BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data diatas mengenai pengaruh kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja di PT PLN (Persero), maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Artinya semakin tinggi tingkat Kedisiplinan Kerja yang diberikan , maka semakin tinggi Efektivitas Kerja dan sebaliknya. Sehingga hipotesis awal (H1) dalam penelitian ini telah terbukti kebenarannya bahwa terdapat pengaruh positif Kedisiplinan Kerja terhadap Efektivitas kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4,388 > t_{tabel} 1,660$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja yang di fasilitaskan oleh perusahaan, maka semakin tinggi Efektivitas Kerja dan sebaliknya. Sehingga hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini telah terbukti kebenarannya bahwa terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,489 > t_{tabel} 1,660$.
3. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan kedua variabel *independen* (X) terbukti secara signifikan dan berpengaruh terhadap variable *dependen* (Y). Artinya kedua variabel *independen* memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* yaitu Efektivitas Kerja. Hal ini dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar $82,375 > F_{tabel} 3,09$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh pada variabel X terhadap variabel Y.

4. Diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,622 (62,2%) hal tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel *Independen* yaitu Kedisiplinan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Pada penelitian ini mampu menjelaskan nilai sebesar 0,622 (62,2%) terhadap variabel *Dependen* yaitu Efektivitas Kerja (Y). Sedangkan sisanya ($100\% - 62,2\% = 37,8\%$) yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi pada penelitian ini.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, maka implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan diharapkan dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam hal menunjang efektivitas kerja yang lebih baik lagi dan juga meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada usia $31 > 40^{\text{th}}$ dan juga pada lama bekerja pada jenjang $11 > 15^{\text{th}}$ perihal ketepatan waktu datang di kantor. Selain itu perusahaan diharapkan memperbaiki lingkungan kerja yang ada saat ini dimana terdapat suara yang dapat mengganggu aktivitas kerja yang dirasakan oleh karyawan pada usia $< 20^{\text{th}}$ dengan lama bekerja $0 > 5^{\text{th}}$.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, dan peneliti selanjutnya diharapkan melakukan wawancara agar hasil penelitian lebih relevan dan sesuai dengan realita yang ada.