

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasar hasil analisa serta pembahasan pada bab sebelumnya, berikut ini kesimpulan yang dapat peneliti ambil sebagai jawaban dari rumusan masalah yang ada, antaranya.

1. Secara langsung (*direct effect*) lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan P-Value $0,008 < 0,05$ dan T Statistic $2,648 > 2,03011$, serta nilai koefisien jalur $0,242$ (Positif) yang berarti apabila lingkungan kerja meningkat satu-satuan unit maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,242$ dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
2. Secara langsung (*direct effect*) pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan P-Value $0,002 < 0,05$ dan T Statistic $3,094 > 2,03011$, serta nilai koefisien jalur $0,176$ (Positif) yang berarti apabila pengembangan karir meningkat satu-satuan unit maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,176$ dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. Secara langsung (*direct effect*) motivasi kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan P-Value $0,000 < 0,05$ dan T Statistic $5,535 > 2,03011$, serta nilai koefisien jalur $0,649$ (Positif) yang berarti apabila motivasi kerja meningkat satu-satuan unit maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar $0,649$ dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. Secara langsung (*direct effect*) lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z), dibuktikan dengan P-Value $0,000 < 0,05$ dan T Statistic $4,775 > 2,03011$, serta nilai koefisien jalur $0,590$ (Positif) yang berarti apabila lingkungan kerja meningkat satu-satuan unit maka motivasi kerja akan meningkat sebesar $0,590$ dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
5. Secara langsung (*direct effect*) pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z), dibuktikan dengan P-Value $0,001 < 0,05$ dan T Statistic $3,238 > 2,03011$, serta nilai koefisien jalur $0,376$ (Positif) yang berarti apabila pengembangan karir meningkat satu-satuan unit maka motivasi kerja akan meningkat sebesar $0,376$ dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

6. Secara tidak langsung (*indirect effect*) lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui mediasi variabel motivasi kerja (Z), dibuktikan dengan P-Value $0,000 < 0,05$ dan T Statistic $3,946 > 2,03011$, serta nilai koefisien jalur 0,383 (Positif) berarti apabila lingkungan kerja dengan dimediasi motivasi kerja meningkat satu-satuan unit maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,383 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan
7. Secara tidak langsung (*indirect effect*) pengembangan karir (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui mediasi variabel motivasi kerja (Z), dibuktikan dengan P-Value $0,009 < 0,05$ dan T Statistic $2,619 > 2,03011$, serta nilai koefisien jalur 0,244 (Positif) berarti apabila peningkatan karir dengan dimediasi motivasi kerja meningkat satu-satuan unit maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,244 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

5.2 Saran

Dari segala temuan hingga kesimpulan yang telah peneliti jabarkan, berikut ini saran yang dapat peneliti sampaikan kepada beberapa pihak terkait, antaranya.

1. Untuk PT. Pos Indonesia khususnya Kantor Cabang Surabaya Selatan 60300, dimohon untuk memberikan standarisasi yang tegas atas kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan juga perlu mempertimbangkan indikator-indikator yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja. Sehingga nantinya akan membentuk sebuah budaya organisasi yang sehat dan berkualitas dalam hal manajemen dalam perusahaan maupun pelayanan public.
2. Untuk peneliti selanjutnya adalah untuk memperluas kajian mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi saran dan bahan pertimbangan perusahaan terkait dalam mengupayakan kinerja karyawan yang lebih optimal.