

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Motivasi Kerja pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk. memperoleh skor sebesar 502,4 kriteria baik. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat motivasi kerja berada pada kriteria baik.
2. Disiplin Kerja pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk. memperoleh skor sebesar 502,0 kriteria baik. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat Disiplin kerja berada pada kriteria baik.
3. Kinerja pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk. memperoleh skor sebesar 496,2, kriteria baik. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat kinerja berada pada kriteria baik.
4. Variabel motivasi kerja memiliki kolerasi yang sangat besar terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk. sebesar 0,749 (0,60-0,799) dengan tingkatan hubungan yang kuat.
5. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap disiplin pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk.
6. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk.
7. Terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Mandom Indonesia, tbk.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Motivasi berada pada tingkatan yang baik. Penulis menyarankan hal tersebut masih perlu menjadi bahan evaluasi untuk memberikan kebutuhan bermimpi dan bersaing pada karyawan sehingga kemampuan kinerja karyawan dapat

berkembang dengan baik melalui kebutuhan tersebut. Sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja berada pada tingkatan yang baik. Penulis menyarankan hal tersebut masih perlu menjadi bahan evaluasi untuk memberikan aturan dan pedoman norma dan etika dalam bekerja pada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai aturan perusahaan dengan demikian hasil kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan berada pada tingkatan yang baik. Penulis menyarankan bahwa hal tersebut tentu masih perlu menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai.
4. Korelasi motivasi dan disiplin kerja memiliki besaran koefisien 0,749 yang artinya memiliki hubungan yang kuat, oleh karena itu diharapkan tingkat motivasi dan disiplin kerja seharusnya dapat dijaga oleh semua pihak, karena diketahui bahwa jika motivasi pada karyawan tinggi, maka disiplin kerja dapat dilakukan dengan baik serta kinerja karyawan juga akan baik, begitu pun sebaliknya. Sehingga, jika hal ini tidak diperhatikan, maka dikhawatirkan kinerja pada karyawan akan menurun.
5. Motivasi merupakan variabel positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu motivasi kerja harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan bisa tercapai dengan baik.
6. Disiplin Kerja merupakan variabel positif terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan lagi tingkat kedisiplinan terhadap karyawan agar karyawan mempunyai rasa tanggungjawab yang besar terhadap kinerjanya.
7. Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diharapkan mampu menjadi dasar tambahan ilmu atau tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Ataupun mampu

menambahkan variabel lain yang tidak diteliti, contohnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban kerja dan stress kerja.

