

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pengujian data dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19, maka kesimpulan yang dapat ditarik oleh peneliti yaitu:

1. Deskripsi motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pada karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak masing-masing memiliki nilai rata-rata keseluruhan yang tergolong dalam kategori sangat tinggi.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19.
3. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19.
4. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR Centradana Kapuas Pontianak di era *new normal* pandemi Covid-19.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, saran-saran yang ditujukan bagi peneliti selanjutnya yaitu:

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi sumber dan sarana perbandingan dalam penelitian selanjutnya pada objek penelitian yang berbeda dengan topik penelitian pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2.2 Saran Praktis

1. Pada deskripsi variabel motivasi kerja karyawan sudah berada di tingkat sangat tinggi, sehingga perusahaan perlu memaksimalkan strategi dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan apresiasi berupa pemberian bonus atau penghargaan pada karyawan yang telah mencapai target kerja, memperhatikan pengembangan karier karyawan dengan mendorong keikutsertaan karyawan dalam ujian kenaikan jabatan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melatih jiwa kepemimpinan dan mengasah daya saing karyawan secara sehat, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang positif dan bernilai bagi karyawan seperti *family gathering*, *retret* bersama, atau *makrab*.
2. Pada variabel disiplin kerja, tingkat deskripsi karyawan tergolong sangat tinggi, sehingga perusahaan perlu mempertahankan dan terus meningkatkan disiplin kerja karyawan secara maksimal melalui pemberian apresiasi baik secara verbal maupun fisik, menjadikan atasan sebagai contoh teladan bagi karyawan lain, serta mempertegas *punishment* kepada karyawan.
3. Pada variabel kinerja karyawan, tingkat deskripsi dari karyawan sudah tergolong sangat tinggi, sehingga dalam hal ini perusahaan perlu mengambil langkah dalam mempertahankan kinerja karyawan. Salah satu cara yaitu dengan mengadakan evaluasi kinerja secara berkala agar perusahaan dapat menilai dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan juga dapat mengapresiasi karyawan yang memiliki kinerja tinggi dengan *reward*, dan harapannya bentuk apresiasi ini dapat menjadi dorongan bagi karyawan lain agar turut meningkatkan inisiatif kerja dan kinerja yang diberikan. Selain itu, melalui evaluasi

kinerja, perusahaan juga dapat mengetahui bentuk pelatihan yang diperlukan bagi karyawannya agar dapat memberikan pelatihan yang efektif guna meningkatkan performa kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Dalam penelitian ini, masih terdapat beberapa keterbatasan peneliti sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian mengenai kuesioner disiplin kerja dan kinerja karyawan masih tergolong kurang obyektif karena pihak yang menilai adalah direktur, sehingga dalam penelitian selanjutnya diharapkan kepala bagian dapat memberikan penilaian yang lebih obyektif terhadap karyawan di bawahnya.
- 2) Dalam metode pengumpulan data dengan kuesioner masih memiliki kekurangan yaitu kemungkinan responden kurang serius dalam memberikan jawaban atau kurang memahami isi kuesioner, sehingga hal tersebut tidak dapat dikontrol oleh peneliti.