BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan pembahasan dan analisis, maka selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pada variabel ini dan dengan indikator yang digunakan oleh peneliti pada rujukan penelitian terdahulu, maka seluruh indikator telah terbukti valid dan dapat bepengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut, maka PT. Afta Global Utama perlu untuk menjaga kedisiplinan yang telah dijalankan dengan sangat baik seperti halnya kedisiplinan waktu masuk kantor. Kemudian perusahaan juga perlu memperhatikan dan meningkatkan indikator dengan rata-rata terendah yang berkaitan dengan kedisiplinan penggunaan peralatan kerja dan ketertiban penggunaan seragam kerja.
2. Motivasi Kerja itu berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Pada variabel ini dan dengan indikator yang digunakan oleh peneliti pada rujukan penelitian terdahulu, maka seluruh indikator telah terbukti valid dan dapat bepengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut, maka PT. Afta Global Utama perlu untuk menjaga dan meningkatkan motivasi yang sudah dijalankan dengan baik seperti karyawan telah memiliki dorangan yang kuat untuk mengerjakan tugas dan tanggungjawab dengan baik dan benar, akan tetapi perusahaan juga harus mempertimbangkan terkait motivasi kerja karyawan yang belum maksimal ditanamkan pada diri karyawan terkait ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan baik di awal kerja maupun pekerjaan telah usai.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Pada variabel ini dan dengan indikator yang digunakan oleh peneliti pada rujukan penelitian terdahulu, maka seluruh indikator telah terbukti valid dan dapat bepengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Afta Global Utama. Dengan hasil tersebut perusahaan perlu menjaga, meningkatkan serta memperhatikan indikator-indikator disiplin kerja dan motivasi kerja agar kinerja karyawan selalu baik dan terus meningkat.

5.2 Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikann beberapa masukan yang bermanfaat untuk karyawan divisi bagian produksi di PT Afta Global Utama dalam menentukan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

1. Bagi Instansi

a. Untuk Disiplin Kerja berdasarkan hasil kuesioner. Saran dari penulis, sebaiknya pemimpin mempertahankan kedisiplinan yang telah dijalankan saat ini dan meningkatkan kebijakan kebijakan terkait kedisiplinan kerja yang belum dijalakan secara maksimal, seperti memberikan pengawasan secara melekat kepada karyawan pada saat masuk jam kerja dan memantau absensi karyawan yang telah melampaui batas aturan perusahaan. Bila ada pelanggaran, maka pimpinan dapat memanggil dan memberikan sanksi sesuai aturan perusahaan (memberikan surat teguran dan lainnya) dengan tujuan agar karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan taat terhadap peraturan perusahaan. Dengan demikian, para karyawan dapat menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan produktifitas kinerja karyawan tersebut untuk mencapai tujuan bersama.

b. Untuk Motivasi Kerja berdasarkan hasil kuesioner. Saran dari penulis, sebaiknya pemimpin mempertahankan motivasi kerja yang telah berjalan saat ini dan memaksimalkan potensi-potensi yang dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Seperti contohnya memberikan perhatian lebih dan penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan, serta menunjukkan jiwa kepemimpinan yang tegas untuk memimpin tim kerja dengan solid dan dapat memahami kebutuhan karyawan sehingga kinerja karyawan pun dapat meningkat. Dengan hal tersebut maka cepat atau secara perlahan, semangat karyawan untuk bekerja dengan baik yang mana sesuai dengan standart kinerja akan dipertahankan oleh karyawan tersebut, dari hal ini dapat memberikan keuntungan lebih besar untuk perusahaan yang mana disini adalah PT. Afta Global Utama.

c. Untuk Kinerja Karyawan berdasarkan hasil kuesioner. Saran dari penulis, sebaiknya pimpinan perusahaan menjalankan kebijakan terkait kinerja yang telah dijalankan saat ini. Kemudian perusahan perlu untuk melakukan evaluasi perperiode agar kinerja kinerja karyawan dapat diukur dan dapat diperbaiki di periode berikutnya untuk hal hal kinerja yang masih belum maksimal. Salah satu contoh dari evaluasi tersebut seperti melakukan

penyeleksian karyawan mulai dari perekrutan sampai penempatan karyawan diberikan tempat yang sesuai dengan kemampuan atau potensi keahlihan dari karyawan tersebut pada diposisi kerja di perusahaan. Kemudian apabila kinerja karyawan masih dibawah harapan dari perusahaan, perlu bagi perusahaan untuk membuat kebijakan berupa *reward* untuk mengapresiasi dan *punishment* kepada karyawan untuk perilaku perilaku yang kurang mencerminkan dari nilai nilai perusahaan yaitu PT. Afta Global Utama.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel independen lain selaian disiplin kerja dan motivasi kerja yang digunakan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti menggunakan variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan.