

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada masing-masing variabel Disiplin Kerja, Penilaian Kinerja dan Kinerja Pegawai tingkat pencapaiannya pada katagori cukup. Hal ini berarti perusahaan harus mampu meningkatkan masing-masing variabel penelitian tersebut terutama pada variabel Kinerja Pegawai RS Columbia Asia Medan.
2. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RS Columbia Asia Medan. Hal ini berarti semakin baik tingkat Disiplin Kerja, maka akan semakin meningkat pegawai dalam melakukan Kinerjanya.
3. Variabel Penilaian Kinerja pada hasil uji t pada pegawai di RS Columbia Asia Medan diperoleh hasil bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di RS Columbia Asia Medan, artinya hipotesis diterima.
4. Hasil uji F diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja dan Penilaian kinerja secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di RS Columbia Asia Medan.

## 1.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut ini :

1. Disiplin kerja merupakan hal yang wajib ada di sebuah perusahaan dan para pegawai diwajibkan melaksanakannya sesuai indikator disiplin kerja maka para pegawai wajib mematuhi aturan seperti disiplin waktu, disiplin peraturan, tanggung jawab, kerja sama dan ketaatan pada tiap pegawai. Hal ini harus menjadi perhatian utama pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di RS Columbia Asia Medan.
2. Penilaian kinerja merupakan suatu dorongan agar para pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya melalui indikator kesediaan, kepribadian, komunikasi, inisiatif dan kejujuran dimana penilaian pada setiap para pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka dari itu diharapkan dalam melakukan penilaian harus melaksanakan langsung tanpa perantara agar tidak terjadi kesalahan saat menilai para pegawainya.
3. Kinerja merupakan suatu hasil yang harus dicapai oleh para pegawai. Melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas, dan komitmen kerja sangat-sangat mempengaruhi suatu hasil kinerja para pegawai. Maka dari itu para pemimpin harus memperhatikan para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar memperbaiki keterbatasan dan kekurangan yang ada didalam penelitian ini dan juga dapat menambah atau

memperdalam ruang lingkup penelitian ini melalui literatur-literatur yang terlebih lengkap tentang disiplin kerja dan penilaian kinerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY