

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

**1. Tingkat disiplin kerja di PT. Selamat Prama Arta cukup.**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner disiplin kerja yang terdiri dari 3 dimensi yang berada dalam kategori cukup dan 1 dimensi yang berada dalam kategori buruk. 3 dimensi tersebut adalah kehadiran, ketaatan terhadap aturan kerja dan ketaatan terhadap SOP. Sedangkan dimensi yang berada dalam kategori buruk adalah dimensi kewaspadaan yang mana masih ditemukan kurangnya kewaspadaan karyawan terhadap resiko dan kecelakaan kerja.

**2. Tingkat motivasi kerja di PT. Selamat Prama Arta cukup.**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner motivasi kerja yang terdiri dari 3 dimensi yang berada dalam kategori cukup. Namun terdapat 1 kategori yang berada dalam kategori cukup namun condong kearah buruk yaitu dimensi dorongan. Hal ini diakibatkan oleh karyawan yang jarang diberikan pujian sehingga mengakibatkan para karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah. Selain itu beberapa karyawan merasa bahwa perusahaan kurang bisa memberikan penghargaan yang setimpal jika karyawan melakukan pekerjaan di atas target yang diberikan sehingga karyawan berpikiran untuk bekerja secara apa adanya karena tidak ada perbedaan jika mereka bekerja keras ataupun secara bermalas - malasan. Para karyawan pun tidak memiliki keinginan untuk lebih unggul dari rekan kerjanya, hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja dari karyawan di PT. Selamat Prama Arta cukup buruk.

**3. Tingkat kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta cukup.**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap kuesioner kinerja karyawan yang terdiri dari 5 dimensi yang berada dalam kategori cukup. Namun terdapat 1 dimensi yang memiliki kategori cukup namun condong pada kategori rendah yaitu adalah dimensi kualitas kerja. Dalam dimensi ini ditemukan bahwa

seringkali karyawan tidak dapat membuat barang produksi yang sesuai dengan spesifikasi barang berkualitas baik. Para karyawan seringkali dihadapi dengan keluhan yang berasal dari pelanggan mengenai hal cacat produksi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya ketaatan para karyawan terhadap SOP dan aturan kerja sehingga menyebabkan cacat produksi yang berkelanjutan. Selain itu, beberapa karyawan tidak dapat mencapai target kerja sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini dipengaruhi oleh para karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah.

#### **4. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta.**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan melalui uji F, dapat dilihat hasil perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 79,008 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3.27. Artinya dapat disimpulkan secara simultan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

#### **5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta.**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan melalui uji T, diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0.042 yang lebih kecil dari 0.05. Selain itu hasil dari perbandingan antara  $T_{hitung}$  sebesar 2.119 dan  $T_{tabel}$  sebesar 2.032 ( $2.119 > 2.032$ ). Maka dapat disimpulkan, variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja.

#### **6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selamat Prama Arta.**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan melalui uji T, diperoleh nilai signifikansi Motivasi kerja sebesar 0.001 yang lebih kecil dari 0.05. Selain itu hasil dari perbandingan antara  $T_{hitung}$  sebesar 4.804 dan  $T_{tabel}$  sebesar 2.032 ( $4.804 > 2.032$ ). Maka dapat disimpulkan, secara parsial variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan dari hasil analisis pada penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Selamat Prama Arta”. Terdapat beberapa saran yang dapat disimpulkan untuk disampaikan pada PT. Selamat Prama Arta sebagai berikut:

### **1. Dimensi Kehadiran**

Berkaitan dengan kehadiran, perusahaan harus lebih menerapkan pengawasan yang lebih efektif guna memantau seluruh kehadiran dan kegiatan dari karyawan. Salah satunya seperti penggunaan sistem absensi digital agar waktu kehadiran tercatat dengan detail agar meningkatkan transparansi. Perusahaan harus menerapkan sanksi yang lebih tegas terhadap permasalahan terkait kehadiran agar memberikan efek jera pada karyawan yang tidak mentaati peraturan kehadiran. Selain dari itu, perusahaan harus menerapkan evaluasi secara teratur agar kinerja karyawan terpantau.

### **2. Dimensi Kewaspadaan**

Karyawan harus lebih peduli terhadap kewaspadaannya karena tingkat kewaspadaan karyawan buruk. Maka dari itu, sebaiknya perusahaan rutin mengadakan pelatihan terkait keselamatan guna meningkatkan kesadaran terhadap risiko kecelakaan kerja dan tindakan pencegahan.

### **3. Dimensi Ketaatan terhadap SOP**

Untuk permasalahan utama yaitu tidak tercapai target kerja dan seringkali terjadi cacat produksi, perusahaan harus melakukan klarifikasi terhadap SOP bagian produksi yang sudah ada dengan tujuan untuk memastikan bahwa SOP yang ada sudah menjelaskan secara detail dan dapat dipahami dengan baik oleh para karyawan. Perusahaan pun dapat melibatkan karyawan dalam kegiatan tersebut agar karyawan merasakan keterlibatan terhadap perusahaan. Lebih lanjutnya, perusahaan mengadakan pelatihan ulang mengenai SOP bagian produksi yang diberlakukan. Perusahaan juga harus menerapkan sanksi yang lebih tegas dan diberlakukan secara konsisten.

### **4. Dimensi Kebutuhan**

Terkait dengan motivasi kerja dari karyawan, akan lebih baik apabila perusahaan memenuhi kebutuhan dasar dari karyawan seperti jaminan sosial, hari libur, dan

kondisi kerja yang aman. Apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja.

#### **5. Dimensi Dorongan**

Perusahaan pun harus memberikan penghargaan pada karyawan untuk pencapaian target atau melampaui target kerja. Penghargaan tersebut dapat berupa bonus, sertifikat penghargaan, promosi, ataupun kesempatan pengembangan karir. Pihak perusahaan pun harus memberikan umpan balik positif berupa pujian secara teratur pada karyawan tidak hanya saat pencapaian target tetapi saat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu, perusahaan harus lebih melibatkan karyawan dalam kegiatan pengambilan keputusan karena dengan itu karyawan akan merasakan dihargai, dilibatkan, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap tanggung jawab dan tugas mereka. Perusahaan harus menciptakan kompetisi yang positif dengan menegaskan bahwa kontribusi mereka penting untuk kesuksesan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agustine, M. T., & Edalmen. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . LIMAS SURYA MAKMUR. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, II(1), 62–70
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. Semarang.
- Busro, M. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Prenada Media Group. Jakarta.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Harlina, Y (2019). PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKN 5 BANJARMASIN. jurnal wawasan manajemen, 7.
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, H.M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Jepry, & Mardika, N. H. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 1977–1987
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Khasanah, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement sebagai Variabel Pemeditasi Studi di BPRS Yogyakarta. EL-Ghiroh, 17(02), 1–23. <https://doi.org/10.37092/el-ghiroh.v17i02.96>
- Manalu, R. H., Marbun, S. N. B., & Sinurat, E. (2021). PENGARUH PENGAWASAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK TEH PT. PERKEBUNAN

- NUSANTARA IV UNIT BAH BUTONG. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(2), 185–205.
- Muna, Nailul, and Sri Isnowati. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) ." *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* , 2022: 1119-1130.
- Nurohman, N., Rifin, A., & Djohar, S. (2018). Analisis Kinerja daya saing Industri teh Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 2(5), 389–404. doi:10.21776/ub.jepa.2018.002.05.5
- Purnamasari, M., & Lestari, N. I. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus dan karyawan KSU Tandangsari. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(4), 217-222.
- Raymond. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Sistem Informas & Manajemen (JURSIMA)*. 129 – 134
- Sadat, Pamed Abdul. 2020. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 9 No. 1*.
- Santoso, A. B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*, 1(2), 248–271.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2019), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi 7, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Sunawan, Dwistia, Halen., Kurniawan, Kusnarto., Hartati, Sri., and Sofyan, Afriyadi., 2017. "Classroom Engagement and Mathematics Achievement of Senior and Junior High School Students." *Atlantis Press 158 (Ictte)*: 929–35

- Shinta, Mauli Siagian (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. (eJURNAL APRESIASI EKONOMI) Vol 8, No 2.
- Shinta, Tiara. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Delapan Naga Mas Kecamatan Tenayan Raya.
- Shiva Kumar, S., & Himabindu, V. (2019). Hydrogen production by PEM water electrolysis –A review. *Materials Science for Energy Technologies*, 2(3), 442–454
- Sulistiani, I., & Syahrinullah. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan The Influence of Providing Incentives and Work Motivation on Increasing Work Productivity at the J & T Sampit Expedition Company. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Vol*, 2(1), 207–218.
- Sunarsi, D. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. NADI SUWARNA BUMI. *Jurnal Semarak*, 1(1).
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya
- Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka, *Jurnal Agora*, Vol.7 N0.1.
- Syafitri, R. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 6(1), 107–118.
- Veithzal Rivai Zainal dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahyuningtyas, Ramadhani. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Journal Of Economics And Business Vol* 6, No.1 Hal.170-173.

Widyandari, A. A. I.L, Parwita, G.B.S., & Rismawan, P. A. E. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPRSanti Pala. *Jurnal VALUES*, 3 (1), 79-85.

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.