

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya yang telah penulis analisis serta uraikan, maka pada bab ini penulis dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kantor POS Palembang 30000.

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor POS Palembang 30000, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kedisiplinan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji statistik regresi linear sederhana diperoleh nilai estimasi data untuk model persamaan linear sederhana yaitu $Y=5,122+0,856x$ maka pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja adalah positif dengan konstanta 5, 122, artinya apabila pengaruh kedisiplinan tidak ada atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan pada kantor POS Palembang 30000 sebesar 5,122 dan kedisiplinan menunjukkan nilai beta positif sebesar 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor POS Palembang 30000. Dikarenakan bahwa dengan adanya disiplin kerja yang baik seperti datang tepat waktu, bekerja tanpa adanya pengawasan serta mematuhi peraturan perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan sehingga dapat mencapai tujuan dan target dari perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian ini, penulis memberikan saran kepada Kantor Pos Palembang 30000:

1. Kantor Pos Palembang 30000 diharapkan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja karyawan dengan melakukan pengawasan yang lebih supaya karyawan lebih mematuhi peraturan perusahaan. Selain itu, karyawan harus diberikan pemahaman bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.
2. Kantor Pos Palembang 30000 sebaiknya harus melakukan evaluasi terhadap peraturan yang ada seperti tindakan tegas kepada karyawan yang kurang disiplin supaya kinerja karyawan meningkat.
3. Bagi peneliti lain yang selanjutnya, sebaiknya untuk itu perlu menambahkan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain, serta memperluas dan memperbanyak sampel, mengingat kontribusi dari kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan masih relatif rendah.