

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa data penelitian yang menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil analisis data dari teknik regresi linear dari tabel model summary menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,533% dari variabel disiplin kerja dapat dijelaskan perubahan dalam variabel kinerja karyawan. Tabel anova mengindikasikan bahwa regresi secara statistik signifikan dengan nilai  $F = 106.025$  untuk derajat kebebasan  $k = 1$  dan  $n-k-1 = 95-1-1 = 93$  dan  $P\text{-value} = 0,00$  yang jauh lebih kecil dari  $= 0,05$ .

Persamaan garis regresi menggunakan metode kuadrat terkecil (*least aquares method*) yang didapat adalah  $y = 14.616 + 441x$ . Hasil analisis data melalui teknik regresi sederhana menunjukkan bahwa nilai t statistik untuk variabel kinerja karyawan sebesar 9,630 dengan nilai  $p = 0,00 < 0,05$ . Hal tersebut berarti dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan dengan disiplin karyawan

Dapat disimpulkan juga bahwa  $r_{\text{hitung}} = 0,730$  lebih besar daripada  $r_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar 0,202 . Dengan demikian  $r_{\text{hitung}} = 0,730$ ,  $p = 0,000$ , taraf signifikan  $p < 0,05$ , dan  $df = n - 2 = 95 - 2 = 93$  dengan pengujian dua arah dapat diperoleh harga  $r_{\text{tabel}} = 0,202$  Hasil tersebut menggambarkan bahwa  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  ( $0,730 > 0,202$ ),, maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima.

Dari data diatas dapat diketahui jika sumbangan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 51,2%, sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini berdasarkan pada data yang diperoleh dari frekuensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan dalam variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT X, Beberapa saran yang dapat diberikan sehubungan penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Sebaiknya perusahaan memberikan teguran atau sanksi tegas kepada karyawan yang kurang mentaati peraturan kedisiplinan terkait kehadiran dan pemakaian seragam *safety* yang sesuai standart perusahaan. Hal ini di sebabkan masih ada karyawan dan atasan masih melanggar masalah keselamatan kerja.
  - b. Perusahaan harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, Mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin kerja berjalan baik maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini akan memberikan tolak ukur tinggi rendahnya karyawan menggunakan disiplin kerja.
  - c. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memberikan pekerjaan yang menantang agar para karyawan dapat mengembangkan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan memberikan dampak yang baik bagi para karyawan ntuk mampu berinovasi dan berkreatifitas di dalam melakukan pekerjaannya
  - d. Diharapkan bagi perusahaan agar bisa lebih meningkatkan fasilitas-fasilitas perusahaan yang dirasa kurang memadai bagi karyawan, agar para

karyawan dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Hal ini di sebabkan masih ada beberapa karyawan yang belum mencapai target dalam hasil pekerjaannya

## 2. Bagi Karyawan

- a. Sebaiknya karyawan bisa lebih untuk memaksimalkan waktu pekerjaan selama jam kerja agar waktu tidak ada yg terbuang dan hasil kerja lebih maksimal. Hal ini sebabkan beberapa para karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk bersantai
- b. Karyawan diharapkan bisa meningkatkan hasil kerja yang lebih baik baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini di karenakan ada beberapa karyawan yang hanya mementingkan dari segi jumlah (kuantitas) bukan dari segi kualitas
- c. Sebaiknya karyawan sebelum bekerja di lakukan briefing agar selalu mengingatkan karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini di sebabkan karena banyak karyawan yang sering telat dalam mulai bekerja tanpa ada briefing tentang pekerjaan dari shift sebelumnya
- d. Sebaiknya karyawan belajar memahami diri maupun memahami kondisi perusahaan, agar bisa menyeimbangkan keinginan karyawan dengan kondisi perusahaan saat ini. Hal ini disebabkan ada beberapa karyawan tetap dan kontrak yang bekerja sesuai keinginan sendiri

## 3. Bagi Peneliti Lain

- a. Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independent untuk pengembangan penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti berikutnya

dapat menambah variabel independent yang lainnya, misalnya disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan diharapkan memberikan hasil penelitian yang lebih lengkap dari yang sebelumnya

- b. Peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat dipengaruhi selain kinerja karyawan, misalnya kepuasan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat .2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka cipta.
- Abdullah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin: Antasari Press
- Arifin dan Barnawi. 2012. *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta : Ar-ruz Media
- Bratton, dkk. 2010. *Human Resources Management Theory and Practice*. London : Macmillan Press
- Bernadin jhon. H, Russel (1998). *Human Resources Management: An Experiential Approach*. Singapore: A. Division at The Mc. Grow Hill, Company
- Cahyono,dkk. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, Jurnal, JRBI Vol. 1*, Yogyakarta (diakses pada tanggal 06 November 2016)
- Edy,Sutrisno.2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Yogyakarta
- \_\_\_\_\_.2008. *Penelitian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta
- Hasibuan.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.2005.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

\_\_\_\_\_.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

*Oxford Advanced Learner's Dictionary. (2005).Oxford: Oxford University Press*

Priyatno. 2008. *Mandiri SPSS untuk Analisis Data & Uji Statistik*. Yogyakarta : Mediakom.

Reskar. 2001. *Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Cipta Mandiri*. Makassar : FE-Unhas

Rivai. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Robbin. 2005. *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

\_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

\_\_\_\_\_.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*.Yogyakarta: STIE YKPN

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju

\_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen*. Bandung : Mandar Maju

Simanjuntak. 2011. *Manajemen dan Evakuasi Kerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI

Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana

\_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

<http://mkpi.indoprima-group.com>. Di akses pada tanggal 23 september 2016

Uyanto. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Wilson. 2012. *Manajemen Sumber daya manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga

Wibowo. 2007. *Manajemen kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

\_\_\_\_\_. 2012. *Manajemen Kerja(edisi ke 3)*, Jakarta : Rajawali Pers.