

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya untuk menjawab rumusan masalah, penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja , hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak terlalu memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Motivasi pada Instansi terhadap karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan, terdapat beberapa temuan implikasi yang penting bagipengambilan kebijakan di Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Implikasi tersebut perlu di perhatikan oleh pihak Instansi. Implikasi tersebut yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Hal tersebut dilakukan dengan memberikan kenyamanan lingkungan fisik seperti memberikan sirkulasi udara pada ruangan kerja karyawan, memberikan penerangan, memberikan keamanan dan memperhatikan lingkungan kerja pada instansi. Serta kenyamanan lingkungan non fisik dengan memberikan hubungan kerja yang baik seperti hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya budaya organisasi pada instansi Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, sehingga membuat budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas. Diharapkan pada pihak instansi dalam perekrutan karyawan lebih memperhatikan kriteria pada tingkat pendidikan terakhir yang menjadi salah satu syarat penerimaan karyawan dengan tingkat pendidikan terakhir minimal D3. Karena biasanya calon karyawan yang tingkat pendidikan terakhirnya D3 lebih berfikir secara terbuka dan mampu beradaptasi dengan budaya organisasi pada instansi tersebut. Dengan begitu budaya organisasi akan dapat memunculkan kinerja yang prima terhadap karyawan Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sangat penting akan kelangsungan serta kelancaran instansi dan semakin baik motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan karakteristik individu, karakteristik situasi kerja dan karakteristik pekerjaan yang akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan

adanya penghargaan karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja secara optimal sesuai tugas dan tanggung jawabnya Dengan tingginya motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dapat menanamkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian yang di lakukan terhadap karyawan Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini di harapkan dapat di perhatikan untuk penelitian yang akan datang . Keterbatasan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Sampel pada penelitian ini terbatas dan dalam skala yang relatif kecil, karena ruang lingkupnya hanya karyawan Tenaga Kependidikan Fakultas Ekonomi Universitas Andalas
2. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan saja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan kuisisioner, terkadang kuisisioner tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.
4. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam durasi penelitian yang terlalu singkat , sehingga penelitian tidak bisa menggali lebih jauh lagi mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja.

5.4 Saran Penelitian

Berdasarkan hasil, kesimpulan, serta keterbatasan pada penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya antara lain :

1. Penelitian selanjutnya di harapkan untuk memperluas cakupan sampel dan menyebarkan pada instansi lain agar hasil yang didapat lebih akurat.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat memberikan gambaran lebih luas mengenai faktor-faktor apa saja yang menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan, selain Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi.
3. Diharapkan pada penelitian selanjutnya juga menggunakan pendekatan kualitatif , agar dapat menambah keakuratan data dari pendekatan kualitatif tersebut ,karena hal ini dapat menjadikan hasil penelitian yang lebih baik lagi.
4. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menambahkan durasi penelitian agar hasil yang diperoleh lebih maksimal.



