

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian analisis data mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Sehingga kesimpulan diambil jika disiplin kerja semakin ketat, maka kepuasan pegawai semakin meningkat.
2. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Sehingga kesimpulan diambil jika pegawai memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.
3. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi langsung secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Maka kesimpulan diambil jika kepuasan kerja PT X dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel disiplin kerja (X1) menunjukkan bahwa indikator tertinggi pada variabel ini yaitu ketaatan pada atasan yang berbunyi "*menjalankan perintah/instruksi dari atasan*". Dalam instrumen tersebut memiliki arti bahwa instruksi ataupun perintah dari atasan ialah suatu keharusan ataupun pedoman dalam melaksanakan pekerjaan, pedoman yang benar menurut atasan akan memberikan feedback yang positif bagi pegawai karena sudah melaksanakan tanggung jawab sesuai prosedur yang diberikan.
2. Variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa indikator tertinggi pada variabel ini yaitu kebutuhan sosial yang berbunyi "*Bekerja sama dengan orang lain dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai karena adanya*

interaksi”. Dalam hal ini bisa didefinisikan bahwa dengan adanya kerjasama antarpegawai, akan memudahkan terciptanya tujuan yang ditetapkan, karena adanya motivasi dari rekan kerja yang lain.

3. Variabel kepuasan kerja (Y) menunjukkan bahwa indikator tertinggi pada variabel ini yaitu supervisi yang berbunyi “*Cara pemimpin dalam memberikan instruksi mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya*”. Dalam hal ini bisa didefinisikan bahwa perintah ataupun instruksi yang diberikan atasan dilaksanakan secara benar dan tepat, akan menyenangkan seluruh orang. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja pegawai sendiri, yang membuat pegawai semakin optimal dalam bekerja.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa keterbatasan yang menyebabkan proses penelitian selesai sedikit lebih lama. Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian yang dilaksanakan yakni:

1. Peneliti hanya memakai dua variabel independent, sedangkan masih banyak variabel independent yang dapat mempengaruhi variabel dependen yakni kepuasan kerja.
2. Memiliki keterbatasan dalam menyebarkan kuisioner yang membutuhkan waktu lebih lama untuk mengumpulkan data.
3. Dalam memprediksi kepuasan kerja pegawai, peneliti hanya memakai dua variabel yakni variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja. Dalam menjelaskan kepuasan kerja pegawai, kedua variabel tersebut hanya memberikan kontribusi senilai 12,5%. Sehingga masih terdapat faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yakni senilai 87,5%.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian yang telah peneliti uraikan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan, sebagai berikut :

1. Pada Variabel disiplin kerja (X1), indikator terendah ialah tanggung jawab

dengan pernyataan ke 12, yakni “Saya memanfaatkan sarana dan peralatan untuk menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik”. Hal ini memperlihatkan jika sarana dan peralatan kantor belum dipakai dengan maksimal. Untuk itu, dengan tersedianya sarana dan peralatan kantor semestinya bisa dimanfaatkan secara optimal guna mendukung pekerjaan supaya tercapainya tujuan perusahaan maksimal.

2. Pada variabel motivasi kerja (X2), indikator terendah ialah kebutuhan aktualisasi diri dengan pernyataan ke 24, yakni “Atasan saya tidak pernah memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan”. Hal ini memperlihatkan jika apresiasi atasan terhadap pegawai masih tergolong rendah. Apresiasi ialah sesuatu hal yang tidak boleh dipandang remeh, pasalnya atasan ataupun pimpinan perusahaan hendaknya memberikan apresiasi kepada rekan kerja yang bertugas dengan baik, bisa berupa pujian ataupun reward guna memberikan apresiasi atas kinerja pegawai yang baik, hal ini jika dilaksanakan secara terus menerus pegawai akan merasa termotivasi untuk melaksanakan yang terbaik bagi perusahaan.
3. Pada variabel kepuasan kerja (Y), indikator terendah ialah rekan kerja dengan pernyataan ke 28, yakni “saya memiliki rekan kerja yang ramah-ramah”. Dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja, hendaknya bersikaplah ramah-tamah terhadap sesama pegawai ataupun rekan kerja. Dengan adanya dukungan emosional dari rekan kerja akan memberikan dampak positif seperti persaaan bahagia ataupun semangat dalam bekerja demi terciptanya kepuasan dalam bekerja. Budaya sopan santun ataupun keramah-tamahan antarpegawai sangat diperlukan meskipun terlihat sepele, tentunya hal ini bisa menjadi perwujudan bahwa negara kita yang terkenal akan ramah-tamah masyarakat yang begitu tinggi.