

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian dan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan atau bersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti cabang Surabaya. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (*Covid-19*).
2. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji t pada variabel disiplin kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (*Covid-19*). Hal tersebut dikarenakan peraturan yang telah diatur oleh pimpinan cabang tidak terlalu ketat dan disiplin dianggap sebagai sikap yang diatur oleh diri sendiri. Sehingga disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya.

3. Berdasarkan hasil dari perhitungan uji t pada variabel motivasi kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (*Covid-19*). Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti Cabang Surabaya Pada Masa Pandemi (*Covid-19*).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, secara keseluruhan dan kesimpulan yang telah diperoleh, dapat dikemukakan beberapa saran yang bias dipertimbangkan bagi pihak-pihak terkait. Berikut saran-saran yang dikembangkan sebagai berikut:

1. Dapat dilihat dari hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti cabang Surabaya. Maka dari itu perusahaan diharapkan dapat lebih memaksimalkan motivasi yang diberikan pada karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Sumatrasarana Sekar Sakti cabang Surabaya.
2. Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan manajemen SDM khususnya untuk disiplin kerja dan motivasi kerja pada PT. Sumatrasarana Sekar Sakti cabang Surabaya.

3. Untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian ini dengan menggunakan metode lain atau dengan menambahkan variabel bebas lainnya selain disiplin kerja dan motivasi kerja.