

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,647 lebih besar dari t_{tabel} 1,668. Maka dapat dikatakan nilai t_{hitung} pada motivasi kerja lebih besar dari pada t_{tabel} dan nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar $0,010 < 0,05$ dimana nilai sig motivasi kerja harus lebih kecil dibandingkan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 6,652 lebih besar dari t_{tabel} 1,668. Maka dapat dikatakan nilai t_{hitung} pada lingkungan kerja lebih besar dari pada t_{tabel} dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dimana nilai sig motivasi kerja harus lebih kecil dibandingkan 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang
3. Secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka dihasilkan $162,083 >$ dari 3,140 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan

lingkungan kerja secara simultan atau secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam hal meningkatkan kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang, sebaiknya perusahaan diharapkan mempertahankan dan lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan meskipun sudah tinggi namun perlu mempertahankannya dari segi motivasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan bisa sesuai yang di inginkan oleh perusahaan seperti dari segi memberikan bonus, kenaikan gaji dan promosi jabatan.
2. Sebaiknya pemimpin meningkatkan lagi penunjang kinerja karyawan seperti menambah fasilitas-fasilitas kerja dan meningkatkan kualitas pencahayaan di ruang karyawan, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang.
3. Kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang sudah baik namun tetap harus ditingkatkan kembali, dengan memfasilitasi karyawan secara memadai untuk mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan tentang bagaimana menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien dengan menggunakan fasilitas yang telah disediakan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.