

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja yang dimiliki oleh para karyawan semakin baik maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Selanjutnya berdasarkan analisis jawaban responden ditemukan bahwa tanggapan responden mengenai Disiplin kerja berada pada kategori yang sangat baik dan untuk jawaban responden mengenai Kinerja karyawan juga berada pada kategori sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa Kinerja karyawan yang baik di Kantor PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo dipengaruhi oleh Disiplin kerja yang ada di lingkungan kantor tersebut. Koefisien kekuatan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini sangat baik karena berkisar 61,0% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa disiplin kerja yang diterapkan semakin baik, maka optimal pula hasil kerja dari karyawan. Pada Kantor PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo ditemukan bahwa disiplin kerja sangat baik dan kinerja karyawan pun sangat baik, namun beberapa hal yang perlu menjadi perhatian Kantor PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo. Untuk itu saran yang ditawarkan oleh peneliti meliputi:

1. Tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan kewajiban bagi para karyawan untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya, untuk itu bagi karyawan sebaiknya melaksanakan tugas itu dengan baik walaupun tugas tersebut tidak disukai atau hambatan dalam penyelesaiannya sulit untuk mencari jalan keluarnya.
2. Para karyawan harus memperhatikan disiplin kerjanya, terutama dalam hal kehadiran untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo.
3. Pimpinan perusahaan PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Gorontalo sebaiknya memberikan pembinaan dan motivasi kepada para karyawannya agar memelihara kedisiplinannya dan juga meningkatkan kerjanya dalam mencapai target yang telah ditentukan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Suatu Pendekatan Dan Praktek*.  
Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :  
Erlangga
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Teori Kasus dan Sosial*. Bandung :  
Alfabeta
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:  
BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung :  
Refika Aditama
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia  
Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Posdakarya
- Sugiyono. 2011. *Metode Kuantitatif, Metode Kualitatif dan R & D*. Bandung  
: Alfabeta
- Simomora, Hendry, Ir. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*.  
Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2011. *Metode kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta