

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan perumusan dan tujuan peneliti yang dibandingkan dengan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) yang ada di Desa Sukamulya Kecamatan Cilamaya Kabupaten Karawang berada pada kriteria Cukup baik, yang artinya responden menyatakan bahwa lingkungan kerja Cukup baik, akan tetapi ada beberapa dari pernyataan yang dirasa perlu di evaluasi agar di tingkatkan lebih Baik yaitu dengan skor terendah ada pada indikator kesempatan untuk maju dengan skor 82 berada pada rentang skala 57,6 – 83,3 dengan kriteria Tidak Baik, artinya aparatur desa sukamulya masih mengeluhkan masih susah nya untuk diberikan kesempatan di dalam ruang lingkup pekerjaanya yang bisa membuat dirinya lebih maju dan berkembang di tempat kerjanya sehingga nantinya akan berpengaruh kepada kinerja yang kurang Baik.
2. Motivasi Kerja (X2) di Desa Sukamulya Kecamatan Cilamaya Kabupaten Karawang berada pada kriteria Cukup baik, yang artinya responden menyatakan bahwa motivasi kerja Cukup baik. akan tetapi ada beberapa dari pernyataan yang dirasa perlu di evaluasi agar di tingkatkan lebih Baik lagi yaitu pada indikator kebutuhan akan perasaan di terima dengan skor 66 berada pada rentang skala 57,6 – 83,3 dengan Tidak Baik, artinya bahwa aparatur Desa Sukamulya masih kurang percaya diri dan susah di terima di tempat kerjanya, sehigga itu akan membuat tidak bersungguh-sungguh dan hasil yang maksimal dalam melakukan pekerjaanya sehingga nanti akan berpengaruh terhadap kinerjanya
3. Kinerja (Y) di Desa Sukamulya Kecamatan Cilamaya Kabupaten Karawang berada pada criteria Cukup baik, yang artinya responden menyatakan bahwa kinerja yang ada di desa Sukamulya sudah Cukup baik. akan tetapi ada beberapa dari pernyataan yang dirasa perlu di evaluasi agar di tingkatkan lebih Baik lagi yaitu pada indikator terendah kemampuan dengan skor 81 berada pada rentang skala 57,6 – 83,3 dengan kriteria Tidak Baik, artinya bahwa

kemampuan yang dimiliki Aparatur Desa Sukamulya Kecamatan Cilamaya Kabupaten Karawang dalam bekerja masih harus lebih ditingkatkan lagi agar bisa mencapai tujuan dan hasil kerja yang maksimal dan lebih Baik lagi

4. Terdapat Korelasi antara lingkungan kerja (X1) dengan motivasi kerja (X2) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,843 dengan demikian, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat tinggi dengan interval koefisien yang berada pada 0,80 – 1000 dengan kategori sangat kuat. Dalam hal ini apabila lingkungan kerja Aparatur Desa Sukamulya Baik maka aparatur desa memiliki motivasi kerja yang tinggi dan begitupun sebaliknya.
5. Terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 0,475 atau sebesar 47,5%.
6. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,281 atau sebesar 28,1%.
7. Terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dalam nilai koefisien sebesar 0,756 atau sebesar 75,6% dan masih ada pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,244 atau sebesar 24,4%.

5.2 Saran

5.2.1 Saran bagi perusahaan/instansi

Saran-saraan yang dapat dipertimbangkan oleh perusahaan sehubungan dengan hasil penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Desa Sukamulya harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang Baik terutama dalam hal memberikan kesempatan untuk maju bagi perangkat desanya sesuai dengan nilai paling rendah dari semua indikator adalah kesempatan untuk maju. Desa juga harus bisa membuat lingkungan kerja antara perangkat desa bisa lebih erat lagi dalam hal kekeluargaanya yang nantinya akan berpengaruh terhadap perasaan untuk maju perangkat desanya semakin Baik dan itu akan berbanding lurus dengan kinerja perangkat desa tersebut. Hal ini terbukti karena indikator tersebut mendapatkan skor yang terendah. Sebagaiman yang

di kutip oleh Bambang (1991:122) Lingkungan Kerja adalah salah satu *factor* yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia akan bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang Baik, sebaliknya jika seseorang pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi rendah.

2. Desa Sukamulya harus bisa memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja bagi aparatur desanya, harus melibatkan semua aparatur desa di dalam program-program yang ada di desa agar aparatur desa merasa di teriama dengan Baik dan dilibatkan dalam segala urusan desa, dimana kalau perangkat desanya sudah mempunyai kenyamanan dalam bekerja dan kebutuhan akan di terima oleh rekan-rekannya ataupun atasannya maka dia akan bekerja lebih maksimal lagi karena terdorong oleh situasi dan kondisi yang ada di sekitarnya sehingga akan mendapatkan kinerja yang lebih Baik lagi. Hal ini terbukti karena indikator kebutuhan akan perasaan di terima adalah indikator yang paling rendah di desa Sukamulya. Hal ini tidak jauh berbeda dengan apa yang dikutip oleh Mangkuprawira dan aida (2007:113) menyatakan motivasi diibaratkan sebagai jantungnya manajemen karyawan, motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Desa Sukamulya harus bisa meningkatkan kemampuan perangkat desanya dalam bekerja, karena yang menunjang maju atau tidaknya perusahaan/lambaga itu salah satunya adalah kemampuan pekerjanya dalam bekerja. Misalnya bisa dengan memberikasn pelatihan-petihan bagi pekerjanya supaya lebih memahami lagi apa yang harus mereka kerjakan sesuai porisnya masing-masing akrena kalau kinerja perangkat desanya Baik maka itu akan berdampak Baik bagi kinerja Desa Sukamulya yang akan di pandang Baik juga oleh masyarakat. Secara garis besarnya yang harus di benahi di desa Sukamulya terkait kinerja adalah kemampuan perangkat desanya karena itu yang menjadi indikator terendah yang di dapatkan di desa Sukamulya.

4. Hubungan yang terjadi di Desa Sukamulya antara Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja harus di pertahankan bahkan ditingkatkan lagi karena kalau kedua hal tersebut sudah dirasa Baik aparatur desa yang ada di Desa Sukamulya bisa mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan bisa menyelesaikan tugasnya dengan maksimal.
5. Desa Sukamulya harus bisa melihat peluang untuk memaksimalkan kinerja aparaturnya dengan memperhatikan lingkungan kerja aparatur desanya, dilihat dari uji di atas menggambarkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh bagi perangkat desanya dalam hal melaksanakan pekerjaanya.
6. Desa Sukamulya harus bisa melihat peluang untuk memaksimalkan kinerja aparaturnya dengan memperhatikan motivasi kerja aparatur desanya, dilihat dari uji di atas menggambarkan bahwa motivasi kerja berpengaruh bagi perangkat desanya dalam hal melaksanakan pekerjaanya.
7. Desa Sukamulya harus mempertahankan dan meningkatkan lagi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang ada di Desa Sukamulya, karena kedua faktor tersebut masih dirasa cukup rendah sehingga diharapkan dengan adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang Baik itu bisa meningkatkan kinerja aparatur desa menjadi lebih Baik lagi sehingga tujuan dari perusahaan/lembaga dapat tercapai.

5.2.2 Saran bagi peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variable lain yang berpengaruh pada kinerja yang tidak di teliti pada penelitian in

