

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa komunikasi (X_1) didapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel} = -0,471 < 1,97490$ dan nilai signifikasinya lebih besar dari $0,05 = 0,638 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima, artinya variabel komunikasi secara parsial (individu) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 6,080 > 1,97490$ dan nilai signifikasinya lebih kecil dari $0,50 = 0,000 < 0,50$ maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel lingkungan kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t), menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_3) didapatkan $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,084 > 1,97490$ dan nilai signifikasinya lebih kecil dari $0,50 = 0,002 < 0,50$ maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara simultan (uji f), dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Recycle Mandiri. Hal ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 23,587 > 2,66$ dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Hasil koefisien determinasi R Square dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 31,2% sisanya 68,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan lain-lain.

5.2 Saran

1. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan yang ada pada penelitian ini. Untuk peneliti selanjutnya peneliti berharap dapat dipakai sebagai referensi serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperluas wilayah penelitian dan menambahkan indikator lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menambahkan variabel-variabel lainnya seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan lain-lain atau metode yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
2. Untuk perusahaan dengan adanya hasil penelitian ini perusahaan dapat mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawann