

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa hipotesis “Ada hubungan positif persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan Lembaga Penyiaran RRI Yogyakarta” dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan  $r_{xy} = 0,563$  dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), dengan sumbangan efektif sebesar 31,7%; sedangkan sisanya 68,3% disebabkan oleh faktor lain. Arti positif menunjukkan bahwa semakin positif persepsi kompensasi, maka akan semakin tinggi disiplin kerja, begitu juga sebaliknya semakin negatif persepsi kompensasi, maka akan semakin rendah disiplin kerja karyawan Lembaga Penyiaran RRI Yogyakarta. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,563 menunjukkan bahwa hubungan persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada karyawan Lembaga Penyiaran RRI Yogyakarta dalam kategori cukup.

Disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta yang berada pada kategori tinggi sebanyak 28 orang (46,7%), disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta yang berada pada kategori sedang sebanyak 26 orang (43,3%), dan disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta yang berada pada kategori rendah sebanyak 6 orang (10,0%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta yang berada pada kategori tinggi.

Kategorisasi persepsi terhadap kompensasi pada karyawan LPP RRI Yogyakarta yang berada pada kategori positif sebesar 31,7 % (19 subjek), sedangkan kategori negatif sebesar 15 % (9 subjek). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas disiplin kerja pada karyawan LPP RRI Yogyakarta yang berada pada kategori positif.

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi Karyawan LPP RRI Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas karyawan LPP RRI Yogyakarta dengan disiplin kerja dalam kategori tinggi (46,7%), oleh karena itu, karyawan LPP RRI Yogyakarta disarankan untuk mempertahankan dan terus meningkatkan disiplin kerja yang sudah tinggi, dengan cara: datang tepat waktu ke kantor, menaati peraturan kantor yang sudah ditetapkan, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan kantor, dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah dilakukan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan LPP RRI Yogyakarta yang selama ini sudah tinggi.

#### 2. Bagi Manajemen SDM LPP RRI Yogyakarta

Bagi manajemen SDM LPP RRI Yogyakarta disarankan dalam pemberian kompensasi agar lebih bijak lagi dengan mempertimbangkan hasil kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai variabel disiplin kerja agar dapat memilih faktor-faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja, seperti: motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, dan kesejahteraan.
- b. Dalam pelaksanaan penelitian agar dapat memperhatikan waktu pelaksanaan dan situasi lapangan yang tepat dalam menyebarkan skala kepada subjek sehingga subjek dapat mengisi skala dengan tenang dan nyaman.
- c. Peneliti selanjutnya sebaiknya tidak menggabungkan subjek penelitian yang berstatus PNS dan PBPNS dikarenakan kedua status kepegawaian tersebut berbeda karakteristiknya.
- d. Menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar menambahkan status kepegawaian pada kuisisioner agar subjek lebih terkelompokkan dan jelas mana yang PNS dan mana yang PBPNS.
- e. Sebaiknya dalam melaksanakan *try out* menggunakan instansi yang berbeda dengan tempat penelitian, namun masih memiliki karakteristik yang sama dengan subjek penelitian. Hal ini dilakukan jika jumlah subjek yang akan digunakan dalam instansi tersebut mengalami keterbatasan subjek yang sesuai dengan kriteria penelitian yang diajukan peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, R., G. (2008). *The 20 principles of the alexander discipline orthodontics methods, edisi 3*. China: Quintessence co, Inc.
- Amriany dkk. (2004). Iklim organisasi yang kondusif meningkatkan kedisiplinan kerja, *Anima, Indonesian Psychological Journal*, 19 (2). 179-193.
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A. & Byrne, D. (2004). *Psikologi sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Djati, S.P. dan Khusaini, M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Gurning, B. T. A. D. (2010). Hubungan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan pt *lotte shopping* indonesia. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Surakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hadi, S. (2017). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Haedar., Ikbal, M., dan Gunair. (2015). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pt. suraco jaya abadi motor di masamba kabupaten luwu utara. *Jurnal Equilibriu. Vol. 05 No. 01. Halaman 15-21 ISSN 2339-1502*.
- Handayani, D. (2008). Pengaruh gaji, insentif, dan fasilitas terhadap disiplin kerja karyawan pd bpr bank pasar kabupaten boyolali tahun 2007/2008. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII*.
- Jumraedah. (2013). Peran kesejahteraan dalam upaya peningkatan disiplin dan prestasi kerja pegawai negeri sipil pada kantor sekretariat daerah kabupaten kutai timur. *Jurnal Administrasi Reform, Vol.1 No.1, Januari-Maret 2013*.

- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Lifana, M. (2013). Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada pt. bpr wilis putra utama banyuwangi. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*. Hal. 1-5.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Masyhura, F. 2013. Pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pt. jamsostek (persero) cabang sumatra barat. *Jurnal Universitas Negeri Padang*.
- Muljani, N. (2002). kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.4, No.2, September 2002*.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University-Press.
- Priyanto, D. (2010) *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Rakhmat, J. (2008). *Metode penelitian komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik, edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Jakarta: Erlangga.
- Sari, F.M. (2013). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di sd negeri kecamatan gondang mojokerto. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 137-15*.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Singodimenjo. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar & Pasaribu. (2000). *Bagaimana mengelola media korporasi organisasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Soejono. (2000). *Sistem dan prosedur kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen sdm dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfa, M. (2013). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan auto 2000 malang). *Jurnal Ekonomi, vol 3, No 1, 2013*.
- Walgito, B. (2010). *Pengantar psikolog umum*. Yogyakarta: C.V Andi. Offset.
- <https://palapanews.com/2018/03/19/sekda-kota-tangerang-tegur-pegawai-yang-tak-disiplin/>. Diakses tanggal 12 April 2018
- <http://surabaya.tribunnews.com/2018/04/11/bolos-apel-ratusan-asn-di-gresik-dihukum-jemur>. Diakses tanggal 12 April 201