

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Naufal (2025) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong utama yang menyebabkan seseorang mau dan mampu bekerja secara optimal. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan pendapat Simatupang (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja memerlukan dukungan variabel lain agar dapat berpengaruh optimal terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putra, et.al (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara langsung tanpa melalui peran lingkungan kerja. Temuan ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel mediasi. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh WIdyastuti, et.al (2026), lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan faktor lingkungan kerja

5. Lingkungan kerja memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Disiplin kerja mampu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini

sejalan dengan pendapat Simatupang (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat berperan sebagai variabel perantara dalam memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

6. Lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memengaruhi kinerja secara langsung tanpa melalui peran lingkungan kerja. Temuan ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan adanya peran mediasi lingkungan kerja, namun menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan lebih dominan dalam meningkatkan kinerja.
7. Lingkungan kerja memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menjadi variabel perantara yang memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

5.2 Saran

1. Perusahaan perlu terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, dan fasilitas pendukung agar semangat dan produktivitas kerja semakin meningkat.
2. Pengelolaan disiplin kerja harus dikombinasikan dengan upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karena kedisiplinan tidak cukup berdampak langsung, lingkungan kerja yang baik dapat menjadi penguat bagi disiplin untuk berkontribusi pada peningkatan kinerja.
3. Fokus pada perbaikan lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun sosial, seperti pencahayaan, kebersihan, hubungan antar rekan kerja, dan komunikasi, agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan produktif.
4. Evaluasi dan perbaiki program pengembangan sumber daya manusia agar dapat mengintegrasikan antara motivasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara optimal demi pencapaian kinerja yang lebih baik.