

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Pada penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Operasional Di PT. Terminal Petikemas Surabaya” berikut hasil dari kesimpulannya:

1. Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,106 yang lebih besar dari t tabel 2,000 mengidentifikasi bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi nyata dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan departemen operasional.
2. Hasil uji t (parsial) juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan 0,000 yang lebih dari 0,05 dan nilai t hitung 7,327 yang lebih besar dari t tabel 2,000 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi substansial dan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan departemen operasional.
3. Dan hasil uji f (simultan) bahwa motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan departemen operasional (Y). Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung 389,690 yang lebih besar dari f tabel 3,148 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan dan substansial dalam meningkatkan kinerja karyawan departemen operasional.

## 5.2 Saran

### 1. Bagi Perusahaan PT Terminal Petikemas Surabaya

PT Terminal Petikemas Surabaya harus membuat program pengembangan karyawan yang berkelanjutan yang mencakup pelatihan soft skills, sistem pembayaran berbasis KPI (*Key Performance Indicator*), dan pembinaan karyawan berbasis kompetensi. Seseorang dapat memastikan bahwa program dilaksanakan dengan konsisten dengan membentuk tim *task force* yang didedikasikan untuk memantau bagaimana kebijakan motivasi dan kedisiplinan diterapkan. Untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, sistem kerja harus diperbarui dengan *hybrid working*, peningkatan pekerjaan, dan pembagian tugas yang lebih fleksibel. Untuk melakukan analisis talent dan melacak perkembangan kinerja secara *real-time*, teknologi HRIS (*Human Resource Information System*) modern juga harus digunakan dengan baik.

### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Mempelajari variabel seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan *work life balance* dapat memberikan gambaran lebih mendalam tentang apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan validitas eksternal, penelitian lanjutan disarankan untuk menggunakan pendekatan campuran (kualitatif dan kuantitatif) dengan sampel yang lebih beragam dari berbagai industri. Hubungan antar variabel dapat digambarkan secara lebih mendalam dengan teknik analisis yang lebih canggih, seperti model persamaan struktural (SEM). Eksperimen lapangan dan studi jangka panjang juga diperlukan untuk mengetahui apakah intervensi yang meningkatkan disiplin efektif dalam jangka panjang.