

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

1. Iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, hal tersebut menunjukkan bahwa Karyawan selalu mendapat support baik antara karyawan lain maupun atasan belum mampu meningkatkan disiplin kerja di CV. Graha Indah.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, responden beranggapan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bukan faktor utama yang menjadi patokan yang mempengaruhi Disiplin Kerja di CV. Graha Indah.
3. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja, karyawan beranggapan motivasi merupakan bukan faktor utama yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di CV. Graha Indah. Jika motivasi organisasi tinggi maka disiplin kerja karyawan di CV. Graha Indah akan menurun. Dari segi pemberdayaan yang baik akan membentuk komitmen kerja yang baik di CV. Graha Indah.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian tentang X1 (Iklim Organisasi), X2 (Gaya Kepemimpinan), dan X3 (Motivasi) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, maka peneliti memberikan saran yaitu :

1. Sebuah motivasi sangatlah penting untuk menjadi pribadi yang tanggung jawab tentu karyawan membutuhkan motivasi atas dirinya sebagai alat untuk memicu suatu disiplin kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pihak manajemen memberlakukan sisten reward and punishment agar termotivasi untuk bekerja lebih baik. *Reward* tidak hanya berbentuk materi (uang) namun dalam bentuk penghargaan akan prestasi kerja yang telah diraih oleh karyawan tersebut. CV. Graha Indah dapat memberikan penghargaan dapat berupa pujian, kenaikan gaji, pemberian promosi kerja, ataupun tunjangan kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan penuh kedisiplinan sehingga dapat memotivasi karyawan lainnya untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang belum disiplin dalam bekerja dapat diberikan hukuman (*Punishment*) berupa teguran, peringatan, bahkan tindakan tegas guna menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan, mendidik karyawan dan memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan dan menyempurnakan peneliti ini yang mempengaruhi Disiplin Kerja, atau dengan menambahkan variabel dan indikator-indikator baru atau faktor lain mengingat variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat dalam penelitian ini hanya sebesar 0,701 atau (70,1%).