

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Menurut uraian dan juga pembahasan di atas, bisa ditarik kesimpulan yakni:

1. Berlandaskan analisis simultan (Uji F) ditemukan jika kompetensi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3) bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Perum Bulog Cabang Mojokerto. Hasil ini selaras seperti hipotesis penelitian diusulkan jika ketiga variabel tersebut akan memiliki dampak simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil analisis parsial (Uji T) variabel kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi (X1) secara individual tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Perum Bulog Cabang Mojokerto. Hasil ini didukung hipotesis yang membuktikan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
3. Analisis parsial (Uji T) terhadap variabel motivasi mengungkapkan yakni motivasi kerja (X2) tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Perum Bulog Cabang Mojokerto. Perolehan ini bertentangan dengan hipotesis yang memperkirakan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja. Mungkin disebabkan oleh kurangnya sistem penghargaan atau insentif bagi karyawan yang menunjukkan

disiplin dan kinerja baik, yang dapat memengaruhi motivasi mereka untuk bekerja secara optimal.

4. Analisis parsial (Uji T) pada variabel disiplin kerja memperlihatkan jika disiplin kerja (X3) memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Perum Bulog Cabang Mojokerto. Temuan ini didukung hipotesis tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dampak signifikan dapat dikaitkan penerapan aturan yang ketat oleh manajemen terkait target penyelesaian pekerjaan, yang telah membentuk kebiasaan disiplin dalam bekerja di kalangan karyawan.

5.2 Saran

Menurut hasil penelitian, berikut sedikit pertimbangan yang bisa diajukan guna pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian di masa depan, serta guna kepentingan berdaya guna:

5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Direkomendasikan bagi peneliti berikutnya untuk memperbesar cakupan penelitian menambahkan variabel dan indikator lainnya yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Faktor ini memungkinkan kesadaran lebih menyeluruh terkait factor yang melibatkan pada kinerja karyawan.
2. Penelitian mendatang sebaiknya memperluas lingkup studi tidak hanya pada Perum Bulog, tetapi juga mencakup BUMN lainnya. Mengingat setiap perusahaan memiliki karakteristik dan budaya organisasi yang

unik, perluasan ini bisa memberi pandangan yang lebih beragam tentang dinamika kinerja karyawan.

5.2.2 Bagi Praktisi

Manajemen perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi komprehensif terhadap aspek kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja karyawan. Pemahaman mendalam terhadap ketiga aspek ini dapat menjadi dasar guna menaikkan komitmen dan juga kinerja karyawan, yang akhirnya mendukung pencapaian target perusahaan secara lebih efektif dan optimal.