

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan PT Adetex mencapai kategori tinggi. Pada umumnya karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, dapat dilihat dari indikator yang berada di atas rata-rata untuk motivasi intrinsik adalah semangat kerja, loyalitas kerja, perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/target dan untuk motivasi ekstrinsik adalah hadiah/bonus, tunjangan dan suasana kerja.

Sedangkan indikator di bawah rata-rata untuk motivasi intrinsik adalah kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan, pengembangan potensi dan kemampuan dan untuk motivasi ekstrinsik adalah penyediaan makan dan minum, upah/gaji, dan kesejahteraan karyawan.

Untuk skor yang paling rendah dari motivasi intrinsik adalah indikator kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan sedangkan dari motivasi ekstrinsik adalah indikator kesejahteraan karyawan.

2. Disiplin kerja karyawan PT Adetex mencapai kategori tinggi. Pada umumnya karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi, terutama pada indikator frekuensi kehadiran, semangat kerja dan etika kerja, sedangkan untuk indikator kewaspadaan kerja, hasil kerja dan ketaatan pada peraturan ada pada

skor di bawah rata-rata. dan untuk skor yang paling rendah dari indikator disiplin kerja adalah pada indikator hasil kerja.

3. Kinerja karyawan PT Adetex mencapai kategori tinggi. Pada umumnya karyawan mempunyai kinerja yang tinggi, terutama pada indikator *quantity of work* (kuantitas kerja), *quality of work* (kualitas kerja), *cooperation* (kerja sama), dan *initiative* (inisiatif). Sedangkan untuk indikator *job knowledge* (pengetahuan kerja), *creativity* (kreativitas), *dependability* (kesadaran), dan *personal quality* (kualitas pribadi) ada pada skor di bawah rata-rata. dan untuk skor yang paling rendah dari indikator kinerja karyawan adalah pada indikator *creativity* (kreativitas).
4. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Adetex mempunyai pengaruh yang signifikan dan menunjukkan adanya pengaruh yang kuat.
5. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Adetex mempunyai pengaruh yang signifikan dan menunjukkan adanya pengaruh yang kuat.
6. Secara simultan atau bersama-sama, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat. Sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diutarakan di atas, maka penulis mengajukan rekomendasi sebagai berikut:

1. Untuk variabel motivasi kerja karyawan PT Adetex, penulis merekomendasikan pada perusahaan agar:
 - a. Karyawan diberikan kebebasan untuk menyampaikan pendapat dan gagasannya dalam hal pelaksanaan pekerjaan supaya karyawan merasa lebih dihargai dan merasa diakui keberadaannya.
 - b. Karyawan harus selalu diikutsertakan dalam penyelesaian persoalan kerja.
 - c. Pimpinan harus transparan dalam pengambilan kebijakan.
 - d. Pemberian upah/gaji kepada karyawan harus tepat waktu dan akunting harus lebih teliti dalam perhitungan pembagian gaji agar karyawan merasa adil mendapatkan gajinya sesuai dengan jam kerjanya.
 - e. Perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, seperti dalam pemberian jaminan biaya pengobatan untuk karyawan beserta keluarga, pemberian biaya rekreasi, penyediaan jemputan karyawan yang layak dan nyaman, dll agar karyawan merasa puas sehingga motivasi untuk bekerja lebih tinggi.
2. Untuk tingkat disiplin kerja karyawan PT Adetex, penulis merekomendasikan pada perusahaan agar:
 - a. Perusahaan lebih memperhatikan dan mempertegas standar kerja maupun standar kualitas hasil produk sehingga karyawan tidak merasa bingung dengan pekerjaannya.

- b. Pimpinan selalu mensosialisasikan planing produksi kepada karyawan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
 - c. Pimpinan harus tegas dalam mengambil tindakan kepada karyawan yang melanggar peraturan.
3. Untuk tingkat kinerja karyawan PT Adetex, penulis merekomendasikan kepada perusahaan agar:
- a. Karyawan diberikan kebebasan untuk menyumbangkan ide atau gagasannya dalam hal menyelesaikan persoalan kerja maupun peningkatan kerja sehingga karyawan merasa dihargai dan juga akan mengasah kemampuannya menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan persoalan-persoalan kerja lainnya.

