

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik dari data yang diperoleh:

1. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Medan Timur.
2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Medan Timur.
3. Variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Medan Timur.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, disarankan yaitu:

1. Disiplin kerja terhadap kesesuaian waktu : Sebaik – baiknya disiplin kerja adalah disiplin terhadap aturan waktu pada perusahaan, seperti : hadir ke kantor secara tepat waktu, tidak terlambat datang ke kantor, serta hadir tanpa menipis absen (menggunakan fasilitas *finger print* / mesin absen wajah *face recognition* / *absensi retina mata*)

2. Disiplin kerja dalam mentaati peraturan perusahaan : Sebaiknya, pegawai dapat disiplin dalam hal mengenakan seragam pakaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan ditiap harinya.
3. Disiplin kerja dalam hal kesesuaian pekerjaan : Sebaiknya, atasan memberikan pekerjaan kepada pegawainya sesuai dengan keahlian dan bidang yang dimiliki oleh pegawai, agar tugas yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.
4. Motivasi kerja dalam hal kesesuaian penghargaan diri : Seharusnya, atasan memberikan apresiasi seperti pujian ataupun *reward* dalam bentuk sertifikat pencapaian kinerja, hadiah dalam bentuk barang atau juga uang pada waktu – waktu tertentu, seperti pada saat pencapaian target perusahaan, serta perayaan keagamaan lainnya, kemudian selanjutnya dapat berupa apresiasi dalam bentuk selebrasi atau perayaan kantor, seperti : melakukan kegiatan diluar kantor yang dibiayai oleh perusahaan seperti makan siang bersama, serta melakukan kegiatan *outbound*.
5. peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, serta diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti : pendidikan, kepemimpinan, kompensasi, kemampuan kerja, serta kondisi kerja dan kerja sama.



THE
Character Building
UNIVERSITY