

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian berupa kesimpulan dan saran dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jorujlo Baja Nusantara”. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya. Kesimpulan yang dapat dituliskan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} atau nilai signifikan t lebih kecil dari α . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka variabel disiplin diterima, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jorujlo Baja Nusantara.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} atau nilai signifikan t lebih kecil dari α . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka variabel disiplin kerja diterima. dengan demikian, maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jorujlo Baja Nusantara. Disiplin dan Motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar lebih kecil dari nilai α dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel.

3. Sementara untuk hasil analisis determinasi atau koefisien determinasi diperoleh hasil persentase yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan variabel disiplin dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian di masa yang akan datang sebagai berikut:

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh penulis tentang Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan di PT Hansway Indonesia, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan sekarang adalah mempertahankan kondisi yang ada dan meningkatkan kondisi ini kearah yang lebih baik lagi. Pemimpin harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai prosedur, meningkatkan kontrol atau pengawasan yang lebih baik terhadap karyawan, dan memberikan kewenangan kepada bawahan untuk mengambil keputusan secara bersama. Pemimpin sebaiknya lebih memperhatikan proses kerja langsung, dimana pemimpin memperjelas tujuan serta hasil yang diharapkan sehingga dapat menciptakan partisipasi dan komunikasi pada bawahan.

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja dilingkungan karyawan dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti menaikkan upah lembur, pemberian bonus, uang transportasi, tunjangan makan dan lain sebagainya. Perusahaan juga harus mempertimbangkan kebutuhan psikis seperti memberi penghargaan, jenjang karir yang jelas dan lain

sebagainya. Penentuan pemberian kompensasi tergantung juga dari kontribusi prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

2. Perusahaan perlu meningkatkan disiplin kerja baik didalam maupun diluar perusahaan, mulai dari atasan sampai ke bawahan. Apabila disiplin kerja di perusahaan berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat memberikan uang prestasi kepada karyawan yang disiplin (misalnya tidak pernah terlambat selama satu bulan penuh) sehingga memberikan dorongan kepada karyawan untuk disiplin dalam hal waktu.
3. Penulis berharap peneliti selanjutnya dapat memperdalam lagi penelitian ini dengan penambahan faktor-faktor atau variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini yang juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, pelatihan, kompesansi, kemampuan, upah dan sebagainya.