

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM). Secara parsial Disiplin Kerja (X2) berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM). Secara simultan Kepuasan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhada Kinerja Karyawan (Y) Di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM).
2. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,819 hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Minanga Ogan Pabrik Kelapa Sawit Seii Enai Mill (SENM) sebesar 81,9% sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan (Kasmir, 2022:192)

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian dapat memberikan saran sebagai berikut :

- 1) Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pimpinan harus memperhatikan pekerjaan karyawan, upah yang di berikan kepada karyawan, peningkatan karir yang baik untuk karyawan, melakukan pengawasan kepada karyawan, dan kerja sama antar rekan kerja agar meningkatnya kinerja karyawan bagi perusahaan.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Diharapkan pimpinan memperhatikan tujuan dan kemampuan pada diri karyawan, memberikan contoh teladan yang baik, balas jasa, keadilan dalam bekerja, waskat, memberikan sanksi hukuman, ketegasan dalam memimpin, dan hubungan kemanusiaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, perlu melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan lebih baik untuk mengungkap variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja.