

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja , motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Selahonje Jaya Abadi. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Beban Kerja

Maka dibuat kesimpulan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Selahonje Jaya Abadi. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat dihasilkan kesimpulan hipotesis (H1) diterima dimana Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hipotesis pertama Beban Kerja berpegaruh positif dan signifikan. Disimpulkan terjadi arah hubunngan bersifat positif dan signifikan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan. Bahwa semakin tinggi Beban Kerja akan semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Hal ini memperlihatkan pimpinan instansi agar dapat mengelola kinerja para pegawainya.

2. Disiplin Kerja

Kesimpulan dari variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Selahonje Jaya Abadi. Berdasarkan hasil uji hipotesis mampu dihasilkan kesimpulan hipotesis (H2) diterima dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hipotesis kedua Disiplin Kerja berpengaruh positif serta signifikan. Maka dapat disimpulkan terjadi arah hubungan bersifat positif tetapi signifikan Disiplin Kerja kerja dengan Kinerja Karyawan.

3. Motivasi Kerja

Kesimpulan Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Selahonje Jaya Abadi. Berdasarkan hasil uji hipotesis mampu dihasilkan kesimpulan hipotesis (H3) ditolak dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hipotesis ketiga Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan signifikan. Maka dapat disimpulkan terjadi arah hubungan bersifat negatif dan tidak signifikan antara motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan. Bahwa semakin tinggi motivasi kerja tidak akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan arti bahwa motivasi tidak menjadi penentu akan Kinerja Karyawan. Pemberian motivasi kerja kepada para karyawan seharusnya lebih ditingkatkan dengan adanya insentif dan tunjangan.

4. Pada uji R-square dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel independent yaitu Beban Kerja, Disiplin, dan Motivasi Kerja sebesar 81,7 %, sedangkan sisanya sebanyak 18,3 % dijelaskan oleh variabel lain diluar pada penelitian ini

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Selahonje Jaya Abadi. Maka peneliti menyampaikan implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh Beban Kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Instansi

Diharapkan instansi semakin menunjang peningkatan upaya manajemen produksi dalam mengelola Beban Kerja, kebutuhan adanya penghargaan terhadap prestasi karyawan dapat menjadikan pegawai merasa semangat serta unggul dalam bekerja, memberi penghargaan kepada hasil kerja yang sudah tercapai, dapat memberikan motivasi kepada bawahan agar maju dengan memberi peluang kepada pegawai untuk membantu meningkatkan kinerjanya dengan adanya motivasi berupa hadiah dalam bentuk insentif maupun bonus, atau mengadakan acara tertentu yang bersifat kekeluargaan tentunya diharapkan meningkatkan semangat kerja dari para karyawan.

3. Bagi Fakultas dan Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan untuk terus meningkatkan literasi manajemen SDM pada mahasiswa melalui pembelajaran kurikulum maupun seminar.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan dalam ruang lingkup yang lebih luas, seperti memperluas populasi, menambah jumlah sampel, atau melengkapi variabel lain yang berpotensi berpengaruh terhadap penelitian seperti misalnya penghargaan terhadap kinerja karyawan atau lingkungan kerja.