

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Kramat Jati, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel motivasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan disiplin kerja sebesar 55,4%, sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja. Artinya, jika motivasi tinggi maka disiplin kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika motivasi rendah, maka disiplin kerja juga akan rendah. Dapat dilihat dari $t_{hitung} \text{ motivasi } 4,062 > t_{tabel} 2,014$, jadi H_0 ditolak.
 - b. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Artinya, jika kepuasan kerja tinggi, maka disiplin kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka disiplin kerja juga akan rendah. Dapat dilihat dari $t_{hitung} \text{ kepuasan kerja } 4,720 > t_{tabel} 2,014$, jadi H_0 ditolak.

- c. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 39,273 + 0,199X_1 + 0,226X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta (b_0) sebesar 39,273, artinya jika motivasi dan kepuasan kerja nilainya 0, maka disiplin kerja nilainya adalah 39,273.

Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,199, artinya jika motivasi nilainya ditingkatkan sebesar 1 poin, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,199. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara motivasi dengan disiplin kerja, semakin meningkat motivasi, maka semakin meningkat disiplin kerja.

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,226, artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan sebesar 1 poin, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,226. Koefisien bersifat positif, artinya terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja, semakin meningkat kepuasan kerja, maka semakin meningkat disiplin kerja.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Kramat Jati. Dengan

demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi disiplin kerja. Serta, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi disiplin kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan, maka karyawan harus meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja dengan cara datang tepat waktu, bertanggung jawab untuk menyelesaikan setiap pekerjaannya setiap waktu dan memaksimalkan penggunaan sarana dan prasarana.

Selanjutnya total penilaian motivasi yang paling rendah adalah penghargaan. Hal ini dikarenakan belum adanya penghargaan terhadap karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

Selanjutnya total penilaian kepuasan kerja yang paling rendah adalah ketaa rekan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan yang kurang baik antar karyawan baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

Disiplin kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia cabang Kramat Jati tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk meningkatkan motivasi karyawan yang berkaitan dengan penghargaan, perusahaan dapat membuat program rutin setiap bulan dengan memberikan award kepada karyawan yaitu dengan adanya pemberian gelar karyawan terbaik. Kemudian perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan terbaik.
2. Untuk meningkatkan hubungan yang baik dengan rekan kerja maka perusahaan dapat membuat program rutin di luar pekerjaan yang melibatkan seluruh karyawan dengan adanya program *family gathering*.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan maka perusahaan dapat memberikan sanksi kepada karyawan berupa pemotongan uang kehadiran. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi sudah pasti memiliki disiplin kerja yang tinggi pula, sedangkan karyawan yang memiliki motivasi rendah sudah pasti memiliki disiplin kerja yang rendah pula.