

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan kepada seluruh yang didapatkan, maka penulis dapat menyimpulkan:

1. Berdasarkan uji parsial kompetensi diperoleh nilai $t_{hitung} 9,329 > t_{tabel} 1,979$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ASL Shipyards Indonesia.
2. Berdasarkan uji parsial disiplin kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 4,921 > t_{tabel} 1,979$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ASL Shipyards Indonesia.
3. Berdasarkan uji simultan, nilai $F_{hitung} 116,951 > F_{tabel} 3,07$ dan nilai signifikan dalam penelitian ini $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT ASL Shipyards Indonesia.
4. Hasil uji determinasi, menunjukkan nilai $Rsquare$ yaitu sebesar 0,657 atau 65,7%. Hal ini menjelaskan bahwa sekitar 65,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan disiplin kerja karyawan dan sisanya 34,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT ASL Shipyard Indonesia
 - a. Diharapkan dapat meningkatkan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan bagi pegawai sesuai dengan bidang pekerjaannya, memiliki pengalaman kerja, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan latar belakang pendidikan yang mendukung profesi agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.
 - b. Diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya karena merupakan variabel yang pengaruhnya paling kecil, seperti dengan menjalin atau membangun komunikasi yang lebih baik antar atasan dan bawahan serta meningkatkan hubungan kerja sama dengan membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan sehingga kinerja karyawan menjadi lebih meningkat.
2. Bagi Perguruan Tinggi, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian di waktu yang akan datang
3. Bagi penelitian selanjutnya, dianjurkan untuk menambah variabel selain kompetensi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil yang diteliti lebih maksimal.