

BAB IV

PENUTUP

2.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan peneliti, maka peneliti memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan dari perusahaan, maka semakin besar pula semangat dan dorongan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen, bertanggung jawab, serta berusaha memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menciptakan lingkungan yang dapat memelihara dan meningkatkan motivasi kerja setiap individu, misalnya melalui pemberian apresiasi, insentif, kesempatan pengembangan diri, dan dukungan yang berkelanjutan.
2. Lingkungan kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif, namun belum signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, meskipun lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung hubungan yang harmonis antar rekan kerja maupun dengan atasan dapat membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, namun pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja belum terlalu dominan dibandingkan variabel lainnya. Kondisi ini dapat terjadi apabila aspek-aspek lain seperti motivasi dan disiplin lebih berperan besar dalam membentuk kinerja. Namun demikian, tetap penting bagi perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, karena

lingkungan yang baik dapat mendukung terciptanya kesejahteraan dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

3. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan karyawan—seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, kehadiran tepat waktu, tanggung jawab atas pekerjaan, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas—semakin tinggi pula kualitas dan produktivitas kerja mereka. Disiplin menjadi cerminan komitmen serta etos kerja yang baik, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian target dan efisiensi operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai kedisiplinan secara konsisten melalui sosialisasi aturan, pemberian sanksi dan penghargaan yang proporsional, serta pembinaan berkelanjutan.
4. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh **positif** terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan secara kolektif dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Kombinasi dari motivasi yang kuat, lingkungan kerja yang mendukung, serta kedisiplinan yang tinggi menciptakan fondasi yang solid dalam meningkatkan produktivitas, tanggung jawab, dan kualitas hasil kerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa perusahaan tidak dapat hanya berfokus pada satu aspek saja, tetapi perlu mengelola ketiga faktor secara seimbang untuk mencapai hasil yang maksimal.

2.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas tentang pengaruh motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Poca Group, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, pelatihan, dan peluang pengembangan karier.
2. Lingkungan kerja perlu terus dibenahi agar lebih mendukung kenyamanan dan produktivitas, seperti memastikan fasilitas kerja yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis.

