

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah melaksanakan penelitian dengan menguji dan menganalisis data hasil penelitian yang melibatkan variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT Wisata Borobudur Indah, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran tentang Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan:
 - a. Motivasi Karyawan PT Wisata Borobudur Indah tergolong Sangat Tinggi, didukung oleh Prestasi (*Achievement*) dan diukur oleh tingkat komunikatif dan kontribusi yang tinggi, selain itu didukung juga oleh Pengakuan (*Recognition*) dan diukur oleh tingkat pujian dan penghargaan yang tinggi.
 - b. Disiplin Kerja Karyawan PT Wisata Borobudur Indah tergolong Sangat Tinggi, didukung oleh Kepatuhan terhadap Peraturan Kerja dan diukur oleh tingkat penggunaan atribut dan bekerja sesuai jobdesk yang tinggi, selain itu didukung juga oleh Bekerja dengan Etika dan diukur oleh tingkat berpakaian rapi dan menjaga etika yang tinggi.
 - c. Kinerja Karyawan PT Wisata Borobudur Indah tergolong Tinggi, didukung oleh tingkat disiplin, kerjasama dan inisiatif yang tergolong tinggi.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wisata Borobudur Indah. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi seorang karyawan, maka semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seorang karyawan, maka kinerja pegawai cenderung lebih rendah dan menurun.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Wisata Borobudur Indah. Dengan demikian, semakin

tinggi disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja seorang karyawan, maka kinerja pegawai cenderung lebih rendah dan menurun.

5.2 Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka implikasi dan saran yang diperoleh dari penelitian ini diantaranya:

5.2.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengungkapkan beberapa implikasi teoritis yang mendukung temuan dari penelitian sebelumnya, di antaranya:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maryani et al. (2021), Sitopu et al. (2021), Nurhalizah & Oktiani (2024), Hidayat et al. (2024) dan Adinda et al. (2023) yang mengemukakan bahwa motivasi mempunyai kemampuan untuk meningkatkan dan berdampak pada kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meinitasari (2023), Soejarminto & Hidayat (2022), Abidin & Sasongko (2022), Tarigan & Priyanto (2021) dan Sukatendel et al. (2021) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja mempunyai kemampuan untuk meningkatkan dan berdampak pada kinerja karyawan.

5.2.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh PT Wisata Borobudur Indah, di antaranya:

1. PT Wisata Borobudur Indah harus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan aspirasi mereka. Perusahaan perlu fokus pada upaya untuk meningkatkan jumlah karyawan yang mencapai kinerja optimal, dengan meningkatkan performa kinerja karyawan baik secara kualitas dan kuantitas.
2. PT Wisata Borobudur Indah harus memperhatikan dan memastikan bahwa tingkat motivasi karyawan dikelola dengan baik. Upaya tersebut meliputi peningkatan pada penegakkan peraturan, serta menambah atau memperbaiki fasilitas kerja untuk mendorong motivasi yang lebih tinggi di kalangan karyawan.
3. PT Wisata Borobudur Indah harus memperhatikan dan memastikan bahwa disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik. Untuk itu, perusahaan harus mendorong para pemimpin di perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan di kalangan karyawan, termasuk meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya kepatuhan terhadap peraturan jam kerja dan menjaga etika dalam bekerja.

5.2.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dan diterapkan oleh PT Wisata Borobudur Indah, di antaranya:

1. PT Wisata Borobudur Indah perlu memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan serta menyediakan seragam yang mencukupi dan memadai agar karyawan tetap terlihat rapi dan bersih pada saat bekerja. Strategi ini bertujuan untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan.
2. PT Wisata Borobudur Indah perlu menegakkan peraturan, serta menambah atau memperbaiki fasilitas kerja. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mendukung efisiensi

kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

3. PT Wisata Borobudur Indah dapat mendorong para pemimpin perusahaan untuk meningkatkan disiplin di kalangan karyawan, termasuk membangun kesadaran akan pentingnya mematuhi peraturan jam kerja dan menjaga etika dalam lingkungan kerja. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih tertib, meningkatkan kualitas hubungan antarpegawai, serta mendukung pencapaian kinerja perusahaan yang lebih optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti, di antaranya:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Wisata Borobudur Indah, sehingga hasil penelitian mungkin tidak dapat digeneralisasikan untuk perusahaan lain atau industri yang berbeda. Faktor-faktor kontekstual yang ada di PT Wisata Borobudur Indah mungkin tidak sepenuhnya berlaku di perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu motivasi dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Sementara itu, ada banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan faktor-faktor eksternal lainnya. Penelitian lebih lanjut dengan melibatkan variabel-variabel lain mungkin akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.
3. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data, yang berpotensi menyebabkan bias dalam jawaban yang diberikan oleh responden. Responden mungkin merasa tertekan untuk memberikan jawaban yang diinginkan atau memberikan jawaban

yang tidak sepenuhnya mencerminkan kenyataan di lapangan. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh mungkin tidak sepenuhnya akurat dan menggambarkan situasi yang sebenarnya.

5.4 Rekomendasi Bagi Penelitian Selanjutnya

Berikut adalah beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang dapat membantu penyempurnaan dan pengembangan lebih lanjut, di antaranya:

1. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperluas sampel penelitian dengan melibatkan berbagai perusahaan atau pada industri yang berbeda serta dengan karakteristik karyawan tetap sehingga dapat memberikan gambaran yang sebenarnya. Hal ini akan meningkatkan kemampuan generalisasi temuan penelitian dan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks dan lingkungan organisasi.
2. Peneliti berikutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor individu yang mungkin dapat memoderasi hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Misalnya, karakteristik personal seperti kepribadian, nilai-nilai pribadi, atau pengalaman kerja yang berbeda dapat mempengaruhi bagaimana motivasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian dapat menggali lebih dalam untuk mengetahui apakah terdapat variabel lain yang dapat berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut, yang dapat memberikan wawasan tambahan mengenai mekanisme yang terlibat.
3. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk mengumpulkan data secara langsung (*offline*), yang dapat meningkatkan akurasi dan keabsahan data yang diperoleh. Pengumpulan data langsung memiliki keuntungan dalam mengurangi potensi bias yang muncul dari

penggunaan kuesioner yang diisi secara mandiri oleh responden. Interaksi langsung memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih mendalam dan berkualitas, serta memberi kesempatan untuk mengklarifikasi dan menggali informasi yang mungkin tidak tertangkap dengan metode *online*.

