

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dan saran ini merupakan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang sebagaimana telah dijabarkan pada bab V mengenai ”pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo Kasihan Bantul Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan kan diuraikan sebagaimana berikut :

- 5.1.1 Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai sig 0,165 lebih besar dari 0,05.
- 5.1.2 Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan nilai sig 0,671 lebih besar dari 0,05.
- 5.1.3 Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- 5.1.4 nilai signifikansi (sig.) dalam uji F adalah sebesar 0,000. Karena Sig. 0,000 < 43.212 maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan untuk perusahaan sebagai berikut :

5.2.1 Pada persepsi responden terhadap Motivasi kerja, perusahaan perlu memperhatikan karyawan apakah mendapati gangguan terlebih keselamatan dalam berkerja, selain itu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja hal ini dapat membantu penilaian untuk kenaikan jabatan, sehingga karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

5.2.2 Pada persepsi responden terhadap Lingkungan Kerja, maka hendaknya perusahaan memperhatikan ventilasi dan mengatur system pertukaran udara yang ada di lingkungan kerja, selain itu pewarnaan diperhatikan agar karyawan nyaman dan tidak terganggu sehingga karyawan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

5.2.3 Pada persepsi responden terhadap Pelatihan Kerja, maka hendaknya perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan melibatkan karyawan agar berpartisipasi lebih aktif dalam pelatihan sehingga akan lebih menguntungkan perusahaan dengan meningkatnya kinerja karyawan yang diharapkan.

5.2.4 Pada persepsi responden terhadap kinerja karyawan, HRD seharusnya memberikan kesempatan melibatkan pengalaman kerja karyawan dan kemauan untuk bekerja keras, karena pengalaman merupakan suatu

pengetahuan individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan dan pihak perusahaan lebih memperhatikan batas waktu dalam bekerja.

### **5.3 KETERBATASAN PENELITIAN**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sangat minimal yaitu 32 responden. Penelitian akan lebih baik lagi apabila menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.
2. Penelitian ini menghasilkan koefisien Adjusted R Square sebesar 80,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan bahwa memberi pengaruh sebesar 80,3% . sedangkan sisanya 19,7% dipengaruhi variabel atau factor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian yang sekiranya mempengaruhi kinerja karyawan.