

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan evaluasi pengaruh kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan, maka penulis menarik kesimpulan dan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat dibuat kesimpulan, yaitu:

1. Dari hasil pengolahan data primer yang telah dilakukan peneliti diperoleh persamaan $Y = 5,371 + 0,410 X_1 + 0,616 X_2 + e$.
2. Dari hasil perhitungan t hitung variabel Kecerdasan Emosional karyawan $4,290 >$ dari t_{tabel} yaitu 1,660 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Hal ini berarti hipotesis diterima. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja $5,178 >$ dari t_{tabel} yaitu 1,660 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis diterima.
3. Dari hasil uji F sebesar 27,719, dan nilai F tabel dengan taraf signifikan 5% dan $df = 97$, maka akan di bandingkan dengan F table dengan taraf kesalahan 5 % adalah = 3,090 maka $F_{\text{hitung}} = 27,719 > F_{\text{table}} (3,090)$. Dengan demikian , dapat ditarik kesimpulan koefisien arah regresi berganda pada taraf signifikan 0.05 yang artinya Kecerdasan Emosional

dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 36,4% terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan, Sedangkan sisanya 63,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari Variabel penelitian ini.

5.2. Saran

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

1. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan harus memiliki Kecerdasan Emosional dan Disiplin Kerja yang baik yang dapat mendukung satu sama lain.
2. Kecerdasan Emosional yang di miliki PT PLN (Persero) Pembangkit Sumatera Bagian Utara Sektor Belawan harus dijaga karena di dalam organisasi melakukan pekerjaan tidak hanya membutuhkan logika, tantangan pekerjaan juga memerlukan kemampuan berelasi dan berempati seperti saat mengambil suatu keputusan juga diperlukan kecerdasan emosional.
3. Disiplin kerja dari para karyawan harus lebih ditingkatkan lagi. Karyawan harus lebih menghormati pimpinan dan datang tepat waktu serta

menyelesaikan tugas tepat waktu agar kinerja karyawan dapat meningkat setiap waktunya.

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literature-literatur yang lebih lengkap tentang kecerdasan emosional dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan lain-lain.

