

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta menyampaikan saran-saran yang mungkin bisa menjadi masukan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} (2.955) > t_{tabel} (1.775)$ dengan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$ yang berarti H_1 diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pengawasan kerja berpengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai $t_{hitung} (5.885) > t_{tabel} (1.775)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti H_1 diterima.
3. Berdasarkan hasil uji secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pengawasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai perolehan $F_{hitung} (37.555) > F_{tabel} (0.021)$ dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti H_1 diterima.

4. Sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53.7%, sedangkan sisanya 46.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka sebagai pihak perusahaan agar selalu memperhatikan dan menerapkan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin kepada karyawan agar karyawan tidak melakukan tindakan pelanggaran disiplin karena dengan disiplin yang baik dapat meningkatkan kinerja dari karyawan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.
2. Variabel pengawasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan maka, peneliti menyarankan agar perusahaan lebih meningkatkan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan sehingga dengan pengawasan yang baik dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.
3. Diharapkan bagi pihak perusahaan agar memberikan perhatian terhadap disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap karyawan dengan cara lebih membiasakan diri bertanggung jawab terhadap pekerjaan, menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan dan dengan menciptakan pengawasan yang lebih komunikatif agar karyawan tetap konsentrasi dengan pekerjaannya, hal ini agar usaha untuk meningkatkan disiplin kerja

dan pengawasan kerja dapat memberikan dorongan yang positif terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel bebas lain, agar dapat diketahui kontribusi variabel-variabel lain dalam meningkatkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.