

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

5.1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini bermaksud dan memiliki tujuan untuk menguji apakah kedisiplinan kerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Parsial (Uji t) menjelaskan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan signifikan t hitung sebesar 3,022 Nilai ini lebih besar daripada t tabel sebesar 1,991, berarti kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (H_0 ditolak dan H_a diterima).
2. Hasil Uji Parsial (Uji t) menjelaskan bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan signifikan t hitung sebesar 4,217 Nilai ini lebih besar daripada t tabel sebesar 1,991, berarti kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (H_0 ditolak dan H_a diterima).
3. Hasil Uji Simultan (Uji F) menjelaskan bahwa variabel kedisiplinan kerja dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diartikan signifikan karena f hitung sebesar 26,138 lebih besar daripada f tabel sebesar 3,10, secara bersama-sama kedisiplinan kerja dan kualitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu kedisiplinan didalam perusahaan sangatlah penting dan harus lebih ditingkatkan lagi agar mampu juga meningkatkan kualitas kerja karyawan di PT. Media Satria Promosindo. Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian tersebut, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan, yaitu:

1. Kedisiplinan pada karyawan PT. Media Satria Promosindo perlu ditingkatkan lagi karena berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Dengan cara Disiplin diri sendiri, memiliki kewajiban tanggung jawab serta melakukan tugasnya secara efektif dan efisien.

2. Karyawan PT. Media Satria Promosindo harus meningkatkan kualitas kerja agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lebih maju kedepannya. Sehingga perusahaan dan karyawan mendapatkan nilai yang ideal. Dengan cara mengembangkan pengetahuan karyawan, melatih atau mengembangkan kemampuan agar meningkat lagi, serta mencakup loyalitas, kedisiplinan dan tanggung jawab.

