

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Sun Dewata Express Jakarta dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $37,166 > 3,11$. Artinya, jika motivasi dan disiplin kerja tinggi, maka kinerja akan tinggi. Sebaliknya, jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja akan rendah.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan kinerja nilai t_{hitung} untuk motivasi sebesar $5,643 > t_{tabel} 1,668$. Artinya, jika motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi dan sebaliknya, jika motivasi rendah maka kinerja juga akan rendah.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,648 > t_{tabel} 1,668$. Artinya, jika disiplin kerja tinggi maka kinerja akan tinggi dan sebaliknya, jika disiplin kerja rendah maka kinerja juga akan rendah.
4. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja yaitu

sebesar 49,8%, sedangkan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti pengalaman kerja, pelatihan dan lain-lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di PT. Sun Dewata Express Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pada karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Untuk mengatasi penurunan kinerja pada karyawan, pemimpin memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk mencapai tujuan bersama di dalam perusahaan. Perusahaan juga menerapkan disiplin kerja yang lebih ketat lagi melalui pemberian sanksi yang tegas pada karyawan yang melanggar peraturan. Dengan demikian, perilaku karyawan yang dapat merugikan perusahaan akibat buruknya kinerja para karyawan dapat diminimalisir jika pemimpin perusahaan mampu memberikan motivasi yang lebih untuk para karyawan dan disiplin kerja diterapkan secara maksimal di perusahaan.

Selain kedua faktor di atas, yaitu motivasi dan disiplin kerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

1. Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, sub indikator mempertahankan kehidupan pada variabel motivasi memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 24,32%. Dengan demikian, perusahaan hendaknya lebih banyak lagi memberikan motivasi, baik internal maupun eksternal kepada karyawan agar kontribusi karyawan terhadap perusahaan maksimal, sehingga karyawan akan merasa memaksimalkan usahanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.
2. Sub indikator sadar akan tugas pada variabel disiplin kerja memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 46,46%. Perusahaan harus menerapkan disiplin yang lebih ketat lagi terkait dengan kesadaran karyawan atas tugasnya, seperti pelaksanaan tugas sesuai dengan *job description*, perencanaan kerja, ketelitian dalam bekerja dan menjalankan prosedur kerja. Hal ini akan membawa dampak positif pada kinerja para karyawan sehingga dapat meminimalisir hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, sehingga dapat mempertahankan kehidupan perusahaan.
3. Berdasarkan analisis data, indikator tanggung jawab dalam penilaian kinerja di perusahaan memperoleh hasil terendah, yaitu sebesar 10,42%. Perusahaan, terutama pemimpin hendaknya mampu membuat karyawannya lebih bertanggung jawab lagi atas tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan

tersebut agar kinerja para karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan motivasi dan disiplin kerja, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.