

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat menjawab perumusan masalah pada penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pada PT. Jonan Indonesia dengan hasil yang diperoleh kuesioner yaitu total rata-rata skor sebesar 305,9 berada pada rentang skala 268,7 – 331,8 dengan kriteria baik.
2. Disiplin kerja pada PT. Jonan Indonesia dengan hasil yang diperoleh kuesioner yaitu total rata-rata skor sebesar 310,4 berada pada rentang skala 268,7 – 331,8 dengan kriteria baik.
3. Kinerja karyawan pada PT. Jonan Indonesia dengan hasil yang diperoleh kuesioner yaitu total rata-rata skor sebesar 309,6 berada pada rentang skala 268,7 – 331,8 dengan kriteria baik.
4. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan disiplin kerja pada PT. Jonan Indonesia dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai pearson nya 0,746.
5. Tidak terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jonan Indonesia karena nilai signifikansi nya $0,071 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,828 < t$ tabel 1,991 maka H_0 diterima H_a ditolak.
6. Terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jonan Indonesia dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,993 > t$ tabel 1,991 maka H_0 ditolak H_a diterima.
7. Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jonan Indonesia dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $34,066 > F$ tabel 3,12.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Seperti yang diketahui dari hasil pernyataan karyawan tentang motivasi kerja, kebutuhan fisiologis mendapat skor terendah yang artinya karyawan belum sepenuhnya mendapatkan kebutuhan fisiologis. Dari pernyataan tersebut peneliti memberi saran kepada pimpinan PT. Jonan Indonesia untuk selalu memberikan motivasi dan memenuhi kebutuhan karyawan terutama kebutuhan fisiologis agar karyawan dapat terus termotivasi sehingga meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan disiplin kerja peneliti memberi saran kepada pimpinan PT. Jonan Indonesia untuk selalu memperhatikan dan memberikan evaluasi untuk setiap aktivitas yang dilakukan oleh karyawannya agar setiap pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Dan apabila karyawan melakukan pelanggaran sebaiknya pimpinan menganalisa pelanggaran yang terjadi sebelum memberikan sanksi agar pemberian sanksi tepat dan pelanggaran tersebut tidak terulang kembali.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan peneliti memberikan saran kepada pimpinan PT. Jonan Indonesia agar lebih memperhatikan kuantitas kerja karyawan dimana kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu sendiri.
4. Seperti yang diketahui diatas bahwa terdapat korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja, yang artinya pimpinan PT. Jonan Indonesia harus selalu memberikan motivasi kerja kepada karyawannya agar karyawan dapat terus termotivasi dan bekerja secara disiplin sesuai dengan SOP yang ada pada perusahaan.
5. Seperti yang diketahui diatas bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang artinya pemberian

motivasi kerja pada PT. Jonan Indonesia harus lebih ditingkatkan kembali agar karyawan termotivasi sehingga kinerja pun meningkat.

6. Seperti yang diketahui diatas bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, namun belum sampai pada kriteria sangat baik, yang artinya pimpinan PT. Jonan Indonesia harus terus memperhatikan disiplin kerja karyawan nya agar karyawan selalu disiplin dalam bekerja dan dapat terus meningkatkan kinerjanya.
7. Seperti yang diketahui diatas bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, namun pimpinan PT. Jonan Indonesia harus terus meningkatkan kinerja karyawan nya dengan variabel yang lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Selain itu peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain dan objek penelitian pada perusahaan lain yang berbeda dari penelitian ini.