

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang, Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,550$ $t_{tabel} = 1,665$ dan $t_{signifikan} 0,001$. Dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 3,550 > t_{tabel} 1,665$ dan $t_{signifikan} 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variable Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karjawan pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang, Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,759$ $t_{tabel} = 1,665$ dan $t_{signifikan} 0,000$. Dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 3,759 > t_{tabel} 1,665$ dan $t_{signifikan} 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variable Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karjawan pada Kantor Harian Pagi Pos Kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung teori dari Mangkunegara (2015) yang mengatakan bahwa kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah

untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini mendukung teori tersebut. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan (Sutrisno, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori dari ahli Hasibuan (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi. Disiplin mencerminkan ketaatan terhadap tugas, bukan karena paksaan, tetapi dari kesadaran pribadi. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan Prihantoro (2015) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga temuan ini memperkuat penelitian terdahulu.

5.3 Implementasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penelitian dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada hasil penelitian, diketahui bahwa nilai indeks terendah pada variabel motivasi kerja terdapat pada indikator saya bekerja untuk mendapatkan rasa aman, baik dari segi keuangan maupun masa depan karier dengan hasil nilai 85,45. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada Sebagian karyawan yang belum mendapatkan rasa aman, baik dari segi keuangan maupun masa depan karier. Oleh karena itu pimpinan Kantor Harian Pagi

Pos Kupang perlu Oleh karena itu, pimpinan Kantor Harian Pagi Pos Kupang perlu meningkatkan rasa aman karyawan dengan memperhatikan stabilitas keuangan, memberikan kejelasan jenjang karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kepastian masa depan.

2. Berdasarkan pada hasil penelitian, diketahui bahwa nilai indeks terendah pada variabel Disiplin terdapat pada indikator “saya menyadari pentingnya pekerjaan saya untuk kemajuan perusahaan” dengan hasil nilai 81,17. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu meningkatkan kesadaran karyawan akan pentingnya peran mereka dalam kemajuan perusahaan melalui sosialisasi, motivasi, dan penghargaan atas kinerja yang berkontribusi pada tujuan perusahaan.
3. Berdasarkan pada hasil penelitian, diketahui bahwa nilai indeks terendah pada variabel Kinerja Karyawan terdapat pada indikator “saya aktif berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan tim” dengan hasil nilai 87,14. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu mendorong peningkatan kerja sama tim melalui kegiatan kolaboratif, komunikasi yang efektif, serta membangun budaya kerja yang saling mendukung antar karyawan.