

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara. Responden dalam penelitian ini berjumlah 82 karyawan CV. Kalingga Jati Jepara. Berdasarkan hasil analisis statistik yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja islam terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

Variabel motivasi kerja islam memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara. Ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS 16 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,100 dengan nilai signifikansi 0,039. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,100 > 1,665$  dengan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$ . Yang berarti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya motivasi merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara. Berpengaruh signifikan artinya terjadi hubungan baik antara motivasi kerja islam dengan kinerja karyawan bahwa motivasi mendorong karyawan semangat untuk melakukan tugas dari perusahaannya dalam bekerja dengan ikhlas.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara. Ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS 16 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,038 dengan nilai signifikansi 0,045. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,038 > 1,665$  dengan nilai signifikansi  $0,045 < 0,05$ . Yang berarti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Artinya lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati

Jepara. Berpengaruh signifikan artinya terjadi hubungan baik antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan bahwa lingkungan kerja memberikan karyawan rasa aman dan dapat bekerja secara optimal.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara. Ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS 16 dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,935$  dengan nilai signifikansi  $3,35$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu

$-0,935 > 1,665$  dengan nilai signifikansi  $3,35 < 0,05$ . Yang berarti menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Artinya disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Kalingga Jati Jepara. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja, dan masyarakat. Tidak berpengaruh signifikan artinya terjadi hubungan tidak baik antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bahwa disiplin kerja kurang maksimal dalam perusahaan.

4. Pengaruh motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara

Variabel motivasi kerja islam, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Kalingga Jati Jepara. Ini dibuktikan dari hasil pengolahan data komputer dengan menggunakan SPSS 16 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $3,216$ . Hasil untuk  $F_{tabel}$  sebesar  $2,72$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $3,216 > 2,72$  dengan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi yang dikonotasikan dengan Adjusted R Square besarnya  $0,076$ . Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan

oleh variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang diturunkan oleh model sebesar 7,6% terhadap kinerja karyawan. Variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, jadi sisanya sebesar ( $100\% - 7,6\% = 92,4\%$ ) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **B. Saran-saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan sumbangan kepada pihak-pihak yang terkait untuk penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama disarankan untuk lebih memperbanyak variabel penelitian yang dimasukkan dalam model, sehingga memiliki penelitian yang lebih luas.
2. Bagi CV. Kalingga Jati Jepara karyawan yang belum disiplin dalam bekerja dapat diberikan hukuman berupa teguran, peringatan, bahkan tindakan tugas guna menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, mendidik karyawan dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.