

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Syarah Bakery. Artinya, semakin baik pengelolaan Disiplin Kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Syarah Bakery. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Syarah Bakery. Artinya, kedua variabel tersebut secara simultan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada variabel Disiplin Kerja, pernyataan terendah terdapat pada menjaga sikap dan perilaku kerja sesuai etika perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pembinaan disiplin dan etika kerja melalui

pengarahan, pengawasan, serta pemberian teladan yang baik agar karyawan lebih konsisten dalam menjaga perilaku kerja di lingkungan perusahaan.

2. Pada variabel motivasi kerja, pernyataan terendah terdapat pada pengakuan atas hasil kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan disarankan untuk memberikan apresiasi dan pengakuan yang lebih baik terhadap hasil kerja karyawan, baik dalam bentuk pujian, penghargaan, maupun evaluasi positif agar motivasi kerja karyawan semakin meningkat.
3. Pada variabel kinerja karyawan, pernyataan terendah terdapat pada pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan pengawasan, arahan kerja, serta pembagian tugas yang jelas agar setiap karyawan mampu melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara optimal sesuai standar perusahaan.
4. Peneliti Selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga turut memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, atau pelatihan kerja. Hal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.