

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasangga Putra.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nasangga Putra.
3. Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nasangga Putra.

5.2 Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermamfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi PT. Nasangga Putra

- Salah satu indikasi permasalahan kinerja karyawan PT. Nasangga Putra disebabkan oleh kurangnya motivasi. Rendahnya motivasi karyawan disebabkan kurangnya fasilitas alat kerja, seperti untuk pemberian segel yang masih di tekan dengan telapak tangan, serta tidak adanya alat bantu seperti troli untuk mengangkut tabung gas dalam proses bongkar muat. Yang mengakibatkan karyawan kelelahan dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga hasil kerja tidak maksimal. Oleh sebab itu diharapkan

perusahaan dapat menyediakan fasilitas alat bantu kerja agar pekerjaan menjadi lebih mudah dan karyawan lebih semangat bekerja. Bagi karyawan yang kinerjanya bagus perusahaan perlu memberikan bonus agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

- Rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kurangnya disiplin karyawan. Beberapa karyawan yang cenderung kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya seperti terlambat masuk kerja, tidak hadir tanpa keterangan dan bermalas-malasan pada saat bekerja. Untuk itu, PT. Nasangga Putra sebaiknya dapat meningkatkan strategi yang lebih tepat lagi dalam meningkatkan disiplin kerja, misalnya dengan pemberian sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak disiplin, seperti pemberlakuan denda atau pengurangan gaji bagi karyawan yang melanggar peraturan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu di perhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang kinerja Sumber Daya Manusia adalah:

- Penelitian ini hanya membahas dua faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengadakan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti kepemimpinan, kreativitas atau kualitas hasil kerja.