

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, tentang pengaruh Kedisiplinan & Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Bukit Asam, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan kuat, dimana nilai hubungan sebesar 0,616 dengan rentang interval 0,600-0,799 kategori kuat.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan PT Bukit Asam dimana nilai t_{hitung} sebesar $3,755 > 2,052$ dan nilai $p-value$ $0,001 < 0,05$. Terdapat nilai hubungan antara kedisiplinan dan kinerja karyawan sebesar 0,616 dengan rentang interval 0,600-0,799 kategori kuat.
3. Terdapat hubungan positif antara variabel motivasi terhadap kinerja dengan tingkat hubungan rendah, dimana nilai hubungan sebesar 0,389 dengan besaran hubungan pada 0,200 – 0,399 kategori rendah.
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Bukit Asam, dimana nilai t_{hitung} sebesar $1,747 < 2,052$ dan nilai $p-value$ $0,092 > 0,05$.
5. Terdapat pengaruh signifikan antara Kedisiplinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT Bukit Asam, dimana F_{hitung} $10,709 > 3,340$ dan $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$.
6. Pengaruh hubungan antara Kedisiplinan dan Motivasi sebesar 40,1%, sedangkan sisa lainnya dijelaskan oleh variabel independent diluar variabel yang penulis teliti. Sedangkan 59,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel independent lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan kepada perusahaan PT Bukit Asam, Palembang, sebagai berikut:

1. Sebagai saran bagi pimpinan PT Bukit Asam untuk dapat memajemen sumber daya manusia (karyawan) sebagai asset perusahaan dengan cara memberikan dukungan, dorongan atau motivasi kepada karyawannya, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga tercapainya tujuan perusahaan.
2. Diharapkan untuk karyawan agar dapat memberikan kinerja terbaiknya, terutama perihal rangsangan atau dorongan atau motivasi bagi diri sendiri untuk bekerja. Adanya rangsangan atau dorongan lebih sebagai motivasi dalam diri masing-masing individu tenaga kerja dapat meningkatkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan.
3. Sebagai saran bagi karyawan juga harus dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Dengan kedisiplinan yang tinggi, kinerja yang dihasilkan juga meningkat. Dengan kinerja yang meningkat, maka tujuan dari organisasi dapat tercapai.