

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. Responden dalam penelitian ini berjumlah 207 pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah didapat melalui analisis statistik menggunakan *SmartPLS*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memiliki nilai *original sample* sebesar 0.176 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu <0.05 ($0.043 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada hipotesis kedua (H_2), diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memiliki nilai *original sample* sebesar 0.191 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.011 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan.
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) pada hipotesis ketiga (H_3), diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena memiliki nilai *original sample* sebesar 0.585 yang artinya mempunyai pengaruh positif dan memiliki nilai standar pada tingkat *P-values* yaitu < 0.05 ($0.000 < 0.05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa memiliki pengaruh signifikan.
4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) pada hipotesis keempat (H_4), diketahui bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan. Karena nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel dengan nilai F-

hitung $288.47 > F\text{-tabel } 2.65$ dan hasil analisis nilai koefisien determinasi (R^2) pada *Adjusted R-Square* didapat nilai sebesar 81% yang artinya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 81%.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan yang telah dilakukan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Perdagangan Republik Indonesia menyampaikan implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Kementerian Perdagangan Republik Indonesia diharapkan dapat memperhatikan kembali mengenai kondisi lingkungan kerja, seperti temperatur atau suhu udara yang kurang baik, karena dengan suhu udara yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Selain memperhatikan mengenai suhu udara, instansi juga perlu memperhatikan kondisi ruang gerak pada lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan pegawai akan dapat memberikan keleluasaan dan kenyamanan pegawai untuk bergerak dengan ruang kerja yang cukup dan nyaman akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut dapat mengoptimalkan pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kementerian Perdagangan Republik Indonesia diharapkan dapat perlu memperhatikan dan meningkatkan kembali mengenai disiplin kerja dikarenakan disiplin kerja sangat penting bagi instansi. Dengan mengevaluasi para pegawai yang tidak produktif untuk menghindari kinerja yang rendah, terutama dalam absensi karena dengan pegawai yang sering data terlambat akan menghambat dalam melakukan pekerjaan yang semestinya tepat waktu, karena sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan pengelolaan disiplin kerja yang baik dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi (seperti : Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Peraturan Menteri Perdagangan Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2018 tentang Penerapan Jam Kerja dan

Pedoman Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Perdagangan, dan lain – lain), maka akan menghasilkan kinerja yang baik pada pegawai.

3. Kementerian Perdagangan Republik Indonesia dapat memberikan dorongan kepada pegawai, dengan memberikan motivasi yang lebih kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dapat memberikan hasil yang terbaik, seperti dalam bentuk pujian dan penghargaan kepada pegawai yang selalu bekerja keras untuk memenuhi tujuan instansi, untuk pemberian penghargaan (*reward*) kepada pegawai diberikan setiap tahun pada saat dilaksanakannya upacara 17 Agustus. Maka dari itu instansi perlu memberikan dorongan kepada pegawai agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan rasa semangat tinggi dan unggul dalam bekerja yang nantinya kinerja pegawai akan meningkat sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai.

