

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang mengacu pada tujuan penelitian dan hipotesis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Uji signifikan dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa :
 - Untuk variabel gaji & tunjangan (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar $= 5,324 > t_{tabel} = 1,9818$ dengan signifikansi $= 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel system gaji & tunjangan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y).
 - Untuk variabel suasana lingkungan kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar $= 3,050 > t_{tabel} = 1,9818$ dengan signifikansi $= 0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel suasana lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y).
 - Untuk variabel peluang promosi (X_3) mempunyai t_{hitung} sebesar $= 5,314 < t_{tabel} = 1,9818$ dengan signifikansi $= 0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel peluang promosi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y).
 - Untuk variabel rekan kerja (X_4) mempunyai t_{hitung} sebesar $= 2,701 > t_{tabel} = 1,9818$ dengan signifikansi $= 0,008 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel rekan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Y).

2. Uji signifikan dengan uji F

Berdasarkan uji simultan dengan menggunakan uji F diketahui bahwa besarnya $F_{hitung} 43,117 > F_{tabel} 3,9274$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha yang bernilai 0,05. berdasarkan kriteria uji F maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian secara – bersama – sama atau simultan variabel – variabel bebas yang meliputi sistem gaji & tunjangan (X1), suasana lingkungan kerja (X2), peluang promosi (X3), dan rekan kerja (X4) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

3. Dengan menggunakan Uji t

Dengan menggunakan uji t diketahui bahwa suasana lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap disiplin kerja yaitu dengan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai t pada tabel analisa uji t adalah 3,050

5.2 Rekomendasi

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian, maka dapat diajukan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan masukan bagi pihak – pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini :

1. Pihak manajemen hendaknya lebih memperhatikan faktor – faktor kepuasan kerja para karyawan terutama faktor gaji & tunjangan, suasana lingkungan kerja, promosi kerja, dan rekan kerja.

2. Pihak manajemen harus dapat mengkoordinasikan setiap kegiatan karyawan dan melaksanakan evaluasi secara lebih efektif agar pelaksanaan kerja dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.