

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan hasil penelitian mengenai analisis lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Harsan Teknik Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis diketahui bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil hipotesis dimana nilai t hitung $13.499 > 1.98472$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat diartikan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harsan Teknik Indonesia.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis diketahui bahwa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh hasil hipotesis dimana nilai t hitung $17.091 > 1.98472$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini dapat diartikan variabel disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harsan Teknik Indonesia.

3. Terdapat pengaruh signifikan variabel Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Harsan Teknik Indonesia. Hal ini terbukti bahwa setelah dilakukannya perhitungan diperoleh nilai f_{hitung} 351.268 sedangkan f_{tabel} 2.70. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $351.268 > 2.70$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pengaruh hubungan linear antara variabel lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka model regresi tersebut sudah layak.

B. Implikasi

Dari hasil analisis Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah menggunakan metode koefisien yang dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Harsan Teknik Indonesia.

Dari hasil analisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Harsan Teknik Indonesia dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa koefisien korelasi X_1 sebesar 0,806 hal ini menunjukkan hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan cukup kuat dan mempunyai arah yang positif, X_2 menunjukkan angka koefisien sebesar 0,865 hal ini menunjukkan hubungan

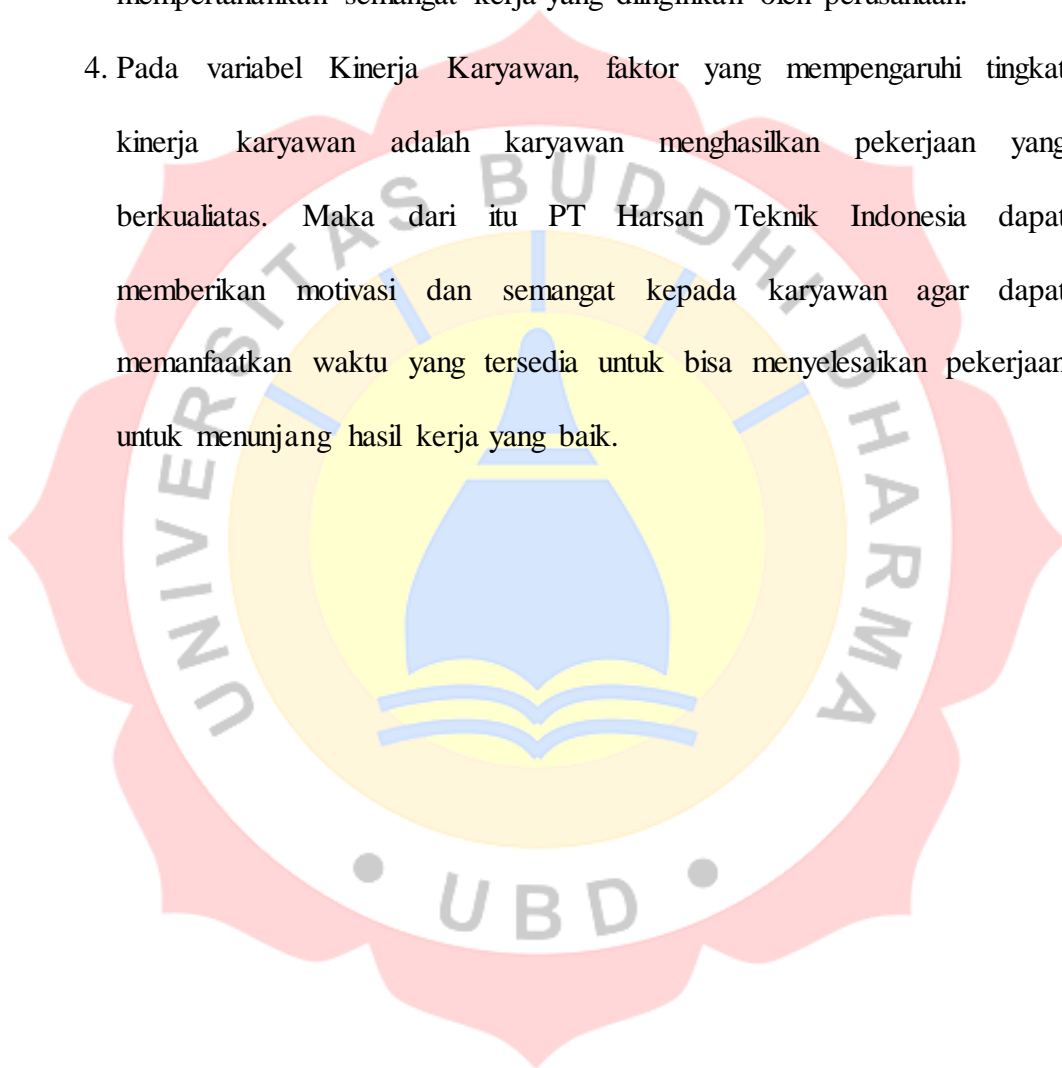
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan cukup kuat dan mempunyai arah yang positif, X_3 menunjukkan angka koefisien sebesar 0,884 hal ini menunjukkan hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan cukup kuat dan mempunyai arah yang positif. Hubungan yang positif ini menunjukkan semakin baik Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan pada PT Harsan Teknik Indonesia.

C. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pada variabel Lingkungan Kerja, merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja pada PT.Harsan Teknik Indonesia. Masalah yang dihadapi oleh perusahaan pada variabel lingkungan kerja ini adalah dalam pewarnaan ruang kerja yang menurut beberapa karyawan masih tidak sesuai dengan keinginan mereka, oleh karena itu perusahaan harus memperbaiki pewarnaan ruangan agar karyawan dapat bekerja lebih semangat dan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.
2. Pada variabel Disiplin Kerja di PT Harsan Teknik Indonesia diharapkan untuk mengingatkan karyawan bahwa pencapaian hasil kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik, jika karyawan tidak memiliki disiplin kerja maka karyawan tidak bisa menghasilkan kinerja yang baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Pemberian Motivasi di PT Harsan Teknik Indonesia sudah diberikan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki prestasi yang tinggi di perusahaan diharapkan karyawan dapat terus mempertahankan semangat kerja yang diinginkan oleh perusahaan.
4. Pada variabel Kinerja Karyawan, faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Maka dari itu PT Harsan Teknik Indonesia dapat memberikan motivasi dan semangat kepada karyawan agar dapat memanfaatkan waktu yang tersedia untuk bisa menyelesaikan pekerjaan untuk menunjang hasil kerja yang baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. *Motivation and Personality*. Newyork: Rajawali, 2010.
- Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.Bangka: Zanafa, 2010.
- Agustini. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*,Medan:Madenatera, 2019.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama, 2017.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A.*Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan*. Semarang: Widya Cipta, 2019.
- Firmansyah, M. A. *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- George R Terry.*Prinsip-prinsip Manajemen*.Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Ghozali. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*" Edisi 8. Semarang: Universitas Diponegoro, 2018.
- Hafidzi. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Palu: Jurnal Penelitian Ipteks, 2019.
- Hamali, A. Y. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: PT Buku Seru, 2018.
- Hartatik. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana,2018.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Kadarisman. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- Kasmir.*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017.
- Kaswan. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara,

2019.

Kurniasari. *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Widya Cipta, 2018.

Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja, 2018.

McClelland, D. C. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. New York: Cambridge University Press, 2010.

Nitisemito. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2019.

Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2018.

Rismawati, M. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makasar: Celebes Media Perkasa, 2018.

Sarton, S. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja*. In *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kerja*. Depok: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA, 2019.

Sedarmayanti. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.

Sofar Silaen. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: IN MEDIA, 2018.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV Alfabeta, 2018.

Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. *Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Kalimedia, 2018.

Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2019.

Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: PT BPFE, 2020.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2017.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Identitas Pribadi

Nama Lengkap : Fanny Thalia Anggraeni
Tempat/Tanggal Lahir : Tangerang, 13 Februari 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Villa Tomang Baru Blok M2 No.7 RT/RW 03/14
Gelam Jaya, Pasar Kemis, Tangerang
Telepon : 085155201187
Email : fannythalia39@gmail.com



Pendidikan Formal

2006 – 2012 : SD Tangerang 3
2012 – 2015 : SMP Maria Mediatrix
2015 – 2018 : SMK Strada Daan Mogot
2018 – Sekarang : Universitas Buddhi Dharma

Pengalaman Kerja

2017 : PKL PT. Nusa Indah Kreasi Tangerang

Tangerang, 22 Juli 2022

Fanny Thalia Anggraeni

LAMPIRAN

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di Universitas Buddhi Dharma (UBD) Tangerang dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Harsan Teknik Indonesia”**. Sehubungan dengan itu, saya memohon untuk kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Kuesioner ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Harsan Teknik Indonesia.

Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian saja dan saya akan menjaga kerahasiannya sesuai dengan etika penelitian. Saya harap Bapak/Ibu/Saudara/I bersedia untuk mengisi kuesioner tersebut.

Terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner tersebut.

Hormat Saya,

Fanny Thalia Anggraeni