

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil maka kesimpulan yang diambil dari peneliti dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rahmawati Azis Group Gresik” adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rahmawati Azis Group Gresik.
2. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rahmawati Azis Group Gresik.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Rahmawati Azis Group Gresik.

5.2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan, dan kesimpulan penelitian, maka rekomendasi dari peneliti dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Aspek Manajerial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Rahmawati Azis Group Gresik. Berdasarkan hasil penelitian tersebut PT. Rahmawati Azis Group Gresik harus lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan misalnya dari segi memberikan gaji sesuai dengan kemampuan perusahaan, selain itu

memberikan *insentive* kepada karyawan yang berprestasi, memberikan *reward* baik dalam bentuk materi atau non materi lebih ditingkatkan karena dengan memberikan gaji yang sesuai, *insentive*, dan *reward* akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Dan PT. Rahmawati Azis Group juga harus memperhatikan pengalaman kerja karyawan dari segi lama waktu masa kerja karyawan lebih di perhatikan. Dari segi kemampuan setiap karyawan dengan cara memberikan pengetahuan terhadap pemahaman karyawan terkait pekerjaannya misalnya bagian pelayanan diberikan pengetahuan tentang *service excellent* dan bagian dapur diberikan pengetahuan tentang *quality control* agar kemampuan karyawan terhadap pengetahuan produk, keterampilan dalam bekerja, penguasaan pekerjaan dan penguasaan peralatan karyawan lebih meningkat. Sehingga dalam melaksanakan dan menjalankan tugas pekerjaannya bisa maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan memperbanyak jumlah variabel penelitian baru, dikarenakan dari hasil penelitian ini nilai *R Square* yang didapat sebesar 27,3 % . Yang artinya variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 27,3 %, Sedangkan selebihnya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar variabel tersebut. Oleh karena itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel baru, rekomendasi variabel baru sebagai berikut. Menurut

Sutermeister menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri atas kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, serta kebutuhan egoistik (Priansa, 2017;51).