

V. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan perhitungan uji F untuk menguji kelayakan model regresi dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dapat diketahui nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($3617,564 > 2,525$), maka dapat disimpulkan model regresi layak digunakan. Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji t, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung pengawasan $>$ t-tabel ($3,338 > 1,670$) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung disiplin kerja $>$ t-tabel ($3,279 > 1,670$) dan nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$).
3. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung penghargaan $>$ t-tabel ($3,223 > 1,670$) dan nilai signifikansi ($0,002 < 0,05$).
4. Hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan t-hitung hukuman $>$ t-tabel ($3,666 > 1,670$) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$).
5. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto dibanding variabel pengawasan, penghargaan dan hukuman diterima. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh proporsional variabel disiplin kerja lebih besar dari variabel pengawasan ($0,2776 > 0,2214$), penghargaan ($0,2776 > 0,2435$) dan hukuman ($0,2776 > 0,2523$).

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian terdapat indikator dari setiap variabel yang memiliki nilai terendah, sehingga hal tersebut dapat digunakan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan Surya Agung Motor Purwokerto. Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan antara lain :

1. Pimpinan perusahaan dapat meningkatkan pengawasan dengan lebih memusatkan pengawasan pada bidang pekerjaan yang masih sering terjadi penyimpangan.
2. Perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja dengan meningkatkan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas.
3. Perusahaan dapat meningkatkan penghargaan dengan memberikan hak istimewa yang lebih menarik agar karyawan lebih antusias untuk mendapatkannya dengan cara meningkatkan kinerjanya.
4. Perusahaan dapat meningkatkan hukuman dengan mempertegas pemberlakuan hukuman sedang seperti pemotongan gaji bagi karyawan yang melanggarnya.
5. Perusahaan dapat mengoptimalkan disiplin kerja sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja dengan cara meningkatkan ketepatan waktu karyawan datang dan pulang kerja, meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku, meningkatkan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan meningkatkan ketepatan waktu karyawan dalam melaksanakan tugas.