

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sumatera Selatan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening serta didukung dengan teori-teori yang melandasi pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat pada uji T dengan nilai T_{hitung} sebesar $2,140 > T_{tabel}$ sebesar $2,005$ dan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Sehingga semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sumatera Selatan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sum-Sel” terbukti.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (M). Besaran pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilihat pada uji T dengan nilai T_{hitung}

sebesar $5,768 > T_{\text{tabel}}$ sebesar 2,005 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga semakin baik disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sumatera Selatan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sumatera Selatan” terbukti.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat pada uji T dengan nilai T_{hitung} sebesar $4,434 > T_{\text{tabel}}$ sebesar 2,005 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga semakin baik kepuasan kerja yang diterima oleh para karyawan PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sumatera Selatan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sum-Sel” terbukti.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

Hasil analisis diperoleh pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,258, sedangkan pengaruh tidak langsung Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 0,3301.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh Langsung. Dengan nilai signifikansi ketiga variabel lebih kecil atau $\alpha = 0,05$. sehingga jika para karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja pun akan semakin baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja tidak diterima oleh para karyawan akan menurunkan kinerja karyawan dan tidak disiplin dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) “Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Yang Diberikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja” terbukti

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sumatera Selatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kedisiplinan yang ada sudah baik maka untuk meningkatkan kedisiplinan harus lebih giat dan semangat dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
- b. Disiplin kerja pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sumatera Selatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya kedisiplinan yang ada sudah baik dan sehingga

menimbulkan kepuasan terhadap para karyawan dalam bekerja maka harus dipertahankan.

- c. Kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sumatera Selatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kepuasan kerja yang diterima oleh para karyawan sudah maksimal dan menimbulkan hasil kerja yang optimal. Maka, harus dipertahankan
- d. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sumatera Selatan memiliki pengaruh secara tidak langsung artinya kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan akan menimbulkan kinerja yang semakin meningkat sehingga berdampak terhadap disiplin pun yang juga akan semakin baik, kondisi seperti ini harus dipertahankan demi kelangsungan hidup perusahaan.