

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Gaya Sastra Indah di Jakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} = 4,42 > t_{tabel} = 1,70$  dan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pada karyawan memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 60,96 + 0,225 X$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor disiplin kerja (X) akan mengakibatkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,225 skor pada konstanta 60,96.

Kinerja pada karyawan ditentukan oleh disiplin kerja sebesar 36,51% dan sisanya 63,49% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

#### B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Gaya Sastra Indah di Jakarta. Dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah :

1. Disiplin kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, sebaliknya jika disiplin kerja buruk maka kinerja karyawan juga buruk.
2. Dari dua indikator disiplin kerja yang terdiri dari indikator pertama adalah preventif dengan sub indikator yaitu ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, dan ketertiban. Indikator ke dua adalah korektif dengan sub indikator yaitu teguran lisan/tertulis, penurunan pangkat, dan penurunan gaji. Indikator korektif mempunyai nilai 51% mempengaruhi kinerja pada karyawan. Sedangkan indikator preventif mempunyai nilai 49%.
3. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan PT. Gaya Sastra Indah di Jakarta, salah satunya adalah faktor disiplin kerja. Penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam rangka meningkatkan kinerja pada karyawan adalah :

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja perlu adanya disiplin kerja yang optimal, yaitu yang harus dilakukan oleh seluruh karyawan dengan cara mentaati seluruh peraturan yang dibuat oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil olah data variabel disiplin kerja, indikator preventif dengan sub indikator ketertiban memiliki skor terendah, yaitu 10,77%. Hal ini berarti bahwa hendaknya karyawan tertib dalam menjalankan setiap tugas atau pekerjaan yang jadi tanggung jawab masing-masing karyawan.
3. Pada variabel disiplin kerja, indikator korektif dengan sub indikator penurunan gaji memiliki skor tertinggi yaitu 14,28%. Ini berarti perusahaan dapat memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan.