

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Distributor Gresik.
2. Disiplin Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Distributor Gresik.
3. Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Indonesia Distributor Gresik.

5.2 Rekomendasi

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

1. Bagi Perusahaan
 - a. Berdasarkan hasil dari koefisien regresi disiplin kerja (X_2) menunjukkan nilai tertinggi yaitu sebesar 0.442, maka pihak PT. Semen Indonesia Distributor Gresik harus tetap mempertahankan disiplin kerja sebagai budaya perusahaan yang harus dijalankan dengan baik yaitu dengan cara memperhatikan absensi karyawan yang sering tidak masuk tanpa keterangan. Karena dari data ketidakhadiran masih terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, oleh karena itu perusahaan

harus memberikan kesadaran kepada karyawan mengenai pentingnya kepatuhan dalam melaksanakan tugas dan ketepatan waktu yang telah ditetapkan, meningkatkan disiplin karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan sanksi yang tegas atau teguran bagi karyawan supaya mempunyai efek jera, dengan demikian akan terus meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai secara maksimal.

- b. Motivasi (X_3) mendapatkan hasil koefisien regresi sebesar 0.285, motivasi kerja di PT. Semen Indonesia Distributor Gresik dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pujian dan penghargaan atas prestasi yang diterima karyawan. Oleh karena itu, PT. Semen Indonesia Distributor Gresik harus lebih memperhatikan dalam pemberian motivasi supaya karyawan dapat memiliki semangat dalam diri untuk meningkatkan kinerjanya.
- c. Berdasarkan hasil dari koefisien regresi beban kerja (X_1) menunjukkan nilai terendah yaitu sebesar 0.248, maka untuk membangun kinerja yang tinggi perlu memperhatikan beban kerja, jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. Perbaikan yang dapat dilakukan adalah menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan karyawan dan memperhatikan kondisi serta standart pekerjaan yang ada di perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel beban kerja atau memperbanyak jumlah variabel-variabelnya dan menggunakan teknik analisis yang berbeda.