

## BAB V KESIMPULAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasar kajian serta memakai metode *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM PLS) perihal pengaruh lingkungan kerja serta motivasi kepada kinerja pegawai, didapat kesimpulan seperti ini:

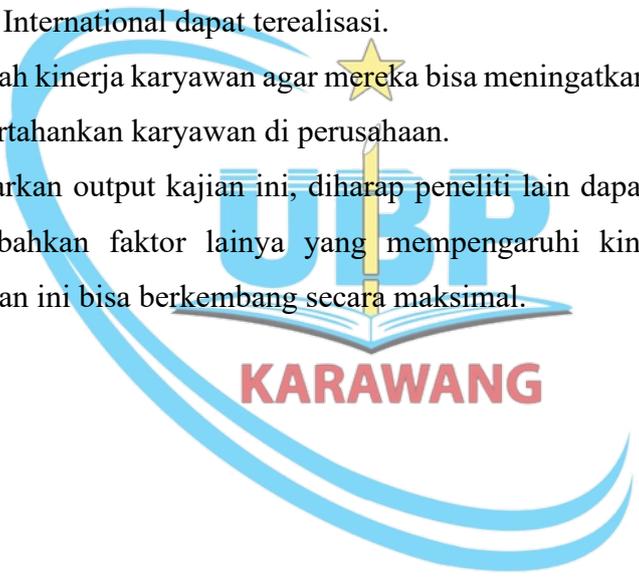
1. Hasil analisa pengaruh lingkungan kerja kepada cara kerja karyawan yang dijabarkan didalam Hipotesis 1 diperoleh t-statistic  $(0.029) < 1,96$  dengan P-Value  $(0.977) > 0,05$  sehingga bisa dikatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang artinya bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) yaitu Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja khususnya lingkungan kerja fisik (pencahayaan dan keamanan kerja).
2. Hipotesis 2 berpendapat bahwasanya ada kaitan yang penting dari motivasi kepada kinerja karyawan. Dari hasil analisa didapatkan nilai t-statistic  $(28.868) > 1.96$  dengan nilai P-Value  $< 0,05$  hingga bahwasanya disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dalam bentuk pemberian bonus/pujian, kebutuhan aktulaisasi diri, serta sosialisasi karyawan antar rekan kerja atau atasan berhubungan dengan baik mampu memicu pegawai untuk meningkatkan performanya.
3. Dalam Dalam penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS, melakukan model pengukuran (outer model) dengan nilai validitas indikator reflektifnya  $0.6 - 0.7$  dan yang didapat di penelitian ini adalah lebih dari  $0.6 - 0.7$  yang berarti uji indikator reflektif valid, dan untuk indikator Average Variant Extracted (AVE) dengan syarat indikator harus  $0.5$  yaitu dalam model baik dan untuk Average Variant Extracted (AVE) yang didapat dipenelitian ini pada lingkungan kerja ( $0.610$ ), motivasi kerja ( $0.613$ ), dan kinerja karyawan ( $0.582$ ) yang berarti indikator Average Variant Extracted (AVE) dengan model baik. Untuk indikator Composite reliability yang diperoleh di penelitian ini yaitu  $> 0.6$  atau menunjukkan ketepatan instrumen dalam

mengukur konsytruk yang tinggi. Hasil perhitungan R2 penelitian diperoleh lebih dari 0.75 atau variabel endogen yang kuat.

## 5.2 Saran

Berdasar penelitian yang telah dilaksanakan di PT Dawoo International dan mengetahui kondisi aktual di lapangan, beberapa rekomendasi harus diberikan kepada perusahaan. Saran ini diharapkan bisa membantu PT Dawoo International dalam upaya menaikkan kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan berusaha sebaik-baiknya dalam memaksimalkan cara kerja para karyawan dengan menyediakan alat-alat yang dapat menunjang pekerjaan karyawan sehingga visi, misi dan motto perusahaan sesuai PT Dawoo International dapat terealisasi.
2. Hargailah kinerja karyawan agar mereka bisa meningkatkan motivasi kerja dan mempertahankan karyawan di perusahaan.
3. Berdasarkan output kajian ini, diharap peneliti lain dapat memakai ataupun menambahkan faktor lainya yang mempengaruhi kinerja pegawai agar penelitian ini bisa berkembang secara maksimal.



**KARAWANG**