

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan pada Pegawai Kantor Kecamatan Sagulung-Batam mengenai "Pengaruh Fasilitas kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sagulung", yang didukung oleh teori dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini peneliti akan menyampaikan simpulan serta saran-saran yang diharapkan dapat berguna.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:.

1. Ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung. Dari hasil uji t nilai variabel fasilitas kerja sebesar 2,184 lebih besar dibandingkan nilai t tabel 2,004, atau dapat dikatakan bahwa Hipotesis 1 yang menyatakan : ada pengaruh antara fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung artinya **H1 diterima** dan H0 ditolak.
2. Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung. Dari hasil uji t nilai variabel lingkungan kerja sebesar 2,276 lebih besar dibandingkan nilai t tabel 2,004, atau dapat dikatakan bahwa Hipotesis 2 yang menyatakan : ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung artinya **H1 diterima** dan H0 ditolak.

3. Ada pengaruh antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung. Dari nilai F tabel dengan jumlah sebesar 3,17, sedangkan nilai F hitung adalah sebesar 88,747, atau dapat dikatakan bahwa Hipotesis 3 yang menyatakan : ada pengaruh antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung artinya **H1 diterima** dan H0 ditolak.
4. Dari hasil perhitungan terlihat adanya hubungan antara fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sagulung, dimana dari hasil uji R perhitungan korelasi diperoleh nilai R square sebesar 0,770 yang berarti cukup kuat dan positif. Berarti bahwa variabel fasilitas kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 77,0%. Selebihnya 23,0% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.2 Saran

1. Untuk penelitian selanjutnya pada saat pengisian kuesioner diharapkan peneliti dapat mendampingi responden sehingga pada saat responden tidak mengerti maksud pertanyaan dapat langsung bertanya, sehingga dapat menjamin akurasi jawaban responden.
2. Untuk penelitian selanjutnya dapat menguji ulang model penelitian ini dengan menambah variabel-variabel baru. Mengingat besarnya nilai variabel yang mempengaruhi diluar variabel yang tidak diteliti dalam

penelitian ini sebagaimana hasil Uji Koefisien Determinan (R^2) di atas, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel independen lainnya yang mempengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, beban pekerjaan, jenjang karir, kesempatan promosi dan lain sebagainya.