

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru. Hal ini juga dipertegas teori **Kasmir (2016: 189)** yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan peraturan yang harus dikerjakan, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, teladan pimpinan, sanksi atau hukuman, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini didukung dengan penelitian M. Syamsul Arif (2011) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapat bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru. Hal ini juga dipertegas teori **Mangkunegara (2009: 67)** mengatakan bahwa faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Pemberian motivasi kerja dengan cara memenuhi kebutuhan fisik karyawan seperti kebutuhan makan, minum dan perlindungan fisik karyawan, memberikan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan hidup dan lingkungan hidup, kebutuhan diterima, dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai, kebutuhan karyawan untuk dihormati dan dihargai di dalam perusahaan, memberikan kesempatan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi dan berpendapat dengan menggunakan ide-ide karyawan. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Annisa Pratiwi (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru. Hal ini juga dipertegas teori **Colquit dkk (2011: 105)** menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan yang merasa puas yaitu seperti menyenangi dan mencintai pekerjaannya, moral kerja yang baik, masuk dan pulang kerja dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Menurut **Wibowo (2014: 10)** orang yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung mempunyai tingkat kinerja tugas lebih tinggi dan tingkat perilaku kontra produktif lebih rendah. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan untuk mencapai kinerja yang tinggi, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Dian Nugraha (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru. Hal ini juga dipertegas teori **Pushpakumari (2008: 9)** menyatakan bahwa sikap seorang karyawan penting bagi manajemen, karena mereka menentukan perilaku pekerjaan dalam organisasi. hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayun Martinasari (2013), dimana dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa secara bersama-sama motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 6.2 Saran

1. Karyawan sebaiknya menunjukkan sikap yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan serta

menaati peraturan seperti datang tepat waktu dan pulang dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru.

2. Dalam penelitian ini menunjukkan pemberian motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kurang maksimal. Seharusnya pihak manajemen harus sering mengevaluasi kesalahan yang ada, isalnya dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan, memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan. Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Vinsa Indo Sejahtera Kota Pekanbaru.
3. Perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan seperti memberikan upah sesuai dengan beban kerja karyawan, memberikan kesempatan untuk meningkatkan prestasi mereka, agar karyawan merasa puas dengan perusahaan. Karena dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan lebih betah ditempat kerja mereka saat ini dan tidak berniat untuk pindah ke tempat lain.
4. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.