BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan data-data yang diperoleh selama penelitian mengenai "ANALISIS MOTIVASI KERJA , LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIFITAS KINERJA KARYAWAN". Di PT Media Multi Sarana penulis dapat menyimpulkan yaitu :

Variabel Motivasi Kerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan di PT Media Multi Sarana

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktifitas kinerja karyawan (Y) dengan hasil dari t hitung sebesar 0,729 < dari t tabel = 2,036 dengan tingkat signifikasn lebih besar dari 0,05 dan hipotesis 1 ditolak.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktifitas kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 5,839 lebih besar dari t tabel sebesar 2,036, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan hipotesis 2 diterima
3. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja non fisik (X_3) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktifitas kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil dari t hitung sebesar 0,900 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,036, dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 dan hipotesis 3 ditolak
4. Motivasi kerja , lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada PT. Media Multi Sarana dapat dikatakan sebagai salah satu faktor

produktifitas kinerja karyawan. Adanya motivasi kerja lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada PT. Media Multi Sarana akan memunculkan terjadinya produktifitas kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Seharusnya Motivasi karyawan lebih ditingkatkan lagi supaya kualitas dan nilai kerja dapat melampaui standart perusahaan
2. Seharusnya Lingkungan kerja fisik memperbarui fasilitas agar karyawan nyaman , betah atau loyalitas terhadap perusahaan
3. Seharusnya Lingkungan kerja non fisik , pemimpin perusahaan tidak membeda-bedakan kasta tertinggi , kasta menengah atau kasta bawahan agar perusahaan dapat dikenal banyak oleh masyarakat dan perusahaan akan maju berkembang
4. Seharusnya Produktifitas kinerja karyawan tidak boleh dipublikasikan sebab menentukan nasib perusahaan
5. Semoga di penelitian selanjutnya Gaya Kepemimpinan dapat berinisiatif dan lebih optimal untuk memberikan semangat kepada karyawan bawahannya , sehingga motivasi kerja diperusahaan ini berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan