

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja signifikan terhadap kinerja. Kedua variabel juga memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini di buktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,512 > 0,361$ ). Berdasarkan kesimpulan ini bisa memberikan disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan dampak pada kinerja yang tinggi pula.
2. Komitmen organisasi memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini di buktikan dengan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,649 > 0,361$ ). Ini membuktikan bahwa, semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja pegawai pun juga akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya.

#### **5.2. Implikasi**

##### **5.2.1. Implikasi Teoritis**

Teori-teori yang menjelaskan tentang disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja telah diperkuat keberadaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edy Marheno, Fasochah dan Darsono (2016) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengasuh Dengan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akademi Kepolisian Semarang”. Metode analisis data menggunakan SPSS 17.0. Hasil penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja pengasuh terbukti. Komitmen organisasi secara positif mempengaruhi kinerja pengasuh terbukti. Karakteristik pekerjaan secara positif memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja terbukti. Karakteristik pekerjaan positif memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja terbukti.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Intan Sarah Putri Ayu Datul Bambang Swasto Sunuharyo(2018). “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iriyanti Dwi Hapsari(2007), “Hubungan kepuasan kerja dan kedisiplinan dengan komitmen organisasi pada karyawan spinning I PT. apac inti corpora semarang tahun 2006). Hasil menunjukan ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan spinning I PT apac corpora Semarang tahun 2006. Terbukti dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $0,509 > 0,195$  pada taraf signifikansi 5%. 2. ada hubungan signifikan antara kedisiplinan dengan komitmen organisasi pada karyawan spinning I PT apac inti corpora semarang tahun 2006. terbukti dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $0,597 > 0,195$  pada taraf signifikansi 5%. 3. ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kedisiplinan dengan komitmen organisasi pada karyawan spinning I PT apac inti Corpora Semarang tahun 2006. Terbukti  $F_{hit} > F_{tabel}$  atau  $57,773 > 3,09$ .

### **5.2.2. Implikasi Terapan**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan pada sub bagian pertama dalam penelitian ini, peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini yang dilakukan oleh penulis bahwa bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja, maka dari itu pihak Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua harus lebih memperhatikan dan mempertahankan indikator-indikator pada variabel tingkat kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan peraturan kerja, dan ketegasan
2. Dari hasil penelitian ini yang dilakukan oleh penulis bahwa bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja, maka dari itu pihak Dinas Pertanian Kabupaten Sabu Raijua harus lebih memperhatikan indikator-indikator pada variabel kualitas, kuantitas, tanggungjawab, kerjasama dan inisiatif.