

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.2 Kesimpulan**

Berdasar hasil analisis dan uji data terhadap 100 responden terkait lingkungan kerja maupun *learning* yang memengaruhi kinerja karyawan/pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Sesuai uji hipotesis pertama, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil itu menjelaskan jika lingkungan kerja yang nyaman, maka motivasi kerja pegawai kian meningkat.
2. Sesuai uji hipotesis kedua, menunjukkan bahwa *learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil itu menjelaskan bahwa semakin baik *learning* pada PT. KAI Daop IV Semarang, tentunya kian baik motivasi kerja karyawan.
3. Sesuai uji hipotesis ketiga, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil itu menjelaskan bahwa makin baik lingkungan kerja, makin baik pula kinerja pegawai PT. KAI Daop IV Semarang.
4. Sesuai uji hipotesis keempat, menunjukkan bahwa *learning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil itu menjelaskan jika semakin baik *learning* pada PT. KAI Daop IV Semarang, maka semakin baik kinerja pegawai PT. KAI Daop IV Semarang.

5. Sesuai uji hipotesis kelima, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil itu menjelaskan bahwa kian baik motivasi kerja, tentu semakin baik kinerja pegawai PT. KAI Daop IV Semarang.
6. Hasil uji hipotesis keenam, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung dan secara positif maupun signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil itu menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial, yang berarti ada atau tidaknya variabel motivasi kerja sebagai mediasi tidak memiliki masalah, dikarenakan ada atau tidaknya motivasi kerja, lingkungan kerja tetap memengaruhi kinerja karyawan. Atas dasar itulah, bila terdapat lingkungan kerja yang nyaman pada PT. KAI Daop IV Semarang, maka akan mendorong tingkat kinerja karyawan yang baik.
7. Hasil uji hipotesis ketujuh, menunjukkan bahwa *learning* berpengaruh tidak langsung secara positif maupun signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial, yang berarti ada atau tidaknya variabel motivasi kerja sebagai mediasi tidak memiliki masalah, dikarenakan ada atau tidaknya motivasi kerja, *learning* tetap memengaruhi kinerja pegawai. Atas dasar itulah, apabila makin baik *learning* pada PT. KAI Daop IV Semarang, maka kinerja karyawan juga akan semakin baik pada PT. KAI Daop IV Semarang.

## 4.2 Saran

Berdasar uraian simpulan di atas, peneliti menyampaikan beberapa saran atau masukan yang nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak PT Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang.

1. PT Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang perlu mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja karyawan dan perlu memperhatikan fasilitas pada lingkungan kerja fisik seperti kebisingan di ruang kerja dikarenakan pada hasil rekapitulasi jawaban responden, hal tersebut mendapat nilai terendah dibandingkan dengan nilai rata-rata skor variabel. Berdasarkan observasi peneliti, kebisingan ini terjadi dikarenakan tidak adanya skat di setiap meja karyawan yang satu dengan yang lainnya. Maka dari itu, peneliti menyarankan untuk ditambahkannya skat pada setiap meja karyawan, agar kebisingan di ruang kerja berkurang.
2. Pihak PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang, perlu menambah agenda *gathering* untuk karyawan, agar meningkatkan motivasi kerja dan mempererat hubungan antara karyawan dengan atasan, dan sesama teman sejawat, kemudian atasan perlu menambah keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, dikarenakan berdasarkan rekapitulasi persepsi responden dari kuesioner yang diisi, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan memiliki nilai skor yang terendah dibandingkan nilai skor indikator lainnya.
3. Pihak PT. Kereta Api Indonesia Daop IV Semarang perlu mempertahankan dan menambah *training and development* karyawan dalam proses pembelajaran, untuk meningkatkan skill karyawan, seperti menambah

pelatihan soft skill karyawan yang menjadi *reward* karyawan berprestasi, dan kenaikan jabatan karyawan. Berdasar hasil jumlah rekapitulasi persepsi responden variabel *learning* dengan indikator adanya pelatihan atau hal-hal mengenai peningkatan karir yang diinformasikan secara baik mendapat jumlah skor terendah dibanding indikator lainnya. Hal ini perlu adanya peningkatan informasi secara bertahap dengan baik mengenai pelatihan yang menunjang karier karyawan.

4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat menambah maupun menggunakan variabel sesuai dengan perkembangan perusahaan, baik penambahan pada variabel independen maupun variabel mediasi, dan jangkauan penelitian dapat lebih diperluas untuk menyempurnakan riset sebelumnya.

