

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan analisis terhadap indikator-indikator motivasi kerja serta observasi terhadap disiplin kerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja memiliki hubungan yang erat terhadap perilaku disiplin karyawan. Meskipun sebagian aspek motivasi menunjukkan hasil yang baik, terdapat pula beberapa kelemahan signifikan yang berdampak langsung terhadap kurang optimalnya kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis yang menekankan penguatan motivasi sebagai sarana utama dalam membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin dan produktif. Kesimpulan lengkap sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan pada Primkoppol Satbrimob Polda Jabar berada pada kategori cukup baik, namun belum merata di seluruh aspek, Hasil kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan sudah mulai terbentuk, terutama pada indikator hubungan sosial yang harmonis, penerimaan di lingkungan kerja, dan pemenuhan kebutuhan dasar seperti sandang. Namun, indikator penting lainnya seperti penghargaan terhadap hasil kerja, pemberian pujian, kesempatan mengikuti pelatihan, dan peluang pengembangan karier masih dinilai rendah. Ini menunjukkan bahwa motivasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam diri karyawan karena kurangnya sistem penghargaan dan perhatian terhadap pengembangan kapasitas individu.

2. Disiplin kerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan dipengaruhi oleh rendahnya faktor motivasional tertentu, Kedisiplinan kerja masih menghadapi tantangan, khususnya dalam hal tanggung jawab, keterlambatan, serta konsistensi pelaksanaan tugas. Hal ini erat kaitannya dengan rendahnya penghargaan dan rasa aman kerja, yang membuat sebagian karyawan tidak merasa terdorong secara maksimal untuk menunjukkan perilaku kerja yang disiplin. Ketika penghargaan tidak diberikan secara adil dan lingkungan kerja belum sepenuhnya nyaman, maka motivasi kerja menurun dan berdampak pada kedisiplinan.
3. Peningkatan disiplin kerja dapat dilakukan melalui penguatan aspek-aspek motivasi kerja secara menyeluruh dan berkelanjutan, Upaya untuk meningkatkan disiplin karyawan harus diarahkan pada peningkatan motivasi baik secara ekstrinsik (seperti pemberian insentif, pengakuan prestasi, jaminan kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang kondusif) maupun intrinsik (seperti pengembangan diri, rasa memiliki, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan). Kegiatan seperti pelatihan rutin, forum evaluasi kinerja, pemberian sertifikat penghargaan, dan peningkatan fasilitas kerja dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan komitmen disiplin karyawan.

5.2 Saran – Saran

Dari penelitian ini terdapat beberapa saran – saran dari peneliti baik untuk saran teoritis dan saran praktis sebagai berikut:

1. Saran teoritis

Penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara motivasi kerja dan disiplin karyawan. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau iklim kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

2. Saran Praktis

a. Meningkatkan sistem penghargaan yang berjenjang dan transparan

Berdasarkan temuan bahwa penghargaan dan pujian atas prestasi berada pada kategori kurang baik, Koperasi Primkoppol perlu merancang sistem penghargaan yang lebih terstruktur. Ini mencakup penghargaan formal seperti bonus kinerja, insentif produktivitas, dan kenaikan jabatan berdasarkan evaluasi objektif. Di samping itu, penghargaan non-formal seperti pengakuan verbal, pengumuman prestasi karyawan terbaik, dan sertifikat apresiasi juga harus diintegrasikan untuk meningkatkan nilai psikologis dan kepercayaan diri karyawan.

b. Menyusun program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara

terjadwal, Karena kesempatan pelatihan dan pengembangan hanya dinilai cukup baik, koperasi perlu menyusun program pelatihan kerja yang rutin dan relevan dengan tugas karyawan. Materi pelatihan dapat mencakup keterampilan teknis, disiplin kerja, pelayanan prima, komunikasi efektif, serta manajemen waktu. Pelatihan ini tidak hanya

untuk meningkatkan kompetensi tetapi juga untuk membangun rasa dihargai dan diprioritaskan oleh organisasi.

- c. Menjamin kesejahteraan dan perlindungan kerja secara menyeluruh, Mengingat indikator kesejahteraan seperti keamanan finansial dan lingkungan kerja yang nyaman juga hanya dinilai cukup baik, koperasi perlu melakukan evaluasi terhadap sistem upah, tunjangan, dan jaminan sosial yang berlaku. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai, kejelasan status kerja, dan perlindungan terhadap hak-hak karyawan akan menciptakan rasa aman yang berkontribusi besar terhadap kedisiplinan kerja.
- d. Membangun budaya kerja yang komunikatif dan inklusif, Meskipun hubungan antar karyawan dinilai baik, iklim komunikasi terbuka tetap perlu dijaga dan ditingkatkan. Kegiatan seperti forum diskusi internal, pertemuan rutin antar unit, dan kegiatan sosial seperti gathering atau pengajian bersama dapat memperkuat solidaritas dan meningkatkan rasa memiliki (sense of belonging). Lingkungan kerja yang suportif akan meminimalkan konflik dan mendorong disiplin tanpa harus diawasi secara ketat.
- e. Monitoring dan evaluasi motivasi secara berkala, Koperasi disarankan melakukan pengukuran motivasi dan disiplin secara periodik, menggunakan kuesioner atau wawancara sebagai alat ukur. Dengan begitu, manajemen dapat mengidentifikasi penurunan motivasi sejak

dini dan segera melakukan tindakan perbaikan sebelum berdampak pada produktivitas kerja secara keseluruhan.

Dengan menerapkan saran-saran teoritis dan praktis di atas secara terintegrasi, Koperasi Primkoppol Satbrimob Polda Jabar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan suportif, di mana motivasi dan disiplin karyawan tumbuh seiring sejalan. Pendekatan ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat daya saing organisasi koperasi secara keseluruhan.

