

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi, yang mana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari hal itu diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

1. secara keseluruhan total skor variabel disiplin kerja (X_1) yaitu sebesar 4,26 maka berada dalam interval baik (skor 4) . untuk rata-rata jawaban skor responden tertinggi terdapat pada indikator Pegawai dapat mengekspresikan pandangan dan perasaan tentang prosedur organisasi” yaitu sebesar 4,46 . sedangkan skor rata-rata jawaban responden terendah terdapat pada indikator “Pegawai paham dengan tujuan di dalam lingkungan kerja” yaitu sebesar 3,37.

Ditinjau secara parsial, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi, hasil dapat dibuktikan berdasarkan dengan hasil uji t yang diperoleh β_1 sebesar 3,638 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari standar error yang telah ditetapkan sebesar 0,05 dengan nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif yaitu $0,405 = 40,5\%$ hasil menunjukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi

2. secara keseluruhan total skor variabel kepuasan kerja (X_2) yaitu sebesar 4,31 maka berada dalam interval baik (skor 4) . untuk rata-rata jawaban skor responden tertinggi terdapat pada indikator “Pemimpin melakukan mutasi pegawai pada bagian/divisi yang berbeda agar pegawai memiliki pengalaman yang lebih luas” yaitu sebesar 4,46. sedangkan skor rata-rata jawaban responden terendah terdapat pada indikator “Kesesuaian berat atau ringannya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan kemampuan fisik masing-masing pegawai” yaitu sebesar 4,15.

Ditinjau secara parsial, bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi, hasil dapat dibuktikan berdasarkan dengan hasil uji t yang diperoleh β_1 sebesar 8,436 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari standar error

yang telah ditetapkan sebesar 0,05 dengan nilai koefisien regresi disiplin kerja bernilai positif yaitu $0,612 = 61,2\%$ hasil menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi

3. secara keseluruhan total skor variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 38,0 maka berada dalam interval baik (skor 4) . untuk rata-rata jawaban skor responden tertinggi terdapat pada indikator “Pegawai menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh pemimpin.” yaitu sebesar 4,18 sedangkan skor rata-rata jawaban responden terendah terdapat pada indikator “Pegawai diberikan inisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan/pimpinan” yaitu sebesar 3,52.

Berdasarkan hasil uji hipotesis analisis regresi berganda melalui program spss 26.0, maka diperoleh hasil variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. Hasil ini dapat dibuktikan melalui persamaan regresi berganda $Y = 12,178 + 0,405x_1 + 0,612x_2$, dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

Sedangkan secara perhitungan statistik angka koefisien determinasi (R^2) = 0,606. Yang berarti disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi 0,606 atau 60,6% dan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat beberapa hal yang perlu peneliti sarankan kepada PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi bagi perusahaan antara lain :

1. Pada variabel disiplin kerja indikator terendah yaitu tujuan dan kemampuan pada pernyataan “pegawai paham dengan tujuan didalam lingkungan kerja” yaitu dengan skor sebesar 3,37 hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum memahami tujuan didalam lingkungan kerja , oleh karena itu pemimpin harus diadakannya setiap memulai pekerjaan dengan adanya pengarahan sebelum bekerja setiap hari untuk target yang akan dicapai dan harus diadakannya meeting minimal seminggu sekali untuk mengontrol apa yang harus dievaluasi dalam

pekerjaan, dan pemimpin memberikan pemahaman kepada karyawan dengan mengontrol pekerjaan mereka setiap hari agar karyawan yang belum paham akan pekerjaan bisa diberi pemahaman oleh pemimpin.

2. Pada variabel kepuasan kerja indikator terendah yaitu berat ringannya pekerjaan terdapat pada pernyataan “kesesuaian berat atau ringannya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan kemampuan fisik masing-masing pegawai”,
3. dengan jumlah skor sebesar 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi dalam hal kebiasaan kerja harus ditingkatkan dan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.