

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. Putrantara Sembada. Hal ini dapat dilihat pada uji T dengan hasil nilai t hitung lebih besar yaitu sebesar 3,276 sehingga H_0 ditolak maka berpengaruh. Nilai t hitung positif maka menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan PT. Putrantara Sembada dengan mengedepankan dorongan motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Putrantara Sembada. Hal ini dapat dilihat pada uji T dengan hasil nilai t hitung lebih besar yaitu sebesar 5,048 sehingga H_0 ditolak maka berpengaruh. Nilai t hitung positif maka menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan PT. Putrantara Sembada dengan menerapkan kedisiplinan yang lebih tegas demi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif.
3. Motivasi dan Disiplin Kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Putrantara Sembada. Hal dapat dilihat pada uji F dengan hasil nilai F hitung lebih besar F tabel sehingga H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.13 yang menggunakan perhitungan SPSS20 dapat diketahui bahwa nilai yang diperoleh sebesar 0,517 atau 51,7%. Hal ini berarti adanya pengaruh variabel independen yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan sisanya sebesar 0,43 atau 48,3% dapat dijelaskan adanya pengaruh dari variabel lain yang tidak teliti.

5.2 Implementasi Manajerial

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

1. PT. Putrantara Sembada perlu melakukan berbagai peningkatan memberikan motivasi dan dorongan semangat dalam bekerja seperti menaikkan gaji karyawan, pemberian hadiah dan bonus. Bagi karyawan yang memiliki kinerja terbaik dapat diterapkan pemberian hadiah kepada karyawan yang sudah bekerja lebih dari tiga tahun yang memiliki kinerja sesuai dengan standar perusahaan. Karena semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semangat yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan serta akan merangsang karyawan untuk bekerja lebih giat dari periode sebelumnya.
2. PT. Putrantara Sembada perlu meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja terutama memberikan Surat Peringatan (SP) kepada karyawan yang tidak masuk bekerja lebih dari dua hari tanpa keterangan, adanya pemotongan bonus atau kompensasi terhadap karyawan yang telat datang bekerja lebih dari tiga kali dalam kurun waktu dua bulan, Selain itu perusahaan diharapkan lebih mengefisienkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang sudah ada. Dengan pengelolaan disiplin kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk kemajuan perusahaan.
3. Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi pihak manajemen PT. Putrantara Sembada yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi menenganai kinerja karyawan agar dapat ditingkatkan melalui pemberian motivasi dalam bekerja dan penerapan disiplin sesuai dengan standar yang sudah ada yang tentunya dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.