

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Secara simultan hasil penelitian variabel pengaruh motivasi X1, disiplin X2, Keahlian X3, dan Lingkungan Kerja X4 terhadap kinerja karyawan Y memiliki nilai t hitung sebesar 30,666 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil signifikansi 0,05 (5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, keahlian, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, disiplin, keahlian dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Nilai R Square digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai R Square sebesar 0,778 menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 77,8%. Sisanya sebesar 22,2%
2. Berdasarkan hasil penelitian variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai t hitung -2,706 dengan tingkat signifikansi 0,010 lebih kecil dari signifikansi 0,05 (5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.5 dapat dilihat variabel motivasi sebesar -0,326 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi yang dimaksudnya adalah seperti contoh atasan yang memberikan hukuman kepada karyawan jika tidak mengerjakan tugas dengan baik dengan ini kinerja karyawan meningkat tapi tidak baik untuk jangka panjang
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel Disiplin (X_2) memiliki nilai t hitung -2,273 dengan tingkat signifikansi 0,029 lebih kecil dari signifikansi 0,05 (5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil

analisis regresi linear berganda pada tabel 4.5 disiplin sebesar -0,125. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin mempunyai hubungan untuk mempengaruhi kinerja karyawan, karena kedisiplinan karyawan masih sangat kurang tetapi karyawan memiliki keahlian dalam mengerjakan pekerjaannya maka dari itu kinerja karyawan bisa meningkat

5.2 Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran berikut:

1. Karena masih banyaknya motivasi karyawan kurang kepada Koperasi Darussalam Indah Prabumulih, dimana motivasi seseorang karyawan sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan seperti contoh pihak atasan harus bisa berkomunikasi dengan baik kepada karyawan dan memberikan perlakuan positif agar karyawan bisa lebih termotivasi untuk bisa meningkatkan kinerja dengan cara memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik itu salah satu cara untuk bisa memotivasi karyawan dengan baik.
2. Begitu juga untuk disiplin kerja karyawan yang perlu di perhatikan oleh pihak koperasi dimana karyawan yang tidak disiplin bisa ditegur oleh atasan untuk memberitahu jika karyawan telah melanggar peraturan yang ada di koperasi dengan menegur karyawan tidak melanggar peraturan yang ada tetapi jika karyawan yang sudah ditegur dan melakukan pelanggaran berulang kali pihak koperasi bisa juga memberikan hukuman yang sesuai dengan apa yang telah dilanggar oleh karyawan agar karyawan bisa lebih disiplin dan bisa meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi koperasi lebih memperhatikan Kinerja karyawan dalam memotivasi, disiplin, keahlian dan lingkungan karyawan karena itu adalah salah satu cara untuk bisa lebih meningkatkan kinerja pada karyawan untuk koperasi

