

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan diskusi variabel motivasi kerja, bidang pekerjaan, dan organisasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan Sidoarjo JNE Semabung, kami mengarah pada kesimpulan berikut:

1. Ini lebih besar dari t_{tabel} 2.306, dengan nilai signifikan 0,000 Kemudian disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja adalah 2.306 karena nilai dapat menghitung nilai 2,433, dan memiliki nilai tabel sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang sebagian mempengaruhi kinerja manfaat karyawan (y). Kemudian disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan
3. Variabel kerja memiliki sebagian (y) kinerja karyawan. Ini karena mereka memiliki nilai variasi kelembagaan tenaga kerja untuk mencapai nilai positif 4,659. Ini berarti bahwa signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, yang kurang dari 0,05, mungkin memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan dalam penelitian ini berdasarkan tes di atas.
4. Motivasi, disiplin kerja, dan organisasi kerja untuk pekerjaan variabel lebih besar dari t_{tabel} (1.856 lebih dari 2.91), yang secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan. Ini juga dapat dilihat pada tingkat yang signifikan (0%), jauh di bawah 5%.

5.2 Saran

1. Bagi Instansi JNE Semabung :

JNE SEMAMBUNG lebih baik harus terus memprioritaskan fasilitas kerja. Menyediakan perangkat yang lebih efisien dan teknologi yang tepat untuk mendukung pekerjaan pekerja. Ini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan peningkatan kenyamanan kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Para peneliti kemudian dapat menggunakan atau meningkatkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan jika model analisis penelitian yang sama digunakan, kontribusi variabel independen karyawan dapat meningkatkan kontribusi untuk variabel dependen.

