

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab IV, maka beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan adalah:

1. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $0,749 > 0,05$ .
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $0,000 < 0,05$ .
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $0,785 > 0,05$ .
4. Hasil Uji F diketahui secara bersama-sama variabel beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil nilai  $R^2$  total = 0,440 artinya sebanyak 44% variabel beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan, sedangkan 56% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

## 5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan output yang lebih baik. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau kurang dari kemampuan karyawan akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan dan prosedur perusahaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, karyawan yang tidak disiplin akan cenderung mengabaikan peraturan dan prosedur perusahaan, sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan.
3. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan cenderung bekerja dengan setengah hati dan tidak bersemangat.

Oleh karena itu, perlu memperhatikan ketiga faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan. dinas terkait dapat melakukan beberapa hal untuk meningkatkan ketiga faktor tersebut, antara lain:

1. Melakukan analisis beban kerja untuk memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan kompetensi mereka.
2. Meningkatkan disiplin kerja melalui sosialisasi peraturan dan prosedur perusahaan, serta pemberian sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan.
3. Meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karier bagi karyawan.

