

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji univariat untuk motivasi karyawan pada RSUD Nirwana Banjarbaru dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang termotivasi tinggi sebanyak 70 atau 54,7%, untuk karyawan yang termotivasi sedang sebanyak 58 atau 45,3%, dan untuk karyawan yang termotivasi rendah tidak ada.
2. Untuk variabel lingkungan kerja karyawan pada RSUD Nirwana Banjarbaru dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan yang merasa lingkungan kerja tinggi sebanyak 83 atau 64,8%, untuk karyawan yang merasa lingkungan kerja sedang sebanyak 45 atau 35,2%, dan untuk karyawan yang merasa lingkungan kerja rendah tidak ada.
3. Untuk variabel kinerja karyawan pada RSUD Nirwana Banjarbaru dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan yang nilai nya sangat bagus sebanyak 1 atau 0,8%, untuk kinerja karyawan yang nilai nya baik sebanyak 85 atau 66,4%, dan untuk kinerja karyawan yang nilai nya sedang sebanyak 42 atau 32,8%.

4. Dari hasil uji *spearman rank* untuk variabel motivasi didapatkan hasil perhitungan ($p = 0,130$, $r = 0,134$) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi bernilai positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Dari hasil uji *spearman rank* untuk variabel lingkungan kerja didapatkan hasil perhitungan ($p = 0,520$, $r = 0,057$) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja bernilai positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

1.2 Saran

1. Bagi RSUD Nirwana Banjarbaru diharapkan lebih meningkatkan kinerja karyawan yang ada sebaik mungkin, karena pada dasarnya kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang baik pula bagi rumah sakit.
2. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan dengan memasukkan variabel tambahan karena masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin, budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan faktor lainnya. Selain itu, untuk meningkatkan tingkat serius responden dalam mengisi kuesioner, disarankan untuk memberikan insentif yang lebih menarik agar dapat meningkatkan minat mereka dalam partisipasi.
3. Bagi institusi pendidikan diharapkan dapat menjadi bahan atau materi pembelajaran agar dapat mengetahui dan menjadi pembanding dengan

penelitian yang lain tentang bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.