

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengukuran data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan t hitung $(6,638) > t$ table $(1,670)$.
2. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan t hitung $(4,610) > t$ table $(1,670)$.
3. Variabel Ketrampilan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo dengan nilai signifikan $0,002 < 0.05$ dan t hitung $(3,292) > t$ table $(1,670)$.
4. Variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Ketrampilan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo (Nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan F hitung $63,529 > F$ tabel $2,76$).

5.2 Keterbatasan Penelitian

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, sedangkan pada penelitian ini hanya diambil tiga variabel yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu disiplin, lingkungan, dan keterampilan karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran- saran sebagai berikut :

5.3.1. Bagi Perusahaan :

1. Untuk disiplin kerja indikator yaang mempunyai nilai terendah adalah indikator x1.5 dengan nilai rata-rata 2,9. Indikator tersebut adalah setiap pegawai yang melakukan pelanggaran dan aturan yang ditetapkan dikantor akan diberikan peringatan yang bersifat positif. Peringatan belum dilakukan secara efektif, agar pemberian peringatan ditingkatkan.
2. Untuk lingkungan kerja paling rendah adalah indikator nomor x2.3 dengan nilai rata-rata 3,73. Indikator tersebut adalah hubungan yang baik antara pegawai dengan pemimpin membantu pegawai dalam bekerja. Jadi disana belum terjadi hubungan baik. Kualitas hubungan baik perlu ditingkatkan.
3. Berkaitan dengan peningkatan keterampilan kerja indikator terendah adalah nomor x3.2 denngan nilai rata-rata 3,88. Indikator tersebut adalah karyawan yang ditempatkan memiliki keterampilan yang

sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Harus dikaji ulang agar penempatan bisa sesuai dengan keterampilan karyawan.

4. Dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, kedisiplinan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan oleh manajemen. Perusahaan perlu dengan tegas memberikan sanksi terhadap karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, memacu karyawan agar lebih disiplin dengan cara memberikan iming-iming yang dapat memacu mereka agar bertindak sesuai dengan aturan perusahaan.

5.3.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan menambah responden dari kantor kantor kerja yang lainnya selain dari kantor pusat sebagai sampel penelitian agar hasil dapat digeneralisasikan dan hasil lebih umum tidak hanya terbatas pada satu tempat tersebut, tetapi untuk semua kantor kerja dan merata pada tiap sub departemen pada Perumda Air Minum Tirta Binangun Kulon Progo