

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan temuan teori dan pembahasan penulis yang ada dalam bab sebelumnya pada PT Winsen Kencana Perkasa, penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dimana hasil nilai t hitung sebesar 2,354 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,978 atau  $2,354 > 1,978$  dengan taraf signifikansi  $0,02 < 0,05$ , yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dimana hasil nilai t hitung sebesar 6,170 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,978 atau  $6,170 > 1,978$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian dimana hasil F hitung sebesar  $46,372 > 3,07$  dan nilai Sig.

sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti disiplin kerja dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas penulis mencoba memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian dimasa yang akan datang sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Winsen Kencana Perkasa, maka peneliti akan menyarankan untuk hal ini harus dipertahankan atau bisa lebih ditingkatkan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Winsen Kencana Perkasa, maka peneliti akan menyarankan untuk hal ini harus dipertahankan atau bisa lebih dikembangkan lagi.
3. Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Winsen Kencana Perkasa, maka peneliti akan menyarankan untuk hal ini harus dipertahankan atau bisa lebih ditingkatkan lagi pada kinerja PT Winsen Kencana Perkasa.
4. Peneliti berharap pada penelitian selanjutnya sanggup untuk menambah variable independen lainnya selain, disiplin dan kepuasan kerja yang tentunya mempengaruhi variable dependen kinerja karyawan serta hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan, pedoman dan perbandingan untuk melaksanakan penelitian yang mirip dimasa akan datang.