

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT. Delta Dunia Textile III Karanganyar, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: .

1. Uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), didapatkan nilai t tabel sebesar 1,960. Variabel disiplin mempunyai t hitung ($2,821 > t$ tabel (1,960), sehingga H_0 dan H_a diterima, berarti disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT. Delta Dunia Textile III Karanganyar secara individual.
2. Variabel motivasi mempunyai t hitung ($1,988 > t$ label (1,960), H_0 ditolak dan menerima H_a , berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT. Delta Dunia Textile III Karanganyar secara individual.
3. Uji F ditunjukkan dengan F hitung ($218,136 > F$ tabel (3,15), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi koefisien regresi hasil perhitungan signifikan (bisa digunakan sebagai analisis) atau dikatakan bahwa berarti kinerja, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT. Delta Dunia Textile III Karanganyar secara bersama-sama.
4. Koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui *Adjusted R squared* adalah 0,393. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa variabel kinerja pegawai benar-benar dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin sebesar 39,3%.

Selebihnya yaitu sebesar 60,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai di lingkungan PT. Delta Dunia Textile III Karanganyar, dapat disusun saran-saran sebagai berikut: .

1. Masih dijumpai pegawai yang tidak masuk karena alasan yang jelas. Perlu diambil tindakan tegas berupa Surat Peringatan (SP), dan hukuman lain untuk membuat para karyawan berpikir ulang untuk tidak masuk kerja tanpa sebuah alasan yang jelas.
2. Perlu diberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi dapat mendorong untuk bekerja lebih baik. Reward atau apresiasi yang diberikan pada karyawan tidak melulu harus berupa uang atau barang. Pujian sepertinya sudah mampu membuat karyawan merasa senang. Tanpa disadari kalimat positif seperti tadi mampu membuat pegawai merasa senang dan dihargai. Dengan begitu, selain membuat suasana kantor menyenangkan, pujian yang diberikan bisa mendorong pegawai semakin aktif dan produktif di kantor.
3. Sebagian pegawai merasa target yang dibebankan tidak jelas. Tanpa Hendaknya target setiap pegawai harus jelas. Tanpa target, seorang karyawan jadi bekerja tanpa arah. Bisa-bisa satu pekerjaan belum selesai, dia sudah mengerjakan yang lain. Berbeda kalau dia punya goal yang jelas yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu, bekerjanya

tentu tak akan sembarangan. Begitu juga saat ada tambahan pekerjaan, dia bisa mengukur mungkin tidaknya dia menyelesaikan tugas baru tersebut tanpa mengganggu apa yang menjadi prioritas utamanya.