

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dihasilkan dalam penelitian di lapangan dan setelah data diolah menggunakan SPSS tentang pengaruh karakteristik individu dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di JNE Pangkalpinang, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil deskriptif pada setiap indikator, variabel karakteristik individu, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori penilaian baik. Hal ini ditunjukkan dari skor rata-rata yang dihasilkan variabel karakteristik individu dengan indikator minat sebesar 3,64, indikator sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan sebesar 4,32, indikator kebutuhan individual sebesar 4,02, indikator kemampuan atau kompetensi sebesar 3,82, indikator pengetahuan tentang pekerjaan 4,28, indikator emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai sebesar 4,55, serta hasil nilai rata-rata penilaian variabel karakteristik individu sebesar 4,05, variabel disiplin kerja dengan indikator tujuan dan kemampuan sebesar 4,42, indikator teladan pimpinan sebesar 3,71, indikator balas jasa sebesar 3,85, indikator keadilan sebesar 4,40, indikator waskat sebesar 4,21, indikator sanksi hukuman sebesar 3,10, indikator ketegasan 4,08, indikator hubungan kemanusiaan sebesar

4,15, serta hasil dari nilai rata-rata penilaian variabel disiplin kerja sebesar 4,04, variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas sebesar 4,20, indikator kuantitas sebesar 4,09, indikator ketepatan waktu sebesar 4,01, indikator efektivitas sebesar 4,16, indikator kemandirian sebesar 4,22, indikator komitmen kerja sebesar 4,45, serta hasil dari nilai rata-rata penilaian variabel kinerja karyawan sebesar 4,14.

2. Karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari uji t pada variabel karakteristik individu dengan $t_{hitung} 5,400 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
3. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan JNE Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari uji t pada variabel disiplin kerja dengan $t_{hitung} 2,812 > t_{tabel} 1,986$ dan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
4. Karakteristik individu dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan JNE Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari uji F dengan nilai $F_{hitung} 30,998 > F_{tabel} 3,09$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

5. Tidak terdapat perbedaan kinerja antara karyawan laki-laki dan perempuan di JNE Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari uji beda independen pada variabel kinerja karyawan dengan nilai dari *Equal Variances Assumed* menghasilkan nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,166 > 0,05$.
6. Tidak terdapat perbedaan disiplin kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan di JNE Pangkalpinang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil dari uji beda independen pada variabel disiplin kerja dengan nilai dari *Equal Variances Assumed* menghasilkan nilai sig. (2-tailed) sebesar $0,893 > 0,05$.

5.2 Saran

Hasil dari mempelajari dan menganalisa fenomena yang ada di JNE Pangkalpinang, maka peneliti memberikan beberapa saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

- a. Saran untuk instansi/organisasi

Saran untuk JNE Pangkalpinang sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan kegiatan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. JNE Pangkalpinang diharapkan memperhatikan karakteristik individu setiap karyawan dari hasil temuan peneliti bahwa peranan yang paling tinggi dalam karakteristik individu yaitu selalu bekerja sesuai dengan suasana hati. Peranan yang paling rendah dan perlu diperhatikan dalam karakteristik individu yaitu kurangnya kemampuan yang dimiliki karyawan dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu, JNE Pangkalpinang sebaiknya memperhatikan karakteristik individu karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di JNE Pangkalpinang.

2. JNE Pangkalpinang juga sebaiknya memperhatikan peranan variabel disiplin kerja dari disiplin preventif dan disiplin korektif, dari hasil temuan peneliti peranan yang paling tinggi dalam disiplin kerja yaitu dari selalu bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin sehingga disiplin kerja dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan jika dilihat dari hal tersebut. Selain itu peranan yang paling rendah dan perlu diperhatikan dalam disiplin kerja yaitu dengan memperhatikan karyawan yang tidak patuh dengan peraturan perusahaan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat jika tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan juga meningkat. Oleh karena itu, JNE Pangkalpinang sebaiknya memperhatikan disiplin kerja karena variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di JNE Pangkalpinang.

- b. Saran untuk penelitian selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan instrumen penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi serta dapat menambahkan

beberapa pilihan variabel pendukung seperti pengawasan pimpinan dan pelatihan yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, sehingga kemampuan mengukurnya lebih baik dan dapat mengkaji lebih dalam mengenai masalah dalam penelitian ini, dengan objek yang berbeda serta pertanyaan/pernyataan yang berbeda pada item-item kuesioner dan bagi penelitian mendatang khususnya yang akan meneliti tentang kinerja karyawan penulis berharap agar penulis selanjutnya lebih mengkaji mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan jasa lainnya, instansi pemerintah, koperasi, dan lain-lain, terutama faktor-faktor yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu bagi penelitian yang akan datang hendaknya sampel dan daerah penelitian lebih diperluas lagi serta penggunaan metode pengambilan sampel dapat menggunakan metode lain selain penggunaan sampel *insidental* atau dapat mencari objek penelitian yang belum pernah diteliti sebelumnya untuk menghindari plagiasi dan penelitian yang akan datang dapat menambah variabel lain yang jarang diteliti dalam penelitian sebelumnya sebagai faktor-faktor dalam kinerja karyawan.