

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta akan diuraikan beberapa keterbatasan penelitian dan saran-saran yang bermanfaat yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya.

A. Simpulan

Dari hasil uji hipotesis maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penelitian ini memprediksi bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sehinggatujuan perusahaan akan tercapai. Data dalam penelitian ini menunjukkan disiplin kerja justru berpengaruh negatif. Hubungan yang kontradiktif ini diperkirakan karena karyawan selalu berusaha hadir tepat waktu di kantor untuk memenuhi persentase kehadiran namun belum tentu bekerja seara efektif. Sehingga belum tentu mampu meningkatkan kinerja organisasi.
2. Motivasi diharapkan dapat memberikan dorongan seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang tidak signifikan ini dikarenakan perusahaan kurang mendorong pegawai untuk mampu bekerjasama dalam kelompok maupun unit lain untuk meningkatkan efektifitas, kelancaran, dan keberhasilan.

Selain itu perusahaan kurang melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan.

3. Pengembangan karier bagi karyawan perlu dilakukan karena seorang karyawan mengharapkan adanya perubahan, kemajuan, dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Dalam penelitian ini pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang signifikan ini dikarenakan perusahaan memberi kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan diri, dan sistem penilaian dan evaluasi telah dilakukan secara *fair* (terbuka, jujur, dan adil).

B. Keterbatasan

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian:

1. Penelitian ini hanya mengambil obyek yang terbatas pada PDAM yang terdapat di Kota Madiun.
2. Penelitian ini tidak melakukan spesifikasi jabatan tugas, sehingga kemungkinan adanya perbedaan pandangan antara posisi bawahan dan atasan.

C. Saran

Penelitian selanjutnya disarankan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mengambil obyek penelitian yang lebih luas.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dalam pengambilan sampel diharapkan untuk mengetahui jumlah karyawan terlebih dahulu.
3. Penelitian selanjutnya memverifikasi hasil yang kontradiktif antara disiplin dengan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Ghani, Achmad. 2008. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar". *Jurnal Aplikasi manajemen volume 7 nomor 1*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, L.J., Ivancevich, M.J., Donnely, H. J. 1996. *Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Halim, A., Ahmad T., dan Husein, M.F. 1998. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Handoko, Hani T. 1989. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintahan Kabupaten Tabalog Di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal manajemen dan akuntansi volume 11 nomor 2*.
- Hartono, Jogiyanto. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Edisi 2011. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Iskandarsyah, Triayana. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Istijanto. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kuncoro, M. 2007. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi ketiga. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mutmainnah, Sri. 2008. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panen Lestari Internusa Medan". *Jurnal plans (penelitian ilmu manajemen dan bisnis), vol. III No: 1 Maret 2008, hal 26-29*.

- Nawawi, Hadari. 2003. *Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan*. Pontianak: Balai Aksara, Yudhistira, dan Pustaka Saadiyah.
- Nurjtahjani, Fullchis. 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (PERSERO) APJ Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, volume 2, Nomor 1, hal 56-57.
- Saydam, Goudzali. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Mikro* (dalam tanya jawab). Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiaji, B. 2004. *Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singgih, S. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Supriyono. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Tulus, Agus. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Watimena, Abubakar. 2007. "Pengaruh Motivasi, Perilaku Pemimpin, dan Kesempatan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Biak Papua". *Jurnal eksekutif*, volume 4, nomor 3, Desember 2007, hal 523-530.