

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh $t_{hitung} 2,928 > t_{tabel} 1,660$ menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikan disiplin kerja 0,004 ($0,004 < 0,05$) artinya H1 diterima dan H0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperoleh $t_{hitung} 6,893 > t_{tabel} 1,660$ menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikan harga 0,000 ($0,000 < 0,05$) artinya H2 diterima dan H0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai $f_{hitung} 52,438 > f_{tabel} 3,09$ dan signifikansi $f = 0,000$ lebih kecil dari 0,05, artinya H3 diterima dan H0 ditolak. Hal ini berarti disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka ada beberapa saran yang mungkin bermanfaat peneliti sarankan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk perusahaan

Sebaiknya perusahaan meningkatkan kinerja karyawan nya yaitu dalam menggunakan jangka waktu yang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan selesai tepat waktu. Untuk pimpinan PT. Tidar Kerinci Agung KGT sebaiknya lebih meningkatkan lagi dalam hal pengawasan seperti melakukan monitoring kepada karyawan dan memberikan intruksi serta arahan yang benar. Dan untuk karyawan sebaiknya juga bisa lebih mempererat hubungan antar sesama karyawan seperti mempertimbangkan atau menerima usulan dari teman ataupun atasan. Dan untuk variabel disiplin kerja, PT. Tidar Kerinci Agung KGT harus lebih tegas lagi dalam hal ketaatan waktu datang dan pulang kantor karyawannya. Sebagai karyawan juga harus memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan bekerja sesuai SOP yang berlaku. PT. Tidar Kerinci Agung KGT juga harus meningkatkan motivasi kepada karyawannya menyediakan reward apabila mencapai target, memberikan jaminan hari tua, memberikan promosi jabatan dan lainnya agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk meneliti variabel yang sama ataupun berbeda. selain itu peneliti sangat berharap agar peneliti selanjutnya mencari faktor lain yang

mempengaruhi Kinerja karyawan (Y), supaya dapat menambah wawasan. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dan menggunakan tugas akhir sebagai referensi, untuk itu perlu dikaji kembali karena tidak menutup kemungkinan adanya pernyataan-pernyataan yang kurang sesuai dan disarankan bagi peneliti untuk menambah variabel penelitian lainnya yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, karena dalam penelitian ini hanya membahas disiplin kerja dan motivasi terhadap Kinerja karyawan.