

## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian tentang Hubungan Antara motivasi dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Davy Primatehnik di Cileungsi Bogor, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja pada karyawan.
2. Disiplin kerja pada karyawan dipengaruhi oleh motivasi sebesar 34,72 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari variabel dalam penelitian yang digunakan. Maka dari itu, dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa semakin kuat motivasi diterapkan maka semakin tinggi perilaku disiplin kerja pada pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin lemah motivasi semakin rendah juga perilaku disiplin kerja pada karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dari 2 (dua) indikator motivasi, indikator yang paling berpengaruh adalah indikator keinginan.

3. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi dengan disiplin kerja. Artinya, jika motivasi tinggi, maka disiplin kerja akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika motivasi rendah, disiplin kerja yang dihasilkan akan rendah.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan yang telah diuraikan motivasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan PT. Davy Primatehnik di Cileungsi Bogor. Dari hasil penelitian tersebut, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan peranan motivasi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Motivasi yang tinggi membuat disiplin kerja karyawan semakin meningkat akan terlihat ketika karyawan mengerjakan tugas yang diberikan oleh Pimpinan dengan tepat waktu.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan, maka perusahaan sebaiknya memberikan fasilitas yang memadai karyawan untuk bekerja guna meningkatkan tingkat produksi dengan tepat waktu.

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai yang paling terendah adalah indikator Kepatuhan pada norma perusahaan dengan sub indikator Kemampuan bekerjasama dalam tim. Kemampuan bekerjasama dalam tim adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan secara berkelompok. Hal ini terjadi dikarenakan masih banyak karyawan yang melakukan tugasnya secara individualisme sehingga menyebabkan kemampuan bekerjasama dalam tim nya rendah. Sedangkan berdasarkan rata-rata hitung skor pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai yang paling tinggi adalah indikator Kepatuhan pada peraturan perusahaan dengan sub indikator Ketepatan waktu tiba di kantor. Ketepatan waktu tiba di kantor adalah suatu

keadaan dimana seorang karyawan tiba di kantor sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan banyak karyawan yang datang tepat waktu

Selain itu, Berdasarkan rata-rata hitung skor pada sub indikator motivasi diperoleh nilai yang paling rendah adalah antusiasme. Rendahnya sub indikator antusiasme, dikarenakan karyawan tidak bekerja keras sesuai dengan jam yang telah ditetapkan dan cenderung menunda-nunda pekerjaan.

Disiplin kerja pada karyawan PT. Davy Primatehnik tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya seperti Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja. Namun, penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan implikasi yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Kemampuan bekerjasama dalam tim dapat diatasi dengan cara para karyawan seharusnya lebih berbaur satu sama lain dan mau bekerjasama dengan karyawan lainnya saat melakukan suatu tugas yang diberikan oleh Pimpinan agar tugas yang diberikan dapat memenuhi target sesuai waktu yang telah ditetapkan.

2. Antusiasme dapat diatasi dengan cara para karyawan membangun motivasi yang baik dengan cara menjalankan tugas tidak menunggu perintah dari pimpinan, para karyawan harus memiliki target dalam bekerja serta taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga memperoleh disiplin kerja yang optimal.
3. Bagi PT. Davy Primatehnik, Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan semacam penghargaan kepada karyawan yang telah berprestasi. Penghargaan yang diberikan dapat bersifat materil (bonus, hadiah), maupun yang bersifat non materil (pujian-pujian, pengakuan). Ini berguna untuk lebih meningkatkan motivasi terhadap disiplin kerja agar karyawan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, variabel-variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja sebaiknya juga diteliti. Variabel lain yang dimaksud adalah seperti gaya kepemimpinan, pengawasan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Oleh sebab itu penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian khususnya mengenai motivasi dalam hubungan dengan disiplin kerja.