

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Indopipe Gresik. Berdasarkan hasil analisis data, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indopipe Gresik, maka hipotesis 1 diterima. Sehingga semakin nyaman karyawan dengan lingkungan kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indopipe Gresik, maka hipotesis 2 diterima. Sehingga semakin baik tingkat pendidikan karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT. Indopipe Gresik. Maka hipotesis 3 diterima. Sehingga semakin nyaman lingkungan kerja karyawan, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT. Indopipe Gresik. Maka hipotesis 4 diterima. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan, maka semakin tinggi karyawan termotivasi.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indopipe Gresik. Maka hipotesis 5 diterima. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja menjadi variabel *intervening* dalam hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 6 diterima. Sehingga semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, ketika motivasi kerja semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja menjadi variabel *intervening* dalam hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 7 diterima. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, ketika motivasi kerja semakin tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan peneliti dibagi menjadi dua, pertama adalah saran untuk perusahaan dan kedua untuk peneliti selanjutnya. Saran – saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
  - a. PT. Indopipe harus tetap mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja karena itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa betah dan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

b. PT. Indopipe harus menyesuaikan tingkat pendidikannya jika memberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan agar pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, komitmen, kompensasi dll.
- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti pada objek yang berbeda dan juga membandingkan pada beberapa perusahaan ataupun organisasi sehingga konsep yang dimodelkan dapat lebih dikembangkan.

