

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan uji spss 22.0 yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan bagian produksi. hipotesis yang dapat diterima adalah H_{a1} , H_{a2} , H_{a3} , dan H_{a4} , sedangkan untuk H_{01} , H_{02} , H_{03} , dan H_{04} tidak dapat diterima, hal tersebut dikarenakan disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, secara sendiri – sendiri maupaun secara bersama – sama tetap berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Kesimpulan dari hasil uji hipotesis adalah bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memang saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi.
2. Disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hal ini disebabkan karena adanya peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Jika kedisiplinan karyawan itu baik maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya lebih optimal. Perusahaan hanya perlu meningkatkan lagi dan memantau agar kedisiplinan karyawan tetap terjaga.

3. Perbandingan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahab adalah sebagai berikut :

Secara parsial dan bersama – sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar. Sedangkan perbandingan dengan penelitian saya, bahwa secara sendiri – sendiri maupun secara bersama – sama disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Tani Gemilang Blitar.

4. Perbandingan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dzul kifli adalah sebagai berikut :

Hasil uji regresi bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura. Sedangkan perbandingan dengan penelitian saya, bahwa berdasarkan hasil uji regresi bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tani Gemilang Blitar.

5. Perbandingan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Huda adalah sebagai berikut :

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan PT. Joyo Bakti Indah Surabaya. Sedangkan perbandingan dengan penelitian saya, disiplin

kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan PT. Tani Gemilang Blitar.

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan dan penelitian yang dilakukan berikut saran yang diajukan :

Bagi perusahaan PT. Tani Gemilang Blitar, sebaiknya terus dipantau lagi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja agar kinerja karyawan bagian produksi dapat meningkat dan berkembang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Disiplin kerja memperoleh nilai yang tertinggi dari pada perolehan nilai motivasi kerja dan kepuasan kerja. Pimpinan perusahaan hanya perlu memantau dan meningkatkan disiplin kerja, supaya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bisa lebih baik lagi, begitu juga dengan motivasi karena memperoleh nilai yang terendah. Perusahaan dianjurkan supaya memberikan motivasi yang lebih baik lagi dari sebelumnya dan perlu untuk diperhatikan agar berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan bagian produksi. Kurangnya motivasi rohani yang perlu dibenahi oleh pimpinan perusahaan, seperti adanya liburan bersama beberapa waktu kedepan merupakan salah satu contoh bentuk lain motivasi untuk karyawan. Kepuasan kerja memperoleh nilai terbesar kedua, hal ini menjelaskan bahwa pimpinan perusahaan hanya perlu memperbaiki faktor – faktor kepuasan kerja yang membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Perlu ditingkatkan mengenai seperti adanya

pembangunan mushola ataupun tempat istirahat bersih dan nyaman. Hal ini perlu diperbaiki lagi menindak lanjuti kurang adanya kenyamanan dalam bekerja bisa berakibat terhadap kepuasan kerja dan pada akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan bagian produksi yang dihasilkan.