

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung sebesar $4,303 > 1,984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian target organisasi. Nilai koefisien beta sebesar 0,273 menandakan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,273 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini mempertegas bahwa motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, kuantitas hasil kerja, ketepatan pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran strategis dalam menciptakan kinerja yang optimal.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $6,183 > 1,984$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung secara fisik maupun nonfisik mampu meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Koefisien beta sebesar 0,508 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kualitas lingkungan kerja akan memberikan dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana kerja yang harmonis, meminimalkan konflik, serta

meningkatkan fokus dan efektivitas kerja, sehingga karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan secara lebih optimal.

3. Berdasarkan hasil uji parsial, Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,264 > 1,984$, sehingga Disiplin Kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Nilai koefisien beta sebesar $0,186$ menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan Motivasi dan Lingkungan Kerja. Disiplin kerja berperan sebagai fondasi dalam menjaga stabilitas dan konsistensi kinerja. Tanpa disiplin yang baik, pencapaian kinerja yang optimal akan sulit terwujud, meskipun motivasi dan lingkungan kerja sudah memadai.

B. Saran

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dilakukan, maka penulis ingin memberikan saran yang nantinya bisa dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. APEXINDO dan juga saran bagi penelitian selanjutnya. Saran-saran ini meliputi sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi PT APEXINDO
 - a) Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kombinasi pendekatan finansial dan non-finansial. Dari sisi finansial, manajemen dapat melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi agar tetap kompetitif dan adil sesuai dengan beban kerja serta risiko pekerjaan. Pemberian bonus berbasis kinerja, insentif proyek, serta penghargaan atas pencapaian target operasional dapat menjadi stimulus yang efektif dalam mendorong semangat kerja karyawan. Selain itu, motivasi intrinsik juga perlu diperkuat melalui pemberian pengakuan, kesempatan pengembangan diri, serta keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan tertentu. Pimpinan diharapkan mampu membangun komunikasi yang terbuka, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menunjukkan apresiasi terhadap kontribusi

karyawan. Dengan meningkatnya motivasi kerja, diharapkan karyawan akan lebih produktif, loyal, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

- b) Perusahaan perlu terus menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman, terutama mengingat karakteristik industri yang memiliki tingkat risiko operasional tinggi. Peningkatan fasilitas kerja, kelengkapan alat pelindung diri (APD), serta pengawasan terhadap penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus menjadi prioritas utama. Audit keselamatan secara berkala dan pelatihan rutin terkait prosedur kerja aman juga perlu diperkuat untuk meminimalkan risiko kecelakaan kerja. Di samping aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan interpersonal, kerja sama tim, serta iklim komunikasi juga harus diperhatikan. Manajemen dapat mengadakan kegiatan team building, forum diskusi rutin, maupun program penguatan budaya kerja yang positif. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan fokus dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
 - c) Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan perlu menerapkan aturan dan standar operasional secara konsisten dan transparan. Sosialisasi peraturan perusahaan harus dilakukan secara berkala agar seluruh karyawan memahami hak dan kewajibannya. Pemberian sanksi terhadap pelanggaran perlu dilakukan secara tegas namun tetap adil, sehingga tercipta rasa tanggung jawab dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan. Selain itu, pimpinan di setiap level manajemen harus menjadi role model dalam penerapan disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, serta integritas dalam bekerja. Pengawasan yang efektif dan evaluasi berkala terhadap tingkat kedisiplinan juga penting dilakukan untuk memastikan standar kerja tetap terjaga. Dengan disiplin kerja yang baik, stabilitas operasional perusahaan akan lebih terjamin dan target kerja dapat tercapai secara optimal.
2. Bagi Akademis
- a) Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mengkaji hubungan yang lebih komprehensif antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja dalam memengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian berikutnya dapat menguji model konseptual yang

menempatkan Motivasi Kerja sebagai faktor pendorong utama yang diperkuat oleh Lingkungan Kerja yang kondusif serta Disiplin Kerja yang konsisten, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, peneliti dapat mengeksplorasi kemungkinan adanya hubungan mediasi atau moderasi antarvariabel, misalnya Disiplin Kerja sebagai mediator antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, atau Lingkungan Kerja sebagai moderator yang memperkuat pengaruh Motivasi terhadap peningkatan kinerja.

- b) Selanjutnya, penelitian dapat diperluas dengan menggunakan pendekatan *longitudinal* atau metode campuran (*mixed methods*) guna memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika perubahan kinerja dari waktu ke waktu. Penambahan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau sistem kompensasi juga dapat dipertimbangkan untuk memperkaya model penelitian. Dengan pendekatan yang lebih integratif dan metodologi yang lebih variatif, diharapkan penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi teoritis yang lebih kuat dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara berkelanjutan.
- c) Selain itu, akademisi disarankan untuk melakukan pengujian model dengan teknik analisis yang lebih kompleks seperti *Structural Equation Modeling* (SEM) atau *path analysis* guna mengetahui pola hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel secara lebih mendalam. Pendekatan tersebut memungkinkan peneliti untuk melihat sejauh mana Motivasi Kerja berperan dalam membentuk Disiplin Kerja, serta bagaimana Lingkungan Kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh kedua variabel tersebut terhadap Kinerja Karyawan. Dengan analisis yang lebih komprehensif, hasil penelitian akan memberikan gambaran struktural yang lebih jelas mengenai mekanisme peningkatan kinerja dalam organisasi.