

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia, dapat disimpulkan, antara lain:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi (*sig.*) variabel motivasi sebesar 0,033. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi).
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi (*sig.*) variabel disiplin kerja sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (taraf signifikansi).
3. Terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia. Hal ini dibuktikan dari nilai *sig.* yang dihasilkan oleh model regresi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi penelitian yang ditetapkan sebesar 0,05. Secara bersama-sama, variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 45,6% sedangkan sisanya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, peneliti mencoba memberikan saran, antara lain:

1. Bagi manajemen PT. Harapan Kurnia Textile Indonesia, hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan perusahaan dipengaruhi oleh faktor motivasi dan disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan indikator-indikator yang ada pada motivasi kerja intrinsik yang mencakup semangat kerja, loyalitas kerja, perasaan bangga tercapainya sasaran atau target, kebebasan menyampaikan pendapat dan pengembangan potensi dan kemampuan karyawan. Kemudian motivasi kerja ekstrinsik yang meliputi kebutuhan fisik dan kebutuhan sosial. Perusahaan juga perlu meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama dalam hal ketepatan waktu kerja dan penyelesaian kerja, pemanfaatan sarana dengan baik, tanggung jawab kerja, dan meningkatkan ketaatan terhadap peraturan dan pemberian sanksi dan teguran secara tegas. Dengan demikian, kinerja karyawan bisa semakin meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Atau menggunakan teknik analisis data lain, misalnya meneliti hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan motivasi sebagai variabel moderasi.