

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. Hasil uji parsial untuk variable Motivasi diperoleh t - hitung = 10,286 dan t tabel = 1,67065, t hitung 10,286 > t tabel 1,67065 dengan nilai signifikansi sebesar sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. Hasil uji parsial untuk variable Disiplin Kerja diperoleh t hitung = 4,316 dan t tabel = 1,67065, t hitung 4,316 > t tabel 1,67065 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Area Pondok Kelapa. Dari hasil perhitungan secara simultan pada tabel 4.14, diperoleh nilai F hitung 23,956 dengan signifikansi senilai 0,000 dan F tabel senilai 3,15. Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan adalah variabel Motivasi Kerja hal ini ditunjukan oleh koefisien regresi Motivasi Kerja yang lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi Disiplin Kerja.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang hanya 62 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Objek penelitian hanya di fokuskan pada karyawan yang berada di cabang Bank Mandiri Area Pondok Kelapa.
3. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu, sehingga perubahan atau apa yang dirasakan karyawan atau faktor lain tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini dapat mempengaruhi validitas dari hasil penelitian.
4. Data yang dihasilkan hanya dari kuesioner berdasarkan persepsi jawaban responden secara online melalui google form dan wawancara hanya dilakukan kepada beberapa karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis, serta kesimpulan, maka saran dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Perlunya meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dengan cara memberikan reward berupa uang maupun barang kepada karyawan seperti bonus, insentif, jaminan kesehatan, tunjangan, jaminan ketenagakerjaan,

doorprize, dan lain – lainnya. Perusahaan juga mengadakan kegiatan yang menyenangkan seperti membuat untuk menciptakan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Perlunya meningkatkan kedisiplinan pada karyawan dengan cara menetapkan SOP yang baik dan memberikan kenyamanan kepada karyawan untuk menciptakan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dengan adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kesadaran diri karena dalam dunia kerja kedisiplinan mencerminkan kinerja karyawan perusahaan bagus dan juga menjadi hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan. Begitupun dengan motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan dalam memenuhi kebutuhan yang diperlukan dalam kesiapan memasuki dunia kerja.