

BAB 5

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Surabaya, Indonesia, yang berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja tercipta dengan baik dan selalu ditingkatkan, maka akan berdampak baik pada kinerja para karyawan.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Surabaya, Indonesia, yang berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika disiplin budaya organisasi yang tercipta bersifat positif, maka akan berdampak baik pada kinerja para karyawan.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Surabaya, Indonesia, yang berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi diberikan, maka akan berdampak pada kinerja para karyawan.
4. Disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Surabaya, Indonesia, yang berarti seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dengan menerapkan disiplin kerja yang baik, situasi budaya organisasi yang kondusif dan pemberian

motivasi kepada karyawan maka akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi :

1. Adanya beberapa kuesioner yang tidak diisi secara lengkap sehingga menimbulkan pengurangan jumlah responden dari yang semula 187 responden menjadi 160 responden. Hal ini disebabkan faktor perilaku atau karakter responden yang berbeda-beda. Faktor lainnya adalah jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

5.3 Saran.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

PT. ISS Surabaya, Indonesia harus sering membiasakan karyawannya untuk disiplin walaupun dengan hal-hal kecil seperti ijin saat tidak bisa masuk kerja dan melatih karyawan untuk berani menanggung resiko. Kebiasaan tersebut dapat dicapai apabila atasan PT. ISS Surabaya juga secara bersama-sama mendukung dan memberikan motivasi agar para karyawan mau ikut terlibat dalam proses kedisiplinan kerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan dan penerimaan ide-ide atau gagasan baru dari karyawan. Motivasi juga dapat berasal dari situasi budaya organisasi yang terjadi di PT. ISS Surabaya. Para pemimpin

atau atasan serta rekan kerja harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, kompak dan menyenangkan sehingga seluruh target kinerja dapat tercapai.

2. Bagi peneliti

Selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel-variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan. Selain itu peneliti selanjutnya juga harus memperhatikan jumlah responden dan segala aspek yang akan terjadi seperti situasi dan kondisi para karyawan saat penelitian agar semua angket kuesioner dapat terisi dan memenuhi syarat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 1993. *Hand Book Of Personnel Management Practice*, Kopan Page Ltd, London
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Brahmasari, dkk. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, September: hal 124-135.
- Dahlan Habba, B. M. (2017). The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. *International Journal of Management & Social Sciences* , 61.
- Djarwanto, dan Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta; Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur. 2002. *Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Cetakan 2. Yogyakarta: BPFE

- Kusuma, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 31 No. 1 Februari 2016.
- Kusumawati, R., 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Semarang: *Thesis Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*.
- Koesmono, H. (2005).. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja Serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnal Ekonomi Manajemen* 168-170.
- Malhotra, NK 1999, *Marketing research: An applied orientation*, 3rd edn, Prentice Hall, NewJersey.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: (Gramedia Pustaka Umum).
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, A.S, 1987. *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta : Gunung Agung.
- Musanef, 2002, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jilid Kedua, Jakarta: PT. Gunung Agung

- Pranata, R. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Adira Dinamika Multi Finance Tbk. Arga Makmur Bengkulu Utara. *Skripsi*, 70-82.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 1998. *Organizational Behavior, Concepts, Controversies, Applications, 8th ed.* New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. 2004. *Manajemen*. Jakarta : Indeks
- Robbins, S. P dan T. A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanuddin, F. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Buton Tengah. *Skripsi*, 62-78.
- Sidanti, H, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan. Sekretariat DPRD.
- <https://lp2m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/7HENY-S-MADIUN-JIBEK-1-FEB-2015>. Diakses : 26 Oktober 2018
- Simamora, Henry, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Stie Ykpn
- Soeratno dan Arsyad, Lincolin. 2003. *Metodologi Penelitian: Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMD YKPN

- Solimun (2002), *Structural Equation Modeling LISREL dan Amos*,
Fakultas MIPA Universitas Brawijaya, Malang.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabet
- Sutrisno, Edi. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana
- Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan
Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara
- William B. Werther, Jr and Keith Davis, 1996. *Human Resources And
Personel Management*. Usa : Mcgraw-Hill, Inc. Title
- Winardi. 2007. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Raja
Grafindo Persada: Jakarta
- Wursanto, Ig, 1987. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta; Andi
Offiset.
- Yuwono, Prpto, 1985. *Ekonometri Suatu Pengantar*, Salatiga :
Fakultas Ekonomi UKSW