

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi. Dengan jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 171 responden, berdasarkan hasil analisa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi di pegawai PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi, dari hasil penelitian bahwa motivasi dinyatakan pada kategori cukup. Jawaban reponden tertinggi ada pada indikator kebutuhan berafiliasi khususnya pada tingkat hubungan dengan atasan, artinya tingkat hubungan dengan atasan dirasakan baik/tinggi. Sedangkan jawaban terendah responden ada pada indikator kebutuhan berkuasa khususnya pada tingkat kemampuan untuk mencapai kedudukan yang lebih tinggi.
2. Disiplin kerja pegawai PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi yang terdiri dari indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan. Disiplin kerja termasuk pada kategori cukup. Skor jawaban terendah responden terdapat pada pernyataan ketepatan waktu pada saat masuk jam kerja, sedangkan skor jawaban tertinggi terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan khususnya pada tingkat pemahaman mengenai tata cara penggunaan peralatan kerja
3. Kinerja karyawan di pegawai PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi yang terdiri dari indikator kemampuan teknis, kemampuan konseptual, kemampuan hubungan interpersonal. Kinerja karyawan termasuk pada kategori cukup. Untuk skor jawaban terendah responden terdapat pada pernyataan tingkat kemampuan mengelola waktu bekerja dengan baik. Sedangkan untuk skor tertinggi responden terdapat pada pernyataan tingkat kreativitas dan inovasi dalam bekerja.
4. Secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi.

5. Secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi.
6. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi.

## 5.2 Implikasi Manajerial

1. Indikator terendah pada seluruh pernyataan di variabel motivasi adalah tingkat kerjasama dan partisipasi dalam lingkungan. Maka dari itu kerjasama untuk hal kecil pun harus diperhatikan dan butuh partisipasi semua karyawan agar terciptanya hasil yang memuaskan dan lebih baik. Untuk mengatasi hal tersebut sebaiknya perusahaan mempunyai berbagai cara agar motivasi karyawan terus meningkat. Jika sudah adanya motivasi yang baik dari karyawan maka pekerjaan yang dihasilkan akan baik pula. Disarankan perusahaan mengadakan *briefing* berkala / menyusun acara *gathering* secara rutin setiap tahunnya untuk meningkatkan kerjasama antar karyawan di perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pihak manajemen memberlakukan *sistem reward and punishment* agar termotivasi untuk bekerja lebih baik. *Reward* tidak hanya berbentuk materi (uang) namun dalam bentuk penghargaan akan prestasi kerja yang telah diraih oleh karyawan tersebut.
2. Indikator terendah pada variabel disiplin kerja adalah ketepatan waktu pada saat masuk jam kerja, maka perusahaan harus lebih memperhatikan juga terhadap ketepatan karyawan pada saat masuk jam kerja. seperti: Secara berkala perusahaan memantau absensi agar karyawan yang telah melampaui batas aturan perusahaan pun akan segera memanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan perusahaan (memberikan surat teguran dan lainnya). Untuk meningkatkan disiplin kerja manajemen disarankan memberlakukan sistem absensi elektronik seperti : saat akan absen kehadiran dan jam pulang ada sistem cap jempol jari untuk menghindari kecurangan pada saat absen, sistem pemotongan gaji sesuai lamanya keterlambatan karyawan tersebut, manajemen memberlakukan sistem absensi jam 06.30 padahal perusahaan menghitung jam kerja pada jam 07.00 untuk meminimalisir keterlambatan seluruh karyawan.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi, perusahaan perlu memperhatikan indikator-indikator yang mempengaruhinya. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawannya dan lebih memantau peningkatan kinerja setiap karyawan sehingga jika motivasi dan disiplin karyawan baik maka akan terciptanya kinerja yang baik pula. Contoh: perusahaan memberikan bonus/insentif kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik/penjualan tersebut meningkat sehingga karyawan termotivasi dan akan terus meningkatkan kinerjanya.
4. Dalam penelitian ini hanya meneliti faktor-faktor motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.
5. Saran untuk Pengembangan Ilmu Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis mengharapkan dapat bermanfaat dan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Aura Inti Sejahtera Bekasi, terutama dalam mengaplikasikan teori yang telah diterima di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu variable kompensasi, gaya kepemimpinan dan stress kerja.