

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan data hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia dibuktikan dari hasil uji t diperoleh nilai t-hitung $X_1 = 4,595$ dengan nilai *sig.* = 0,000. Semakin baik motivasi karyawan akan semakin baik pula pencapaian kinerjanya dalam bekerja.
2. Kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia dibuktikan dari hasil uji t diperoleh nilai t-hitung $X_2 = 3,242$ dengan nilai *sig.* = 0,001. Semakin baik kedisiplinan kerja karyawan akan semakin baik pula pencapaian kinerjanya dalam bekerja.
3. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia dibuktikan dari hasil uji t diperoleh nilai t-hitung $X_3 = -2,631$ dengan nilai *sig.* = 0,011. Semakin baik berat beban kerja yang diberikan kepada karyawan akan semakin rendah pencapaian kinerjanya dalam bekerja.
4. Motivasi kerja, kedisiplinan, dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Mikuni Indonesia dibuktikan dari hasil uji F diperoleh nilai F-hitung = 57,694 dengan nilai *sig.* = 0,000. Semakin baik pemberian motivasi kerja, penegakan kedisiplinan kerja, dan pengaturan beban kerja yang tepat akan semakin meningkat pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan data hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan saran sebagai rekomendasi dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manajemen PT Mikuni Indonesia disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan cara memberikan pengakuan atau penghargaan kepada karyawan berprestasi secara adil dan transparan, baik berupa materi

seperti insentif dan bonus, atau sekedar pengakuan dalam wujud pujian dan penobatan sebagai karyawan berprestasi.

2. Manajemen PT Mikuni Indonesia disarankan untuk menegakkan kedisiplinan kerja karyawan dengan cara member hukuman secara tegas, adil, transparan, dan konsisten kepada setiap karyawan yang melanggar peraturan dan pimpinan agar bisa memberikan contoh kedisiplinan secara konkret.
3. Manajemen PT Mikuni Indonesia disarankan untuk memberikan beban kerja secara tepat dengan memperhatikan jangka waktu penyelesaian pekerjaan dan kemampuan kerja karyawan melalui analisis beban kerja secara berkala.
4. Bagi peneliti berikutnya dapat menambah jumlah sampel yang digunakan agar lebih representatif dalam mewakili karakteristik populasi dan mengembangkan model penelitian secara lebih komprehensif dengan menambah variabel yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, seperti: kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, kompetensi, dan pengembangan karir.