

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan pada CV Pakar Indotama Hexadi berada pada kategori kurang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi paling tinggi hingga yang terendah. Dimensi memiliki kewaspadaan tinggi memperoleh total nilai tertinggi yaitu sebesar 610 (55,45%). Sedangkan untuk dimensi yang memiliki total nilai terendah dalam disiplin kerja ialah dimensi kehadiran dengan skor 350 (53,03%).
2. Motivasi kerja karyawan pada CV Pakar Indotama Hexadi berada pada kategori kurang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi paling tinggi hingga yang terendah. Dimensi *Need of Affiliation* (kebutuhan akan berafiliasi) memiliki nilai atau jumlah skor tertinggi sebesar 553 (62,8%). Nilai atau jumlah skor terendah pada variabel motivasi diperoleh oleh dimensi *Need of Achievement* (kebutuhan dalam mencapai kesuksesan dengan perolehan skor 633 (57,5%).
3. Kinerja karyawan pada CV Pakar Indotama Hexadi berada pada kategori kurang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi paling tinggi hingga yang terendah. Dimensi kecelakaan mental memiliki nilai atau jumlah skor

tertinggi sebesar 276 (62,7%). Skor atau nilai terendah dalam aspek kinerja karyawan ialah pada dimensi insiatif sebesar 367 (55,6%).

4. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 70,56% dengan tingkat korelasi yang sangat tinggi atau sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan
5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 53,29% dengan tingkat korelasi yang tinggi atau kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan
6. Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 70,56% dan tingkat korelasi yang sangat tinggi atau sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Disiplin kerja ialah kepatuhan seorang karyawan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh perusahaan/organisasi. Berdasarkan tanggapan

responden, dimensi kehadiran memberikan pengaruh terkecil. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kesadaran mengenai pentingnya kehadiran dengan ketidakhadiran karyawan yang tinggi sehingga perlu segera diselesaikan oleh perusahaan misalnya dengan meningkatkan disiplin perusahaan dengan memberikan sanksi yang tegas atau teguran bagi karyawan yang sering datang terlambat atau tidak hadir sehingga akan karyawan yang terlambat atau tidak hadir akan jera dan tidak mengulangnya lagi, maka kedisiplinan pun akan meningkat.

2. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan tanggapan responden, dimensi *Need of Achievement* (kebutuhan dalam mencapai kesuksesan) memberikan pengaruh terkecil. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan dorongan kepada karyawan untuk memiliki keinginan untuk sukses dan berkembang di lingkungan perusahaan seperti contohnya dengan memberikan training motivasi pengembangan karir dan lainnya sehingga karyawan memiliki dukungan dan informasi yang cukup untuk berkembang untuk tercapainya tujuan perusahaan.
3. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan tanggapan responden, dimensi inisiatif termasuk dalam dimensi terendah,

hal ini tidak dapat dibiarkan oleh perusahaan karena inisiatif adalah karyawan dimana tanggap, dapat memberikan gagasan atau usulan pada atasan. Jika karyawan tidak memiliki inisiatif maka karyawan akan cenderung pasif, apalagi saat menemukan masalah karyawan tidak dapat menyelesaikan dengan baik. Salah satunya dengan memberikan peluang karyawan untuk dapat mengungkapkan pendapatnya secara bebas, lalu membiarkan karyawannya untuk menyelesaikan masalah kerjanya namun tetap diawasi, tindakan ini bisa melatih karyawan untuk berfikir dan bersikap aktif sehingga inisiatif karyawan dapat meningkat, dan kinerja karyawan juga meningkat.

4. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan dan perintah atau instruksi dari atasan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan lagi kesadaran akan pentingnya disiplin, dan membangun bersama-sama lingkungan yang disiplin agar para karyawan merasa mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja untuk selalu disiplin dalam bekerja, untuk meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi. Motivasi kerja pun perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan meningkatkan motivasi kerja, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, dengan semangat yang tinggi karyawan akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya, maka pekerjaannya akan

dikerjakan secara optimal, dengan pekerjaan yang optimal akan mendapatkan hasil kerja yang baik dan kinerja mereka akan semakin baik lagi.

5. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk dilakukannya penelitian mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda.

