

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dari hasil dan pembahasan yang telah dilakukan pada Cv Hasanah Donat “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka diketahui pengujian yang dilakukan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Cv Hasanah Donat menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05.
2. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka diketahui pengujian yang dilakukan antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Cv Hasanah Donat menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai signifikan sebesar 0,140 lebih besar dari 0.05.
3. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, maka diketahui pengujian yang dilakukan antara Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Cv Hasanah Donat menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh nilai signifikan sebesar 0,191 lebih besar dari 0.05.

4. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS, maka diketahui bahwa hasil pengujian dilakukan yang dilakukan antara Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja(X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Cv Hasanah Donat berpengaruh secara Bersama-sama (simultan). diperoleh nilai Fhitung 14,371 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Cv Hasanah Donat

a. Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak CV Hasanah Donat disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui berbagai upaya seperti pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta pemberian kesempatan bagi karyawan untuk berkarier sesuai dengan kemampuan dan kontribusinya. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan suasana kerja yang dapat menumbuhkan rasa bangga dan memiliki terhadap pekerjaan, sehingga semangat kerja karyawan tetap terjaga dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

b. Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek kedisiplinan sebagai bagian penting dalam menjaga ketertiban dan kelancaran proses kerja. CV Hasanah Donat diharapkan dapat memperbaiki sistem pengawasan dan penegakan aturan kerja dengan pendekatan yang lebih persuasif, bukan semata-mata berdasarkan hukuman. Pembinaan dan pemberian contoh yang baik dari pimpinan juga diperlukan agar karyawan memiliki kesadaran disiplin yang tumbuh dari dalam diri sendiri, bukan karena paksaan.

c. Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Hasanah Donat. Meskipun demikian, perusahaan tetap perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih, tertata rapi, serta memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang baik akan membantu meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Selain itu, perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap fasilitas kerja yang tersedia guna memastikan bahwa sarana dan prasarana yang digunakan karyawan tetap dalam kondisi baik dan layak

pakai. Walaupun lingkungan kerja fisik tidak terbukti berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, faktor ini tetap berperan penting dalam menjaga kesejahteraan dan semangat kerja karyawan secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti lebih dalam dengan jumlah responden yang lebih besar dan beragam, karena masih ada 56,5% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan di luar variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada variabel penting lain yang belum diteliti, seperti gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, beban kerja, dan budaya organisasi, yang bisa menjadi penyebab tambahan menurunnya kinerja.