

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pemaparan yang diuraikan dari bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Schott Igar Glass, yang menggunakan SPSS sebagai alat bantu untuk mengetahui hasilnya, dapat disimpulkan dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu uji t, hasil pada t hitung lebih besar dari t tabel ( $8.658 > 1,978$ ) pada nilai signifikannya memiliki nilai yang lebih kecil dari standar error sebesar ( $0,000 < 0,05$ ), nilai  $\beta_1$  0,479 artinya Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu uji t, hasil pada t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,294 > 1,978$ ) pada nilai signifikannya memiliki nilai yang lebih kecil dari standar error sebesar ( $0,023 < 0,05$ ), nilai  $\beta_2$  0,082 artinya Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 3) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu uji t, hasil pada t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,969 > 1,978$ ) pada nilai signifikannya memiliki nilai yang lebih kecil dari standar error sebesar ( $0,004 < 0,05$ ), nilai  $\beta_3$  0,208 artinya Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 5.2 Saran

Berikut ini adalah saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan pembahasan di atas:

### A. Bagi Perusahaan

1. Penelitian pada variabel motivasi, perolehan skor jawaban terendah terdapat pada indikator kebutuhan penghargaan pada pernyataan “Saya diberikan penghargaan atas hasil kerja saya” (pertanyaan nomor 11) dengan nilai rata-rata sebesar 3,53. Artinya penghargaan yang diberikan belum optimal. Diharapkan karyawan PT Schott Igar Glass dapat diberikan penghargaan dengan maksimal, agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Penelitian pada variabel disiplin kerja, perolehan skor jawaban terendah terdapat pada indikator ketegasan “Atasan bertindak tegas terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran” (pertanyaan nomor 19) dengan nilai rata-rata sebesar 3,36. Artinya atasan belum bertindak tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin. Diharapkan atasan PT Schott Igar Glass dapat bertindak tegas dalam mendisiplinkan karyawan agar karyawan bekerja lebih terarah mengikuti peraturan perusahaan.
3. Penelitian pada variabel lingkungan kerja, perolehan skor jawaban terendah terdapat pada indikator tingkat kebisingan “Saya bekerja dilingkungan yang bebas dari suara bising mesin” (pertanyaan nomor 5) dengan nilai rata-rata sebesar 3,37. Artinya karyawan merasa kurang nyaman dengan suara bising mesin. Perusahaan perlu menyediakan earplug atau pun headset untuk mengurangi kebisingan yang dibagikan merata, dan juga perlu dilakukan pemeriksaan kesehatan secara rutin.

### B. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan penelitian dengan memberi tambahan atau mengubah variabel, dan menggunakan metode lain untuk mendapatkan hasil yang maksimal.
2. Peneliti diharapkan dapat meneliti faktor lain karena pada penelitian ini memiliki nilai pengaruh hanya sebesar 60,1% .

3. Untuk melengkapi penelitian, selanjutnya peneliti perlu melakukan kajian kembali dari berbagai sumber yang berhubungan dengan kinerja karyawan, seperti beban kerja, gaya kepemimpinan dan sebagainya.