

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil studi yang sudah dilakukan dan di jelaskan pada bab sebelumnya, maka disimpulkan berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri *F&B* Yogyakarta
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri *F&B* Yogyakarta
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada industri *F&B* Yogyakarta
4. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
5. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
6. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
7. Motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa motivasi kerja merupakan komponen penting dalam mendorong kinerja karyawan untuk mencapai tingkat yang maksimal.
8. Motivasi dapat memediasi pada pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan Gen Z di industri *F&B* Yogyakarta.

9. Motivasi dapat memediasi pada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Gen Z di industri *F&B* Yogyakarta.
10. Motivasi dapat memediasi pada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gen Z di industri *F&B* Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan studi yang telah dilaksanakan, peneliti menyabilan rekomendasi guna memberikan manfaat seperti berikut ini:

1. Saran Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat meningkatkan kualitas penelitian dengan memberikan gambaran yang lebih komprehensif yakni dengan menambah variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran Praktis

Temuan analisis deskriptif, indikator motivasi kerja nilai *Mean* terendah pada MK1, yakni pernyataan “saya bekerja karena saya diikutsertakan dalam pengambilan keputusan” (mean 3,30), yang mengindikasikan bahwa tingkat partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan masih belum dirasakan secara optimal oleh sebagian besar responden. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan perlu merancang strategi yang mendorong keterlibatan karyawan secara lebih aktif, misalnya dengan mengadakan forum diskusi terbuka, rapat tim yang bersifat interaktif, atau survei internal yang memungkinkan karyawan menyampaikan ide, masukan, maupun solusi terkait

kebijakan dan operasional. Upaya ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyerapan aspirasi, tetapi juga dapat membangun rasa (*sense of belonging*) yang lebih kuat pada perusahaan, sehingga mendorong peningkatan motivasi kerja dan berdampak positif pada kinerja karyawan.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA