

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan dan Implikasi Manajerial

5.1.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen administrasi pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi. Artinya semakin baik dan kuat motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan departemen administrasi pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi. Artinya semakin baik dan tegaknya disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja, sehingga motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi.
4. Selanjutnya motivasi kerja dan disiplin kerja mampu memberikan kontribusi atau sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan departemen administrasi pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi. Artinya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.1.2 Implikasi manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak-pihak lain. Adapun beberapa saran yang diberikan oleh penulis untuk manajemen departemen administrasi pada PT. Indonesia Chemi-Con di Bekasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk kinerja karyawan dalam hasil kuesioner indikator tentang kecekatan mental pada pernyataan nomor 6 merupakan skor yang paling kecil, sehingga saran penulis adalah sebaiknya manajemen perusahaan memberi arahan dan motivasi mengenai pentingnya mengatasi permasalahan dalam bekerja dan meningkatkan ketelitian karyawan dalam bekerja dengan cara memberikan waktu istirahat yang cukup atau merefresh sejenak seperti minum kopi dan sebagainya, guna mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja supaya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan.
2. Untuk motivasi kerja dalam hasil kuesioner indikator tentang kebutuhan sosial atau rasa memiliki pada pernyataan nomor 5 merupakan skor yang paling kecil, sehingga saran penulis adalah pimpinan harus memberikan pengawasan rutin kepada para karyawan untuk menanyakan kesulitan-kesulitan yang muncul dalam bekerja, bersikap adil terhadap karyawan, mengadakan liburan bersama keluarga (*family gatering*) untuk meningkatkan komunikasi dan hubungan yang harmonis kepada karyawan agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik.
3. Untuk disiplin kerja dalam hasil kuesioner indikator tentang tujuan dan kemampuan pada pernyataan nomor 2 merupakan skor yang paling kecil, sehingga saran penulis adalah perusahaan memberikan pelatihan untuk karyawan guna meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, mengerjakan tugas sesuai prosedur, mengevaluasi hasil kerja karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.