

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

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

1. Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik.
3. Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bagian SDM dan berpengaruh Umum PT.Swabina Gatra Gresik.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bagian SDM dan Umum PT.Swabina Gatra Gresik.

5.2. Rekomendasi

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

1. Bagi perusahaan harus mampu meningkatkan disiplin kerja, motivasi agar kinerja karyawan di Bagian SDM & Umum di PT.Swabina Gatra Gresik juga mengalami peningkatan.
 - a. Berdasarkan perhitungan uji t variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini sebaiknya pihak manajemen perusahaan harus menegakkan aturan

secara tegas dan jelas, bagi karyawan yang berprestasi diberikan *reward* dan sebaliknya bagi karyawan yang sering melakukan pelanggaran akan diberikan *punishment* oleh perusahaan, hal ini agar dapat membawa dampak positif bagi karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

- b. Berdasarkan perhitungan uji t variabel Motivasi (X_3) tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian ini sebaiknya semua karyawan Bagian SDM dan Umum di PT.Swabina Gatra Gresik agar membangun hubungan yang baik dengan sesama karyawan dengan mengadakan perkumpulan atau sosialisasi satu minggu sekali, dalam rangka menangkatkan kerja tim, dan memperbaiki komunikasi agar saling menjaga, menghargai dan menghormati. Agar kinerja karyawan dapat meningkatkan secara maksimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya hasil peneitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menambah jumlah variabel atau mencari fenomena dilapangan dengan melihat hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja, misalnya kepuasan kerja, kompensasi, ketrampilan, pelatihan dan lain-lain. Selain itu dapat menggunakan teknik analisis dan metode penelitian yang berbeda-beda.