

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1), disiplin kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya, apabila motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh terhadap organisasi.
2. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya, apabila motivasi dari karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh terhadap organisasi.
3. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya, apabila semakin baik disiplin kerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh terhadap organisasi.
4. Kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, maka semakin tinggi kinerja karyawan akan meningkat dan berpengaruh terhadap organisasi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran dengan harapan dapat dijadikan sebagai langkah di masa yang akan datang untuk meningkatkan motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja melalui kinerja karyawan yang baik.

### 1. Bagi Instansi

- a. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel motivasi pada indikator terendah yaitu kondisi kerja. Maka, menghimbau kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan diharapkan untuk lebih meningkatkan kondisi kerja di organisasi, misalnya dengan memberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan dan memberikan motivasi pada karyawan agar bekerja dengan efektif.
- b. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel disiplin kerja pada indikator terendah yaitu intruksi dari atasan. Maka, menghimbau kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan di tempat kerja, mengadakan sistem penghargaan untuk kepatuhan dan sanksi yang adil, kebijakan yang jelas dan mudah diakses, pengawasan dan penilaian rutin, serta bangun budaya organisasi yang mendukung etika dan tanggung jawab. Dengan demikian karyawan akan merasa taat dan bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.
- c. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel kepuasan kerja pada indikator terendah yaitu karakteristik pribadi. Maka, menghimbau kepada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan diharapkan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis.

### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan adalah sebesar 89,3%, untuk sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Maka diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang sama tentang kinerja karyawan namun di luar motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja serta sampel dan objek yang berbeda sehingga dapat memperdalam pengetahuan mengenai kinerja karyawan.

- b. Penelitian selanjutnya, perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel yang digunakan dalam penelitian yang lebih spesifik.