

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil tahapan penelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan dari penelitian ini, bahwa benar terbukti hasil pengujian dan analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sate Taichan Goreng. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar $3,353 > 1,984$. Disimpulkan artinya, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sate Taichan Goreng.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sate Taichan Goreng. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar $9,236 > 1,984$. Disimpulkan bahwa artinya, disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sate Taichan Goreng.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Sate Taichan Goreng. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar $5,482 > 1,984$. Disimpulkan bahwa artinya semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pada PT Sate Taichan Goreng
- d. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT Sate Taichan Goreng. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar $5,363 > 1,984$. Disimpulkan bahwa artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan.
- e. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sate Taichan Goreng. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai t hitung sebesar $10,501 > 1,984$.

Disimpulkan bahwa artinya, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sate Taichan Goreng.

- f. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Sate Taichan Goreng. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,237 dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,237 \times 0,933 = 0,221$. Maka pengaruh total dari pengaruh langsung dan tidak langsung adalah $0,237 + 0,221 = 0,458$ dan dihasilkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung yang hasilnya menunjukkan bahwa secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- g. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Sate Taichan Goreng. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,652 dan pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $0,652 \times 0,933 = 0,608$. Maka pengaruh total dari pengaruh langsung dan tidak langsung adalah $0,652 + 0,608 = 1,26$ dan dihasilkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung yang hasilnya menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- h. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pada PT. Sate Taichan Goreng. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $285,487 > 2,70$ (F tabel) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu artinya bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikansi terhadap Motivasi Kerja (Z).
- i. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sate Taichan Goreng. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar, $160,677 > 2,70$ (F tabel)

dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu artinya bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikansi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran dan masukan yang dapat bermanfaat bagi pihak terkait:

1. Bagi Instansi PT. Sate Taichan Goreng

- a. Manajemen harus selalu memperhatikan pegawainya dan memberika lingkungan kerja dan disiplin kerja, baik berupa material maupun non material, serta terus meningkatkan motivasi kerja karena dengan adanya motivasi yang tinggi maka akan berdampak baik.
- b. Pada lingkungan kerja untuk saat ini sebaiknya perusahaan memfokuskan peningkatan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas kerja sebagai penunjang untuk bekerja. Seperti alat-alat kerja yang memadai. Contohnya adalah alat *hand-talky* dan mesin printer. Selain hal tersebut lingkungan kerja non fisik juga perlu diperhatikan baik menjaga hubungan antar rekan kerja, atasan dan karyawan karena jika hubungan kerja antar pegawai baik, maka suasana pada lingkungan kerja akan positif dan membuat para karyawan selalu merasa nyaman sehingga tidak akan ada penurunan kinerja karyawan atau motivasi kerja.
- c. Pada disiplin kerja, manajemen harus juga perlu menambah atau memperbaiki mesin *finger print* sebagai alat pengawas absensi sehingga karyawan dapat datang dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ada, sehingga pula karyawan merasa terawasi dengan adanya mesin sidik jari tersebut dan nantinya diharapkan akan dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan tersebut.
- d. Manajemen PT. Sate Taichan Goreng perlu menyediakan tempat istirahat yang nyaman sehingga kebutuhan fisik untuk menunjang

motivasi kerja karyawan dapat ter-implikasi dengan baik. Sehingga nantinya dapat diharapkan dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi yang meningkat akan meningkat pula kinerja karyawan.

- e. Manajemen PT. Sate Taichan Goreng juga perlu mengetahui kapabilitas kemampuan dari masing-masing karyawan sehingga karyawan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bobot dan kemampuan karyawan tersebut, dan diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan tersebut.

2. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa telah terjadi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Untuk dapat meminimalisir masalah lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja, karyawan harus menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan baik agar mendapatkan promosi yang diinginkan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi dalam bekerja.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penulis menyarankan agar peneliti selanjutnya menambahkan atau melakukan penelitian mengenai variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti Stress Kerja, Kompensasi atau yang lainnya.

4. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan serta melengkapi literatur mengenai *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.