

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD Tohu Srijaya. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian di UD Tohu Srijaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil hipotesis uji t Motivasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{table}$ dan signifikansi $> 0,05$ dimana t_{hitung} sebesar 0.29 dan signifikan sebesar 0.77.
- 2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UD Tohu Srijaya. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian di UD Tohu Srijaya. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan setiap item Disiplin Kerja yang sebagian besar responden menyatakan setuju.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang diambil peneliti hanya berjumlah 33 orang sesuai dengan jumlah karyawan yang ada sehingga menghasilkan kesimpulan yang tidak akurat dan tidak dapat di generalisasi ke populasi yang lebih besar.
2. Keterbatasan variabel dalam penelitian memungkinkan ada variabel yang seharusnya tercantum tetapi tidak masuk dalam penelitian kali ini. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini hanya 70,9 %. Sehingga dimungkinkan ada variabel lain yang tidak dibahas oleh peneliti.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya adalah disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja karyawan dan mengubah model penelitian. Dikarenakan terdapat banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta masih terdapat kemungkinan adanya model pengaruh variabel-variabel baru. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator-indikator variabel terbaru dan lebih detail. Sehingga hasil yang didapatkan tentang penelitian kinerja karyawan dapat lebih baik lagi untuk masa yang akan datang.

- b. Bagi perusahaan diharapkan memiliki peraturan yang sifatnya mengikat bagi karyawan seperti memiliki target kerja dan memberikan pelatihan secara khusus agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus membuat struktural organisasi yang jelas dan membuat job deskripsi yang terstruktur.