

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t sebesar 3,316 dengan signifikansi 0,001 ($< 0,05$), yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t sebesar 12,016 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), menandakan bahwa penerapan disiplin kerja yang konsisten akan mendorong peningkatan kinerja secara optimal.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji simultan (uji F) yang menghasilkan nilai F sebesar 363,895 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Kedua variabel ini mampu menjelaskan 88,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 11,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran dapat diajukan untuk PT. Indocement Tungal Prakarsa Tbk dalam meningkatkan kinerja karyawan:

1. Bagi Perusahaan

a. Meningkatkan Program Peningkatan Motivasi Karyawan

Perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan program yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi, kesempatan promosi, pelatihan pengembangan diri, serta sistem insentif yang adil dan transparan. Dengan demikian, semangat dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat.

b. Memperkuat Sistem dan Budaya Disiplin Kerja

Perusahaan perlu menegakkan aturan kerja secara konsisten dan memberikan keteladanan dari pimpinan agar tercipta budaya disiplin yang kuat. Pengawasan yang teratur dan pemberian sanksi maupun penghargaan secara objektif dapat membantu menumbuhkan kesadaran disiplin kerja di semua lini organisasi.

c. Meningkatkan Lingkungan dan Fasilitas Kerja

Untuk mendukung motivasi dan disiplin kerja, perusahaan dapat memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja, memperbaiki sarana dan prasarana kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan optimal.

2. Bagi Karyawan

a. Menumbuhkan Motivasi dari Dalam Diri

Karyawan diharapkan mampu menumbuhkan semangat kerja secara mandiri dengan memahami tujuan pribadi dan tujuan perusahaan. Motivasi internal yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

b. Menjaga Kedisiplinan dan Etika Kerja

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan dalam dunia kerja. Karyawan hendaknya selalu hadir tepat waktu, menaati peraturan perusahaan, dan menjaga etika kerja dalam setiap aktivitas agar tercipta suasana kerja yang tertib dan profesional.

c. Mengembangkan Inisiatif dan Kreativitas

Karyawan sebaiknya terus berusaha untuk mengembangkan kemampuan diri, berani menyampaikan ide-ide baru, serta berinisiatif dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Sikap proaktif ini dapat meningkatkan kontribusi terhadap tim dan perusahaan.

c. Meningkatkan Kerja Sama dan Tanggung Jawab Tim

Kinerja yang optimal dapat dicapai jika seluruh karyawan mampu bekerja sama secara harmonis. Oleh karena itu, penting untuk saling mendukung, menghargai, dan menjaga komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Menambah Variabel Penelitian

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan,

lingkungan kerja, kompensasi, atau kepuasan kerja agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif

b. Memperluas Objek dan Jumlah Responden

Penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada perusahaan lain atau sektor industri yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih banyak untuk memperoleh hasil yang lebih general dan representatif.

c. Menggunakan Metode Penelitian yang Berbeda

Disarankan untuk menggunakan metode campuran (mix methods) dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif agar dapat menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.