

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Sebagaimana hasil analisis melalui metode *Partial Least Squares* dalam menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art, ditarik kesimpulan berikut:

1. Motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art. Hal tersebut membuktikan motivasi yang diberikan meningkatkan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
2. Disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art. Hal tersebut membuktikan kedisiplinan yang diterapkan mampu membentuk tanggung jawab dan meningkatkan efektivitas kerja.
3. Lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Suwarlandono Art. Hal tersebut membuktikan lingkungan kerja kondusif mampu menciptakan konsentrasi serta mengoptimalkan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas.

## 5.2 Saran

Sebagaimana hasil penelitian ini, dikemukakan saran guna menjadi pertimbangan pengambilan keputusan, sebagai berikut:

1. UD. Suwarlandono Art diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan sosial mereka, memperkuat kerja tim, dan meningkatkan komunikasi. Langkah ini bertujuan agar karyawan berhubungan baik dengan rekan kerja dan berdampak positif pada semangat dan kinerja mereka.
2. UD. Suwarlandono Art diharapkan dapat memperketat pengawasan terhadap kehadiran karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, diharapkan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang datang tepat waktu dan memiliki tingkat kehadiran tinggi. Langkah ini bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap pentingnya kedisiplinan waktu dalam mendukung kelancaran proses produksi.
3. UD. Suwarlandono Art diharapkan dapat membangun lingkungan kerja yang lebih optimal dengan menyediakan fasilitas kerja yang menunjang untuk membantu karyawan ketika bekerja. Dukungan fasilitas yang baik menunjang efektivitas kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas.
4. Peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti variabel lain yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan, misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian di perusahaan lain dengan bidang usaha berbeda.