

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Kota Solok , ini terbukti dari nilai Berdasarkan analisis statistik secara parsial Lingkungan Kerja diperoleh nilai ($\text{sig } 0,011 < 0,05$) yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Kota Solok, sehingga H1 diterima dan H0 ditolak.
- b. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Kota Solok , hal ini dibuktikan dari $t_{\text{hitung}} 2.021$ dan nilai $\text{sig } (0,048 < 0,05)$ yang artinya Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULP Kota Solok sehingga H2 diterima dan H0 ditolak
- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) ULP Kota Solok , hal ini dibuktikan dari $t_{\text{hitung}} 2.232$ dan nilai $\text{sig } (0,029 < 0,05)$ yang artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) ULP Kota Solok sehingga H3 diterima dan H0 ditolak
- d. Berdasarkan Uji F diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $45,673 > 2,866$ dengan nilai signifikan sebesar ($\text{sig}=0,000 < 0,05$).. Hal ini berarti secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang mungkin bermanfaat peneliti sarankan yaitu sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja serta lebih bertanggung jawab lagi dengan pekerjaannya, agar perusahaan kedepannya semakin berkembang dan semakin baik lagi.
2. Untuk peneliti selanjutnya, apabila melakukan penelitian sejenis disarankan untuk menambah variabel penelitian lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, agar mampu menghasilkan temuan yang lebih dalam dan kuat demi kesempurnaan penelitian yang dilakukan , karena didalam penelitian ini hanya membahas pengaruh Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hasil dari penelitian ini masih belum sempurna.
3. Untuk instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan mengenai pengaruh Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi.
4. Penelitian ini jika dilihat dari hasil TCR dengan hasil variabel lingkungan kerja dan pengembangan SDM yang belum dalam kategori “Baik”.

Perusahaan juga disarankan untuk memberikan kejelasan tentang kompensasi dan disesuaikan dengan kinerja karyawan.