

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Central Proteina Prima Tbk., maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,501 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,99045, serta nilai signifikan sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai thitung sebesar 5,127, lebih besar dari ttabel sebesar 1,99045, dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} sebesar 41,536 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,72, dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik secara bersama-sama dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu:

a) Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, yang bergantung pada persepsi subjektif responden. Hal ini dapat menyebabkan adanya bias respon atau ketidaksesuaian antara persepsi karyawan dengan kondisi sebenarnya..

b) Responden Penelitian

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini mungkin terbatas, sehingga dapat memengaruhi tingkat representasi populasi secara keseluruhan. Jumlah responden yang lebih banyak dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan mendekati kondisi nyata.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diidentifikasi, beberapa saran yang dapat diberikan untuk pengembangan lebih lanjut adalah sebagai berikut:

Saran untuk Perusahaan

Meningkatkan Motivasi Kerja:

Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui berbagai program seperti penghargaan, insentif, promosi jabatan, serta memberikan tantangan kerja yang relevan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif:

Perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung kenyamanan dan produktivitas, misalnya dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, dan lingkungan fisik yang aman serta nyaman.

Peneliti

Peneliti dapat menggali lebih dalam tentang faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, kompetensi individu, kepuasan kerja, atau budaya organisasi yang mungkin juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian lebih lanjut dapat dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih besar atau dengan mengkaji perbedaan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja di berbagai jenis perusahaan, industri, atau organisasi dengan karakteristik yang berbeda.