

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS 27, maka dapat disimpulkan :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan pentingnya kedisiplinan dalam menunjang produktivitas kerja.
2. *Reward* (penghargaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan motivatif mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan performa.
3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Meskipun motivasi kerja memiliki hubungan positif, namun pengaruhnya secara statistik tidak signifikan, kemungkinan karena motivasi internal karyawan belum sepenuhnya berkembang atau sudah terstandarisasi dalam sistem kerja perusahaan.
4. Secara simultan, variabel Disiplin Kerja, *Reward*, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan koefisien determinasi sebesar 68,8%, berarti ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di PT Toyota Manufacturing Indonesia.

## 5.2 Saran

### 1. Peningkatan dan Penegakan Disiplin

Perusahaan disarankan untuk terus menjaga dan meningkatkan standar kedisiplinan melalui SOP yang jelas, pengawasan ketat, serta sanksi dan penghargaan yang tegas agar karyawan tetap bertanggung jawab terhadap tugasnya.

### 2. Optimalisasi Sistem *Reward*

Pemberian *reward* tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga penghargaan non-material seperti apresiasi, pelatihan, atau peluang promosi karier yang lebih terbuka, agar karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi.

### 3. Meningkatkan Kualitas Motivasi Internal

Meski tidak signifikan secara statistik, perusahaan tetap perlu mendorong motivasi kerja melalui pendekatan psikologis, kepemimpinan yang inspiratif, dan budaya kerja yang positif agar karyawan bekerja tidak hanya karena kewajiban, tetapi juga karena semangat dari dalam diri.

### 4. Evaluasi Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja

Karena masih ada sekitar 31,2% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat melakukan penelitian lanjutan terhadap variabel seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi organisasi, atau kesejahteraan karyawan.

5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, atau *work-life balance*, guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

