

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro, dapat ditarik kesimpulan:

1. Tingkat kepuasan kerja pada karyawan *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro berada pada kategori tinggi. Dari 43 responden sebanyak 26 responden dengan persentase 60,5%. Artinya sebagian besar dari jumlah sampel adalah karyawan divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro berada pada tingkat kepuasan kerja yang cukup
2. Tingkat disiplin kerja pada karyawan *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro berada pada kategori tinggi. Dari 43 responden, sebanyak 30 responden dengan persentase 69,8%. Artinya, sebagian besar dari jumlah sampel adalah karyawan divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro menunjukkan bahwa disiplin kerja pada karyawan dalam kategori tinggi.
3. Hasil analisis dari data penelitian yang dilakukan, pada karyawan divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro menunjukkan hasilnya bahwa uji hipotesis di tolak karena nilai signifikan secara statistik $p=0,054$ yang artinya besar dari 0,05. Hal ini dikarenakan jumlah sampel yang terlalu sedikit sehingga hasil analisisnya tidak cukup kuat. Selanjutnya adanya

kelemahan dalam hubungan variabel karena secara statistiknya hubungan variabel tersebut tidak terlalu kuat sehingga sulit untuk menghasilkan nilai signifikannya 0,05.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disarankan beberapa hal terkait dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Bagi karyawan divisi *electrical facility* di PLTA Kerinci Merangin Hidro dapat mempertahankan disiplin kerja, hal ini dimaksudkan agar sikap disiplin pada karyawan semakin baik sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, datang tepat waktu, dan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan,

2. Bagi Pimpinan

Bagi pimpinan agar meningkatkan aturan Perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan serta tegas terhadap karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian dan memperkaya sumber referensi tentang kepuasan kerja dengan disiplin kerja, sehingga dapat melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhinya. Peneliti selanjutnya perlu melakukan wawancara dan observasi secara mendalam yang terjadi dilapangan dan menggunakan sampel yang lebih besar. Selanjutnya peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya untuk meneliti dengan variabel yang sama dan menambahkan variabel kontrol agar dapat

memberikan hasil yang lebih meyakinkan. Peneliti diharapkan dapat memperluas penyajian data yang banyak sehingga peneliti selanjutnya bisa mengambil referensi terbaru terutama pada teori disiplin kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Tafsir Wajiz Usamah'Abdul Karim ar-Rifa'i. (2008). *At-Tafsirul Wajiz li Karim ar-Rifa'a*. Jakarta: Mu'assasah Darul Ulum dan Darul Faiha.
- Alfred R. Lateiner, A. R. (2016). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar. (2019). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Darwis, A. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Denpasar, P. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan dan Aplikasi*. Denpasar: CV. Noah Aletheia.
- Dharnayati, N. P. (2017). Hubungan Hukum Perusahaan Induk Berbentuk Perseroan Terbatas dengan Anak Perusahaan Berbentuk Persekutuan Terbatas dengan Anak Berbentuk Persekutuan Komanditer. *Jurnal Ilmiah*, 66-74.
- Fauzia, F. A., Jonhson, D., & Sundari, O. (2020). GAMBARAN DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN SALES FORCE CV. PERKASA TELKOMSELINDO SALATIGA. *Jurnal Ilmiah MEA*, 511-537.
- Handoko, S. D., Mawardi, N., & hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurmal EMA*.
- Hasibuan, J. S., & silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dengan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, (2).(1).
- Hurriyati, D. (2017). Kepuasan Kerja Dintajau dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 181-188.
- Kreitner, K. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Lateiner, A. R. (2002). *Teknik memimpin pegawai dan pekerja (Alih bahasa : Imam Sujono)*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Lukman , A. L., Harahap, R., & Hardianto, T. A. (2023). Analisa Debit Air untuk Kapasitas Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) Peusangan I Takengo Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Teknik Sipil*, (2).(1).

- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Muhaimin. (2004). Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Turn Over Karyawan Operator Shawing Computer Produksi Pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung. *Jurnal Psyche*, (1).(1).
- Muhyadin. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*.
- Periantalo. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Permedi, R. H. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 966-973.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, (4).(1).
- Robot, F. (2021). Dampak Ketidaksiplinan, Keterlambatan Pelaporan dan Komunikasi yang Buruk terhadap Prestasi Karyawan pada Pt. Telekomunikasi Indonesia TBK Manado. *Jurnal EMBA*, 1106-1114.
- Safriza, H. B. (2021). *Monograf Disiplin Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan UMKM*. Jawa Tengah: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Sasmita, R. A., & Puspitadewi, N. S. (2023). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Workshop Pt X. *Jurnal Penelitian Psikologi* , (10).(01).
- Spector. (2000). *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice (second edition)*. United States of America: John Wiley & Sons.
- Spector. (2000). *Industrial and Organizational Psychology : Research and Practice (second edition)*. United States of America: John Wiley & Sons.
- Spector, P. E. (2016). *Industrial and Organization Psychology : Research and Practice (Seventh Edition)*. Hoboken: Department of Psychology University of South Florida.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas organisasi (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wandira, A. (2024). Analisis Kedisiplinan Kerja di Lembaga Konsultasi & Bantuan Hukum Janabadra Yogyakarta. *FRIMA* , 1532-1537.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. jakarta 13220: PRENADAMEDIA GROUP.

Zamora, R. (2019). Kinerja: Lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja pada pt escotama handal batam. *Equilibiria*, (07)(02).



UIN IMAM BONJOL
PADANG