneliti selanjutnya dapat menganalisa faktor – faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Misalnya kompensasi, kepemimpinan, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya. Selain itu peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabanya telah tersedia. Hal ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Sleman.