

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus: hotel X Palu - Sulawesi Tengah. Simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan Hotel X Palu – Sulawesi Tengah berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Indikator tanggung jawab memiliki skor paling tinggi, sedangkan indikator kepedulian terhadap perusahaan memiliki skor terendah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Hotel X Palu – Sulawesi Tengah berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Indikator kualitas pekerjaan memiliki skor paling tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Sedangkan indikator kinerja karyawan yang memiliki skor yang paling kecil adalah kuantitas kerja.
3. Disiplin kerja karyawan Hotel X Palu - Sulawesi Tengah mempunyai pengaruh positif terhadap kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian regresi linear sederhana. Nilai *.Sig* pada tabel Coefficients sebesar 0,053 yang artinya lebih kecil dari nilai α yaitu 0,1. Nilai R Square sebesar

0,109 menunjukkan bahwa disiplin kerja hanya berpengaruh sebesar 10,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 89,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar disiplin kerja. Hasil hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Banni, dkk dan Yusran yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka berikut ini ada beberapa hal yang dapat disarankan yaitu sebagai berikut.:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja hanya berpengaruh sebesar 10,9% terhadap kinerja karyawan, tetapi hendaknya perusahaan tetap meningkatkan disiplin kerja agar kinerja karyawan bisa lebih meningkat. Perusahaan juga sebaiknya memperhatikan faktor-faktor lain diluar disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai disiplin kerja tetapi dengan indikator serta objek yang berbeda. Selain itu berdasarkan hasil penelitian ini terdapat 89,1% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja. Penelitian-penelitian lebih lanjut hendaknya menambah faktor lain yang

dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh baik bagi perusahaan.