

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula disiplin kerja, demikian juga sebaliknya. Motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 32,8% terhadap disiplin kerja.

B. Saran

1. Bagi subjek

Hendaknya subjek dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi kerja yang cenderung tinggi, karena hal ini dapat meningkatkan disiplin kerjanya. Cara yang dapat dilakukan subjek dalam upaya mempertahankan atau meningkatkan motivasi kerja adalah dengan mengacu pada komitmen tujuan, keefektifan diri, dan budaya nasional.

2. Bagi Perusahaan

Pihak pengelola perusahaan dapat mengupayakan motivasi kerja pada karyawannya karena hal tersebut dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut maka perusahaan perlu memperhatikan aspek dari motivasi kerja seperti

komitmen tujuan, keefektifan diri, dan budaya nasional. Aspek yang paling dominan adalah aspek keefektifan diri, sehingga disarankan agar mendapat perhatian lebih, yaitu dengan cara berusaha meningkatkan kemampuan diri karyawan agar lebih terampil bekerja sehingga akan memiliki keefektifan diri.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja (selain motivasi kerja) seperti kompensasi yang diberikan, keteladanan dari pemimpin, kepastian dari aturan yang berlaku di sebuah perusahaan, pengambilan keputusan dari pimpinan secara tepat dan benar, perhatian dari pimpinan kepada karyawan, dan kesejahteraan karyawan.

