

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Gambaran disiplin kerja pada Universitas Nurtanio Bandung cenderung tinggi. Di dalam ini terdapat skor tertinggi pada dimensi tanggung jawab pada indikator tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu kerja serta tingkat penyelesaian target sesuai dengan aturan atau ketentuan yang berlaku. Sedangkan hasil skor terendah terdapat pada dimensi absensi pada indikator tingkat ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
2. Gambaran motivasi kerja pada Universitas Nurtanio Bandung cenderung tinggi. Di dalam ini terdapat skor tertinggi pada dimensi kebutuhan akan prestasi pada indikator tingkat keinginan untuk mendapatkan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan hasil skor terendah terdapat pada dimensi kebutuhan akan afiliasi pada indikator tingkat keinginan untuk dipercaya rekan kerja terhadap pekerjaan yang diberikan.
3. Gambaran kinerja karyawan pada Universitas Nurtanio Bandung cenderung tinggi. Di dalam ini terdapat skor tertinggi pada dimensi kualitas pada indikator tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan dan tingkat kemampuan dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan hasil skor terendah terdapat pada dimensi kuantitas pada indikator tingkat kemampuan pencapaian target dalam bekerja.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung. Dan juga terdapat pengaruh positif dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, peneliti mengajukan rekomendasi yang dapat dijadikan solusi dari permasalahan kinerja karyawan dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Universitas Nurtanio Bandung:

1. Mengenai disiplin kerja dimensi terendah terdapat pada dimensi absensi pada indikator tingkat kehadiran datang ke tempat kerja dan tingkat ketepatan waktu datang ke tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang belum patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku. Oleh karenanya, Universitas Nurtanio Bandung perlu menerapkan aturan dengan tegas dan melakukan pendekatan kepada karyawan yang disiplin kerjanya masih rendah atau kepada karyawan yang belum menerapkan aturan dengan baik.. Pimpinan juga dapat memberikan dokumentasi tertulis agar karyawan dapat mengetahui secara jelas kesalahan yang dilakukan dan evaluasi yang harus dilakukan dalam meningkatkan kedisiplinan. Kemudian yang dapat dilakukan lainnya memberikan peringatan terakhir dan hukuman terhadap karyawan yang masih memiliki disiplin yang rendah, dan apabila karyawan tidak bisa memperbaiki disiplin kerjanya maka pimpinan berhak melakukan pemberhentian terhadap karyawan tersebut.
2. Mengenai motivasi kerja pada dimensi kebutuhan akan afiliasi pada indikator tingkat keinginan untuk dipercaya rekan kerja terhadap pekerjaan yang diberikan memberikan skor terendah. Hal ini disebabkan salah satunya karena kurangnya komunikasi dengan rekan kerja secara terbuka. Oleh karenanya maka tingkatkan komunikasi dengan rekan kerja secara terbuka. Saling memberikan informasi mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan, saling memberikan pembaruan secara berkala dan saling meminta tanggapan.
3. Mengenai kinerja karyawan nilai terendah pada dimensi kuantitas pada indikator tingkat kemampuan pencapaian target dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kemampuan karyawan pada pencapaian target. Alangkah baiknya Universitas Nurtanio Bandung melakukan identifikasi kepada karyawan untuk kebutuhan pelatihan

berdasarkan evaluasi kinerja dan area yang perlu ditingkatkan. Universitas Nurtanio Bandung diharapkan mampu memberikan aturan yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan keahliannya secara mandiri, melakukan pemantauan kinerja karyawan agar mengetahui kekurangan yang dimiliki karyawan, melakukan penilaian kinerja yang akurat untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja karyawan yang tidak sesuai, memberikan konseling, pembinaan dan pelatihan secara khusus atau pelatihan sederhana yang dapat dilakukan karyawan yang sudah lama bekerja atau karyawan yang memiliki kemampuan lebih untuk berbagi ilmu kepada sesama karyawan lainnya agar karyawan bisa meningkatkan kemampuan pencapaian target.

4. Karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung perlu mempertahankan indikator disiplin kerja yang sudah cukup tinggi dan berusaha meningkatkan indikator yang masih rendah yaitu tingkat kehadiran datang ke tempat kerja dan tingkat ketepatan waktu datang ke tempat kerja. Cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan tingkat kehadiran datang ke tempat kerja dan tingkat ketepatan waktu datang ke tempat kerja yaitu; melakukan pendekatan disiplin positif sesuai dengan tahapannya mulai dari memberikan konseling, memberikan peringatan dalam bentuk dokumentasi tertulis, kemudian memberikan peringatan terakhir apabila karyawan masih belum meningkatkan disiplinnya, dan yang terakhir melakukan pemberhentian kepada karyawan tersebut apabila diperlukan.
5. Karena motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan Universitas Nurtanio Bandung perlu mempertahankan indikator motivasi kerja yang sudah cukup tinggi dan berusaha meningkatkan indikator yang masih rendah yaitu tingkat keinginan untuk dipercaya rekan kerja terhadap pekerjaan yang diberikan. Cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan keinginan untuk dipercaya rekan kerja terhadap pekerjaan yang diberikan yaitu; tingkatkan komunikasi dengan rekan kerja secara terbuka. Saling

memberikan informasi mengenai pekerjaan yang sedang dilakukan, saling memberikan pembaruan secara berkala dan saling meminta tanggapan.

6. Karena kedisiplinan dalam bekerja serta motivasi bekerja memiliki dampak yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja para karyawan, maka diperlukan langkah-langkah guna meningkatkan kinerja staf di Universitas Nurtanio Bandung. Untuk tujuan ini, perlu ditingkatkan tingkat disiplin dan semangat bekerja. Pendekatan yang dapat ditempuh untuk meningkatkan tingkat disiplin termasuk memberikan teladan mengenai perilaku yang teratur oleh para pimpinan, serta menjalin kedekatan dengan para karyawan. Melalui langkah ini, diharapkan para karyawan dapat lebih mudah menghargai keputusan yang diberikan oleh pimpinan karena adanya hubungan akrab dan penghargaan yang diberikan. Sementara itu, dalam upaya meningkatkan semangat bekerja, variasi dalam jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat dimasukkan. Salah satu cara adalah memberikan tugas yang mendorong kerja sama baik di dalam tim maupun dengan pihak eksternal. Dengan cara ini, rasa jenuh terhadap pekerjaan yang hanya dilakukan sendiri dapat berkurang. Hubungan yang baik antara rekan-rekan kerja juga dianggap dapat memberikan dorongan positif dalam menyelesaikan tugas-tugas, baik yang kompleks maupun yang lebih sederhana. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teori menurut Mathis & Jackson, Mc Clelland, dan Robbins serta objek penelitian dengan ruang lingkup yang terbatas, maka perlu dilakukan pengkajian lebih dalam pada objek penelitian yang sama dengan teori yang sama atau relevan, namun dengan ruang lingkup yang lebih luas.