

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. HJKarpet. Hal ini ditunjukkan oleh uji T yang dapat nilai t hitung lebih besar sehingga H_0 ditolak maka berpengaruh. Nilai t hitung positif yang artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat disiplin kerja maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. HJKarpet. Hal ini ditunjukkan oleh uji T yang dapat nilai t hitung lebih besar sehingga H_0 ditolak maka berpengaruh. Nilai t hitung positif yang artinya berpengaruh positif yaitu semakin meningkat motivasi kerja maka juga akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.HJKarpet. Hal ini ditunjuk oleh uji F yang didapat nilai F hitung lebih besar F table sehingga H_0 ditolak. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada table 4.14 hal.61 yang menggunakan perhitungan SPSS17 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,062 atau 6,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 6,2% variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari variable independen peneliti yaitu disiplin dan motivasi kerja dan sisanya 93,8% dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chandra Andika et al (2017) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Pratiwi (2014) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, karena disiplin kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah disajikan, penulis dapat memberikan manfaat bagi pihak perusahaan sebagai berikut:

1. Kedisiplinan para karyawan PT.HJ Karpet semakin ditegakan dengan tujuan agar hasil kinerjanya lebih maksimal dengan cara memberikan sanksi kepada yang melanggar peraturan perusahaan yang telah disepakatin oleh bersama. Karena semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin baik kinerja karywan
2. Pihak PT.HJ Karpet selalu mengontrol prestasi karyawan dan menciptakan program pengukuran prestasi karyawan sehingga meningkatnya motivasi kerja karyawan dan para karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Karna semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin berdampak baik terhadap kinerja karyawan
3. Manajemen PT. HJ Karpet lebih memperhatikan tentang kinerja karyawan yang ada diperusahaan tersebut dengan cara mengontrol dan memberikan pengawasan agar para karyawan bisa memberikan apresiasi kepada pimpinan sehingga karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja mencapai tujuan perusahaan.