

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh secara keseluruhan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari koefisien regresi 0,583 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari koefisien regresi 0,289 dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ .

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya berfokus pada populasi dan sampel dari pegawai yang berstatus PNS dan PBPNS, tidak melibatkan pegawai yang berstatus kontrak, sehingga hasil penelitian ini belum dapat mewakili permasalahan dalam seluruh LPP RRI tertentu.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait dengan proses penyebaran data, dimana peneliti tidak dapat bertemu langsung dengan responden, kuesioner dititipkan melalui Kasabag SDM. Hal ini menyebabkan dari 108 kuesioner yang disebar terdapat 34 kuesioner yang tidak diisi secara lengkap.
3. Penelitian ini hanya menggunakan disiplin kerja dan kompensasi dalam memprediksi kinerja pegawai. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja pegawai sebesar 38,0%. Dengan demikian masih terdapat

62,0% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja pegawai, seperti: motivasi, kompetensi, pemberdayaan, kepuasan kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja.

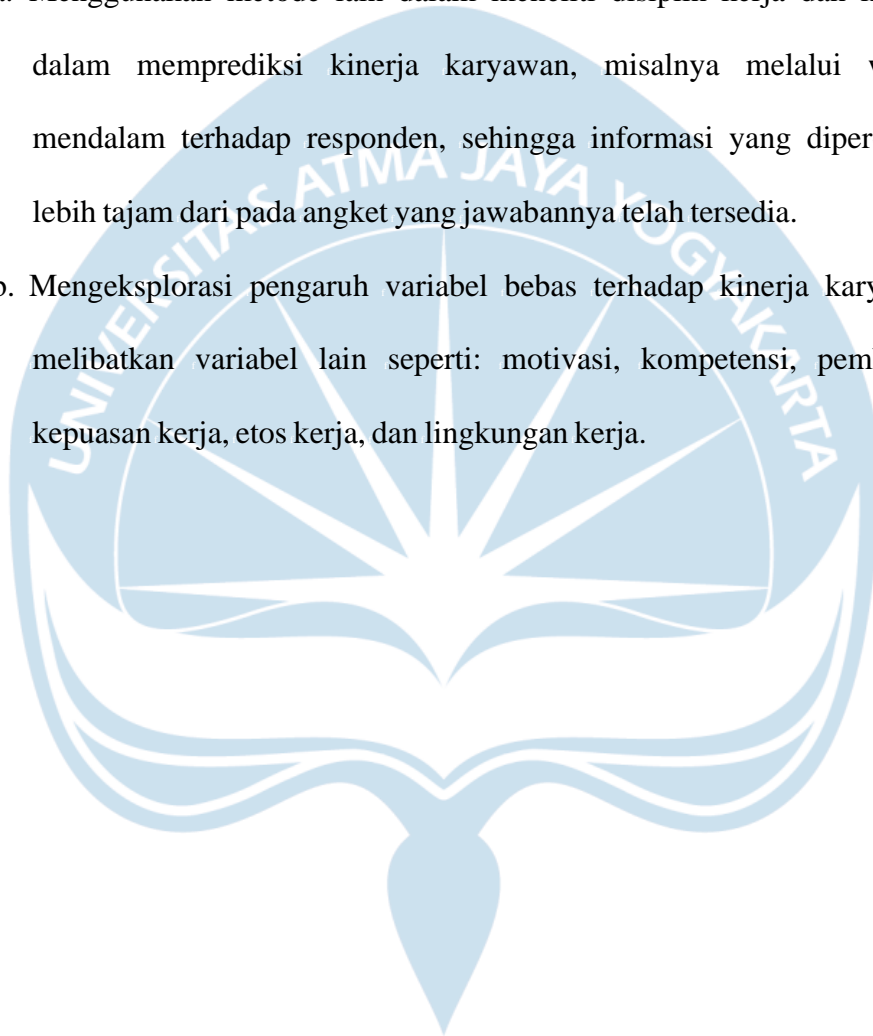
### 5.3. Saran

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

1. Bagi Pimpinan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Yogyakarta
  - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu, karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Yogyakarta hendaknya lebih disiplin dalam bekerja, dengan cara: selalu datang dan masuk kerja tepat waktu, menggunakan peralatan kantor/barang milik negara (BMN) dengan baik dan ikut menjaga/merawatnya, menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal, dan memahami tata tertib dengan benar. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka seyogyanya pemimpin Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Yogyakarta

memberikan kompensasi secara adil sesuai dengan hasil kerja pegawai, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
  - a. Menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan kompensasi dalam memprediksi kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.
  - b. Mengeksplorasi pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan dan melibatkan variabel lain seperti: motivasi, kompetensi, pemberdayaan, kepuasan kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Aktar, S., Sachu, M. K., & Ali, M. E. (2012). The impact of rewards on employee performance in commercial banks of Bangladesh: an empirical study. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(2), 9-15.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bellizzi, J.A., Hasty, R.W. (2000). The Effects of Hiring on The Level of Discipline Used in Response To Poor Performance. *Retrieved from Emerald Group Publishing*.
- Bohlander, George., and Snell, Scott.2010. *Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning*.
- Darmanto, Puji Rianto, Anang Hermawan, dan Wisnu Martha Adiputra. (2011). *Laporan Pemetaan Pro 1 dan Pro 2 Radio Republik Indonesia Tahun 2011*. Jakarta: Direktorat Program dan Produksi LPP RRI (tidak dipublikasikan).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: edisi Kesepuluh Jilid Dua PT Indeks 46-47.
- Detiknews. (2018). Ketimpangan Penghasilan PNS Daerah. <https://news.detik.com/kolom/4004444/ketimpangan-penghasilan-pns-daerah>. Edisi Jumat, 4 Mei 2018
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703.
- Faan, O. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Papua Cabang Yogyakarta*. Tesis Tidak Diterbitkan. Universitas Janabadra.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Husain, B.A. (2020). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(3): 277.
- Hustia, A. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1): 81.
- Jaenudin & Chairunisa, F. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan. *Jurnal Administrasi Negara, 21 Nomor (2), 50-61.*
- Iptian, R., Zamroni, Z., Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7 (8). DOI: <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v>
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFPE.
- Makawimbang, H., Rumapea, P., & Ruru, J. (2015). Kinerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (Studi Tentang Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik RRI Manado). *Jurnal Administrasi Publik 2 (30), 1-12.*
- Mangkunegara, A. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A.V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Media Indonesia. (2019). Disiplin Rendah, 4.494 PNS DKI Bolos Hari Pertama Kerja. <https://mediaindonesia.com/megapolitan/207810/disiplin-rendah-4494-pns-dki-bolos-hari-pertama-kerja>.
- Mililani, T., & Soerjoatmodjo, G.W.L. (2018). Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia. *Buletin KPIM*, 4 (15). <https://buletin.k-pin.org/index.php/arsip-artikel/302-motivasi-dan-kinerja-pegawai-negeri-sipil-pns-di-indonesia>.

- Mubarak, R., Adam, M., & Djalil, M.A. (2020). *The Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia*. East African Scholars Multidisciplinary Bulletin Abbreviated 3(2). DOI: 10.36349/easmb.2020.v03i02.005.
- Pangastuti, P. A. D., Sukirno, S., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292-299.
- Parashakti, R., & Ekhsan, D. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education* 2 (3).
- Rifa, M. N., Sukidjo, S., & Efendi, R. (2019). The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(6), 581-587.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik, edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research Method for Business, 5th ed*. West Sussex: John Wiley & Sons, Inc.
- Setiawan, F., & Kartika, D. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Bali: Universitas Udayana.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimenjo. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono. (2000). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *Jurnal Bening*, 6(1), 202-213.

- Tumilaar, B.R. (2015). Pengaruh Disiplin, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 787-797.*
- Widiasa, A.A.M., & Purnomo, W. (2013). Peningkatan Disiplin Kerja Berdasarkan Pengaruh Analisis Faktor Individu dan Faktor Organisasi Karyawan. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan, 11 (2), 71–75.*
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliandi & Tahir, R. (2019). *Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Performance. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE) ISSN: 2277-3878, Volume-8 Issue-3, September 2019.*

