# BAB V

# KESIMPULAN

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, landasan teori, hipotesis, dan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara parsial pengaruh variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 2.405 >1.9864 sesuai dengan ketentuan apabila thitung> ttabel dengan signifikan t sebesar 0.05 maka data dikatakan signifikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi kerja memiliki pengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Secara parsial pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar -0.226 <1.9864 sesuai dengan ketentuan apabila thitung > ttabel dengan signifikan t sebesar 0.05 maka data dikatakan tidak signifikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Secara parsial pengaruh variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 2.828 >1.9864 sesuai dengan ketentuan apabila thitung> ttabel dengan signifikan t sebesar 0.05 maka data dikatakan signifikan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Secara parsial pengaruh variabel Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil diketahui bahwa nilai signifikan (sig) yang muncul sebesar 0.004 yang berarti sig F (0.004) ≤α (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho1 ditolak Ha1 diterima. Dengan kata lain, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja menunjukan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
5. **Saran**

Saran yang bisa diberiksan terkait penelitian ini antara lain:

1. PT. Interbis Sejahtera Palembang sebaiknya mempertahankan Motivasi Kerja, meningkatkan Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja serta sangat diharapkan agar terjadinya peningkatan kinerja pada masa yang akan datang dari berbagai sisi bidang yang ada di PT. Interbis Sejahtera Palembang. Bagi PT. Interbis Sejahtera Palembang sebaiknya memperbaiki atau meningkatkan sarana atau prasarana di perusahaan tersebut guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel lain yang dimungkinkan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti usia, masa kerja, loyalitas kerja dan faktor-faktor lainnya sehingga penelitian tentang kinerja karyawan mencapai kesempurnaan.