

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Kinerja sebagai variabel intervening pada PT. Enerren Technologies, dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Enerren Technologies.
2. Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) pada PT. Enerren Technologies.
3. Disiplin kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Enerren Technologies.
4. Motivasi kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Enerren Technologies.
5. Kinerja Karyawan (Z) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Enerren Technologies..
6. Disiplin kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) melalui kinerja karyawan (Z), kesimpulannya variabel intervening kinerja karyawan (Z) tidak memediasi variabel disiplin kerja (X_1) pada karyawan PT. Enerren Technologies..
7. Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) melalui kinerja karyawan (Z), kesimpulannya variabel intervening kinerja karyawan (Z) dapat memediasi variabel motivasi kerja (X_2) karyawan pada PT. Enerren Technologies.

5.2 Saran

Dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan kesimpulan diatas, saran yang dapat penulis berikan yaitu :

1. Bagi Perusahaan

PT. Enerren Technologies disarankan untuk lebih memperhatikan karyawannya agar melakukan peraturan yang tertera di kantor. Seperti motivasi, Ketika motivasi karyawan ditingkatkan, karyawan maupun manajer lebih baik. Karyawan lebih baik karena memiliki pekerjaan yang lebih menarik dan memuaskan. Manajer dan organisasi lebih baik karena motivasi karyawan yang tinggi dikaitkan dengan berkurangnya pergantian dan ketidakhadiran, peningkatan kuantitas kerja, dan peningkatan kualitas.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk peneliti selanjutnya yaitu melakukan penelitian dengan faktor faktor lain contohnya seperti komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan sebagainya diluar variabel penelitian ini. Atau bisa juga dengan faktor kepuasan kerja sebagai variabel dependen, karena penelitian ini memperoleh nilai positif 87,6%.

