

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo
4. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Wonokromo

#### **5.2 Keterbatasan penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami peneliti salah satunya pada saat membagikan link *google form* kepada responden dilakukan secara online sehingga peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan responden sehingga tidak dapat menjelaskan mekanisme pengisian *form* secara langsung.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, peneliti dapat memberikan masukan serta saran yang biasa digunakan sebagai pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, pertimbangan untuk peneliti selanjutnya sebagai berikut :

#### 1. Untuk Perusahaan

Pada variabel disiplin kerja, Untuk meningkatkan disiplin kerja kerja, ada baiknya jika selalu memberikan masukan kepada karyawan tentang disiplin kerja dalam bekerja agar nantinya karyawan selalu masuk kerja tepat waktu dan tidak keluar kantor sebelum waktunya sehingga nantinya disiplin kerja karyawan akan lebih baik lagi dan dapat juga dengan memberikan sanksi yang tegas jika pegawai melanggar peraturan dan tidak disiplin kerja.

#### 2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Apabila penelitian selanjutnya melakukan penelitian yang sejenis, alangkah baiknya pemberian kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung, karena jika menggunakan *google form* maka karyawan yang berada dilapangan akan lebih banyak menghiraukan kuesioner dari peneliti.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, juga disarankan untuk memperluas cakupan sampel yang akan diteliti, dengan meneliti sampel yang lebih besar maka hasil penelitian yang didapatkan bisa lebih bermanfaat.

## DAFTAR RUJUKAN

- Budirianti, B. L. R., Agusdin, A., & Surati, S. (2020). *The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 174-184.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Kuswati, Y. (2020). *The effect of motivation on employee performance. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995-1002.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Maswani, M., Puji Utami, E., Nofiar, N., Pamulang, U., & Pusat Nasional Cipta Mangunkusumo Jakarta, R. (2021). *Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Bayutama Teknik*. 1(6)
- Rumondang, A. J., & Nawangsari, L. C. (2020). *The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs. International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(11), 852-860.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardani, B. D. P., & Riyanto, S. (2019). The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of The Inspectorate of Government Internal Supervisory Apparatus Bekasi District. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 956-964.