

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang mempunyai tingkat disiplin kerja yang sedang. Ini ditunjukkan dengan skor sebesar 63,5% dengan jumlah frekuensi 40 karyawan, dan yang memiliki disiplin kerja tinggi sebesar 17,5% dengan jumlah frekuensi 11 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah sebesar 19,0% dengan jumlah frekuensi 12 karyawan.
2. Sebagian besar karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang mempunyai tingkat prestasi kerja pada tingkat yang sedang yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 68,3% dengan jumlah frekuensi 43 karyawan, dan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang tinggi sebesar 28,6% dengan jumlah frekuensi 18 karyawan, sedangkan yang memiliki tingkat prestasi kerja yang rendah sebesar 3,2% dengan jumlah frekuensi 2 karyawan.
3. Ada hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang. Dengan hasil korelasi menunjukkan nilai *hitung r* 0.846. Dari tabel 4.3 dapat diketahui nilai *N* adalah 63 dan nilai *tabel r* adalah 0.000. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan apabila *hitung r* lebih besar dari *tabel r* dengan taraf

signifikansi 95%, *hitung r* dari hasil korelasi di atas memiliki nilai *hitung r* 0.846. > *tabel r* 0.000, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang

Mengingat prestasi karyawan besar pengaruhnya terhadap kedisiplinan kerja karyawan, maka pihak pimpinan hendaknya dapat meningkatkan disiplin kerja dengan cara :

- a. Perusahaan meningkatkan berbagai pemenuhan kebutuhan karyawan terutama pada aspek pemenuhan kebutuhan fisik terkait dengan pemberian gaji dan jaminan sosial yang memadai, pemenuhan kebutuhan keamanan dengan melengkapi fasilitas keamanan kerja, pemenuhan kebutuhan sosial pemimpin perlu berupaya memberikan motivasi kepada para karyawannya, apabila pemimpin mampu mendorong karyawannya dengan memenuhi segala kebutuhan dasarnya, diharapkan karyawan dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pemenuhan kebutuhan sosial dengan memberikan pujian atau penghargaan atas keberhasilan kerja karyawan.

- b. Perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawan terutama aspek ketepatan waktu kerja karyawan yang masih kurang ditaati yaitu dengan memberikan sanksi-sanksi yang berlaku.

2. Bagi subjek penelitian

Bagi subjek hendaknya menyadari segala tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan tumbuh kesadaran dari dalam dirinya untuk berusaha melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai suatu tanggungjawab yang harus segera diselesaikan dengan sungguh-sungguh agar tidak ada kesalahan sedikitpun dalam penyelesaian tugas tersebut.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain diharapkan lebih menyempurnakan lagi beberapa kelemahan dalam penelitian ini. Kelemahan tersebut antara lain keterbatasan peneliti dalam mendiskripsikan hasil penelitian serta keterbatasan kemampuan dalam membuat dan mengelolah instrument, perluasan populasi dan jumlah sampel penelitian agar hasil penelitian yang dilakukan akan semakin baik lagi.

Berdasarkan penelitian ini, diharapkan bagi peneliti selanjutnya atau peneliti lain untuk lebih meneliti tentang disiplin kerja dan hubungan atau pengaruhnya dengan hal selain prestasi kerja karyawan seperti hubungannya dengan *self control* atau *self esteem*, juga perbedaannya antara sampel laki-laki dengan perempuan dan juga dengan populasi yang lebih luas dari penelitian ini agar bisa diketahui seberapa besar disiplin kerja pada masyarakat sekarang ini.