

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t-hitung (3.497) lebih besar dari t-tabel (2.011) dengan nilai signifikansi <0.005 , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pironir Berton Industri.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa t-hitung (2.675) lebih besar dari t-tabel (2.011) dengan nilai signifikansi <0.005 , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pironir Berton Industri.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa F-hitung (51.004) lebih besar dari F-tabel (3.195) dengan nilai signifikansi <0.005 , maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pironir Berton Industri.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pironir Berton Industri, maka peneliti menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja, perusahaan perlu memastikan bahwa aturan dan kebijakan yang ada ditegakkan dengan konsisten. Semua karyawan harus memahami bahwa disiplin adalah bagian integral dari kinerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan harus menegakkan aturan terkait absensi, ketepatan waktu, serta kewajiban dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan sesuai jadwal tanpa pengecualian.
2. Penghargaan yang diberikan atas pencapaian atau kontribusi karyawan dapat menjadi motivator yang sangat efektif. Penghargaan ini tidak hanya berupa bonus finansial, tetapi juga pengakuan verbal, penghargaan bulanan, atau pengakuan atas prestasi tertentu. Dengan adanya penghargaan, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka.
3. Untuk memastikan disiplin kerja yang efektif, perusahaan perlu memiliki kebijakan disiplin yang jelas, adil, dan transparan. Kebijakan ini harus mencakup aturan terkait absensi, ketepatan waktu, serta prosedur kerja yang harus diikuti. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan memahami dan menyetujui kebijakan ini agar tidak ada ketidakpahaman yang dapat mengganggu kinerja. Penegakan aturan yang konsisten akan menciptakan rasa keadilan yang dapat meningkatkan kedisiplinan dan motivasi karyawan.