

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hasil analisis dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,439 lebih besar dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,043 lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan diatas dapat diberikan saran yaitu:

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk

pengembangan teori dan penelitian lebih lanjut dalam mengidentifikasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi perusahaan yang menjadi objek penelitian, saran yang dapat diberikan dari kesimpulan hasil analisis di atas, yaitu :
 - a. Perusahaan dapat melakukan evaluasi dan perbaikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, seperti disiplin, motivasi, pelatihan, dan pengembangan pegawai.
 - b. Perusahaan dapat melakukan penerapan aturan dan kebijakan yang jelas, pelatihan, sistem monitoring dan evaluasi yang efektif, mendorong budaya kerja yang disiplin, Komunikasi yang efektif.
 - c. Perusahaan dapat membangun program penghargaan dan insentif, pengembangan karir, lingkungan kerja positif, partisipasi pegawai, dan kegiatan sosial.
 - d. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan evaluasi berkala untuk perbaikan berkelanjutan.
3. Bagi pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan bidang serupa, saran yang dapat diberikan adalah untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak variabel yang relevan. Misalnya, dapat ditambahkan variabel seperti kepemimpinan, komunikasi, atau pengembangan karir dalam analisis pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan sampel yang lebih besar atau menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk memperkuat validitas hasil penelitian.