

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan di FL Technics Indonesia tentang pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FL Technics Indonesia. Indikator yang terlemah terdapat pada indikator fasilitas, dan indikator yang paling dominan terdapat pada pujian atas hasil kerja karyawan. Motivasi kerja yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun sebaliknya apabila motivasi kerja yang diperoleh rendah maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FL Technics Indonesia. Indikator yang terlemah terdapat pada indikator Keterampilan dan bersikap tanggap serta rajin, dan indikator yang paling dominan terdapat pada pengetahuan dalam hal pelayanan pekerjaan. Artinya bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FL Technics Indonesia. Indikator yang terlemah terdapat pada indikator presentase kehadiran, dan indikator yang paling dominan terdapat pada ketepatan waktu. Artinya bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba memberikan saran kepada FL Technics Indonesia sebagai berikut:

1. Kepada Karyawan FL Technic Indonesia untuk bisa memperhatikan terkait dari variabel yang diteliti saat ini yaitu Motivasi Kerja, Kompetensi, Disiplin Kerja. Tentunya mempunyai Karyawan yang efektif dan efisien dalam kinerjanya sangat diperlukan dalam mencapai tujuannya.
2. FL Technics Indonesia harus lebih memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan motivasi. Karena motivasi yang baik memberikan tekad karyawan untuk mencapai tujuan
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain selain yang mempengaruhi kinerja Karyawan seperti: kompensasi, pengembangan karier, pendidikan, kepemimpinan, dan pelatihan. Dan mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi guna mengetahui variabel yang memperkuat dan memperlemah kinerja Karyawan.

