

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini keseluruhan karyawan PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus dengan jumlah karyawan 37 orang. Setelah peneliti melakukan analisis dalam bab-bab sebelumnya maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik dari koefisien regresi sebesar 0,400 dan hasil uji statistik t untuk variabel bebas disiplin kerja (X_1) yang menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,573 < 2,032$) dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus.

Apabila variabel bebas lain dianggap konstan maka koefisien regresi untuk disiplin kerja (X_1) adalah sebesar 0,400, artinya setiap terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 100% maka akan kinerja karyawan (Y) sebesar 40,0%.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus.. Semakin tinggi dan baiknya persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dan kualitas dari produk tersebut.

Hal ini dibuktikan dari hasil uji statistik dari koefisien regresi sebesar 0,483 dan hasil uji statistik t untuk variabel bebas persaingan di tempat

kerja (X_2) yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,611 < 2,032$) dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dikatakan ada pengaruh yang signifikan antara persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus.

Apabila variabel bebas lain dianggap konstan maka koefisien regresi untuk persaingan di tempat kerja (X_2) adalah sebesar 0,483, artinya setiap terjadi peningkatan persaingan di tempat kerja sebesar 100% maka akan kinerja karyawan (Y) sebesar 48,3%.

3. Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja dan persaingan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kudus Karya Prima Jekulo, Kudus. Hal ini terlihat dari nilai F_{hitung} 69,544 dan nilai F_{tabel} 3,28 dengan nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05, artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($69,544 > 3,28$).

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun telah diupayakan semaksimal mungkin, namun ternyata penelitian ini masih banyak keterbatasan penelitian, yang meliputi:

1. Disiplin kerja dibatasi oleh tolak ukur untuk mengetahui fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dijalankan dengan baik atau tidak.
2. Persaingan karyawan di tempat kerja dibatasi oleh sikap atau perilaku antara karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif.
3. Kinerja karyawan dibatasi oleh kualitas kerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja.

C. Saran-saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan sumbangan kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi karyawan harus terus meningkatkan kualitas diri dan menjaga hubungan baik dengan atasan sehingga dapat tercipta kenyamanan dan keselarasan yang baik antar keduanya.
2. Hal yang terpenting yang tidak boleh dilupakan adalah disiplin kerja merupakan modal utama yang dimiliki karyawan yang seharusnya menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi MSDM yang lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Hal tersebut dilakukan agar setiap karyawan memiliki inisiatif yang tinggi dalam penyelesaian tugas masing-masing.
3. Persaingan di tempat kerja yang terjadi antara karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan. Persaingan yang didasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik. Dengan begitu akan tercapainya pengakuan, penghargaan, dan status sosial yang terbaik dari orang lain.
4. Proses dalam memperoleh kinerja yang sesuai harapan tidaklah mudah. Maka dalam usaha mengembangkan sumber daya manusia (karyawan) harus dilakukan secara efektif, adil dan merata dengan memperhatikan serangkaian tahapan/seleksi penilaian prestasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga nantinya tidak ada pihak manapun yang merasa dirugikan.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi perkembangan usaha.

D. Penutup

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan hidayah dan taufik-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tatap tercurah kepada Baginda Rasolullah Muhammad SAW yang kita harapkan syafa'atnya kelak di hari kiamat.

Penulis menyadari meskipun dalam penulisan skripsi ini telah berusaha semaksimal mungkin, namun dalam penulisan ini tidak lepas dari kesalahan

dan kekeliruan. Hal itu semata-mata merupakan keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak demi perbaikan yang akan datang untuk mencapai kesempurnaan.

Akhirnya penulis hanya berharap semoga skripsi ini dapat menambah khazanah keilmuan, bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Amiin.

