

## BAB V

### KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multibangun Adhitama Konstruksi. Hal ini ditunjukkan oleh uji T yang dapat dinilai t hitung lebih besar sehingga  $H_0$  ditolak maka berpengaruh. Nilai t hitung positif yang artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat motivasi kerja maka akan meningkat kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multibangun Adhitama Konstruksi. Hal ini ditunjukkan oleh uji T yang dapat dinilai t hitung lebih besar sehingga  $H_0$  ditolak maka berpengaruh. Nilai t hitung positif yang artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat disiplin kerja maka akan meningkat kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan Disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multibangun Adhitama Konstruksi. Hal ini ditunjukkan oleh uji F yang didapat nilai F hitung lebih besar dari F tabel sehingga  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.19 yang menggunakan SPSS 23 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,870 atau 87%. Hal ini menunjukkan bahwa 87% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen peneliti yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, dan sisanya 13% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan, penulis dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pra survey dan penelitian, terdapat perbedaan pendapat dimana pada saat pra survey motivasi karyawan memiliki permasalahan seperti sistem reward yang diterapkan manajemen perusahaan belum optimal. Karyawan hanya diberikan reward pada saat memperingati hari ulang tahun perusahaan, sedangkan dalam pencapaian target harian karyawan tidak diberikan bonus oleh perusahaan. Sedangkan pada hasil penyebaran kuesioner dan hasil olah data motivasi karyawan baik sehingga penulis menyarankan manajemen PT. Multibangun Adhitama Konstruksi harus selalu mengontrol prestasi karyawan dan menciptakan program pengukuran prestasi karyawan sehingga meningkatkan motivasi kerja karyawan dan menciptakan rasa aman bagi karyawan dalam bekerja. Karna semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pra survey dan penelitian, terdapat perbedaan pendapat dimana pada saat survey disiplin karyawan memiliki permasalahan seperti keterlambatan jam masuk kerja dengan alasan macet, dan keterlambatan masuk jam kerja setelah istirahat, kemudian masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan alat safety pada saat proses memperbaiki barang yang sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan pada hasil penyebaran kuesioner dan hasil olah data disiplin karyawan baik, sehingga penulis menyarankan manajemen PT. Multibangun Adhitama Konstruksi harus menegakkan kedisiplinan agar hasil kinerja karyawan lebih maksimal dengan cara memberikan sanksi bagi yang melanggar peraturan perusahaan yang telah disepakati dengan bersama. Karena semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan, referensi, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya, khususnya mengenai

Pentingnya Peningkatan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

