

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Sesuai dengan hasil dari pengolahan dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik satu simpulan yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan internal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo. Dengan demikian hipotesis penelitian ( $H_0$ ) ditolak, dan hipotesis penelitian ( $H_a$ ) diterima. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha$  sebesar 5% yang mana nilai pengaruhnya sebesar 40,2%, hal tersebut terlihat dari koefisien determinasi. Dan sisanya 59,8% terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yakni Kompetensi SDM, motivasi, gaya kepemimpinan dan insentif yang diberikan

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo untuk terus memantau kepentingan pegawai terkait kerja yang diemban pegawai. Ketika pegawai tersebut membutuhkan suatu alat bantu dalam menopang kinerjanya sebaiknya pihak pimpinan menyediakannya sehingga akan menimbulkan rasa etos kerja yang

baik terutama mengusahakan hal-hal terkait lingkungan internal yang mendukung

2. Perlunya bagi pihak pimpinan untuk melakukan koordinasi, sikap delegatif dan motivasi yang baik bagi pegawai agar mampu mengambil keputusan baik dalam setiap kerja yang harus dikerjakan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan rekonstruksi dari penelitian ini dengan menambah variabel lain yang berpotensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al Rasyid, Harun. 1993. *Teknik Penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*. Bandung: Program Pasca Sarjana Universitas Padjadjaran
- Handoko. 2010. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2005. *Organisasi dan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara Putra.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Roskardaya
- Rivai, Veithzal. 2010. *Performance Appraisal*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Riduwan. 2013. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Suyanto, Danang. 2013. *Metode dan Instrumen Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Sedarmayanti. 2010. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Askepta. 2012. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja*. <http://askeptha.blogspot.com>. 8 Februari 2015
- Nanang. 2013. *Pengertian Lingkungan internal*. <http://Purnamaward.blogspot.com>. 17 Februari 2015
- Purnamawar. 2014. *Lingkungan Internal dan Manajemen Informasi*. <http://Purnamaward.blogspot.com>. 8 Februari 2015
- Mega Arum Yunanda, 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja dan Kinerja Pegawai pada Perum Jasa Tirta 1 Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air*.

Setiadi. 2007. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Lippo Bank Cabang Semarang)

Tri Widodo. 2010. Pengaruh Kerja Budaya Organisasi, Kepemimpinan, terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.

Undang-undang Peraturan Daerah No. 32 tahun 2014. Tentang Pemerintah Daerah.