

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisa data diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

Berdasarkan df sebesar 12 yang dikonversi ke r_{tabel} pada taraf signifikan 5% diperoleh harga sebesar 0,576, sedangkan pada taraf signifikan 1% diperoleh harga sebesar 0,708. Kriteria pengujian ialah jika $r_{xy} \geq$ dari r_{tabel} maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya jika $r_{xy} \leq$ dari r_{tabel} maka H_a ditolak dan H_o diterima. Ternyata r_{xy} yang besarnya 0,810 lebih besar dari r_{tabel} . Karena r_{xy} lebih besar dari r_{tabel} , maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_o) ditolak.

Berdasarkan interpretasi yang dicocokkan dengan hasil perhitungan angka indeks korelasi “r” *product moment* dengan besar r_{xy} (0,810) yang besarnya terletak antara 0,70-0,90. Ini berarti pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka terdapat korelasi yang kuat atau tinggi signifikan, dengan kontribusi sebesar 65% sedangkan sisanya 35% ditentukan oleh faktor lain.

Ini berarti “ terdapat hubungan yang signifikan antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka.

6.2 Saran

Sesuai hasil dan pembahasan serta kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ada beberapa hal yang perlu disarankan atau direkomendasikan kepada pemimpin Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka, yaitu :

1. Diharapkan kepada pemerintah atau pemimpin pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka untuk memperhatikan kualitas fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana kantor agar produktifitas kerja pegawai dapat meningkat.
2. Diharapkan kepada pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malaka agar selalu menjaga sarana dan prasarana yang sudah disediakan dan menggunakannya dengan baik demi lancarnya pekerjaan yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Alex S Nitisemito, 2004, *Manajemen Personalia, sumber daya manusia, ghalia*.
- Ambarwati, Y. and Suryani, N.2014. *Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Wonoboyo Kabupaten Temanggung*. *Economic Education Analysis Journal*. 3,2 (Oct.2014)
- Malthis, Robert L. & John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie (Edisi revisi VIII). Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Sinar Grafika Offset, Jakarta
- Munawirsyah, Isnan. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam*. *Jurnal Bisnis Administrasi*. volume 06 Nomor 01, 44-51.
- Robbins, Stephan P .2006. *Teori Organisasi. Struktur, Desain dan Aplikasi, Edisi Ketiga.Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Sari, U.P. 2016. "Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur". *eJournal Pemerintahan Integratif*, 4(4), pp.505–519.

Singarimbun, M dan Efendi,. 1995, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : PT. Pustaka LP3ES

Sudarwan, d. (1995). *transformasi sumberdaya manusia*. jakarta: bumi aksara.

Sudjana. (1983). *teknik analisis regresi dan korelasi bagi para peneliti*. bandung: tarsito.

Sugiono.(2016).*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung:PT Alfabeta

Tika, p. (2006). *budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: PT bumi aksara

Wahyuni, Sri. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. Volume 2 Nomor 1, 124-134.