

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat dari perhitungan SPSS versi 25, *Rsquare* sebesar 0.664 (66.4%) dan sisanya 0.336 (33.6%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Disamping itu disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL).
2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat dari perhitungan SPSS versi 25, *Rsquare* sebesar 0.545 (54.5%) dan sisanya 0.455 (45.5%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Disiplin kerja, memiliki pengaruh yang positif artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan baik.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat dari perhitungan SPSS versi 25, *Rsquare* sebesar 0.627 (62.7%) dan sisanya 0.373 (37.3%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi kerja, memiliki pengaruh yang positif artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi kerja dapat dilakukan dengan baik.

4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terlihat dari perhitungan SPSS versi 25, *Rsquare* sebesar 0.587 (58.7%) dan sisanya 0.413 (41.3%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Lingkungan kerja, memiliki pengaruh yang positif artinya kinerja karyawan akan meningkat apabila lingkungan kerja dapat menambah kenyamanan bagi para karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diatas, maka yang dapat penulis sarankan untuk Unit Pengelola Sistem Pengendalian Lalu Lintas (UP SPLL) sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, UP SPLL perlu memperhatikan waktu kehadiran para karyawan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan yaitu masuk pukul 08.00-17.00, sedangkan pekerja lapangan yang mulai bertugas sesuai dengan sift yang diberikan sift pertama mulai bekerja pada pukul 06.00-14.00 dan sift kedua pukul 14.00-22.00. Hal ini dapat menjadi evaluasi bagi instansi untuk dapat memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar jam waktu kerja agar tidak mengganggu aktivitas rekan kerja lainnya.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, UP SPLL perlu melakukan penerapan dalam motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan apresiasi kepada

karyawan yang berprestasi, meningkatkan kerja sama sesama karyawan maupun dengan atasan agar karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, UP SPLL perlu memperhatikan kenyamanan dan keamanan yang dibutuhkan oleh karyawan dan memberikan pengawasan yang baik dan benar kepada karyawan agar senantiasa karyawan dapat terus mempertahankan kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan di UP SPLL. Untuk meningkatkan kinerja para karyawan perlu memperhatikan kedisiplinan waktu, pemberian motivasi serta kenyamanan dilingkungan kerja, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.