

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan bab-bab diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro.
2. Secara parsial besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro adalah 22,40%, besarnya pengaruh motivasi kerja adalah 30,59%. Dan secara simultan besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PLTA Kerinci Merangin Hydro adalah 52,9%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil perhitungan TCR maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Pada variabel Kinerja terdapat pertanyaan dengan nilai TCR terendah yaitu tentang “Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan” yaitu sebesar 69,30%, maka dari itu dapat disarankan agar pihak HRD dapat lebih menseleksi karyawan dengan tingkat pengetahuan yang luas agar dapat meberikan sumbangan pikiran dalam menyelesaikan permasalahan.

2. Pada variabel Disiplin kerja terdapat pertanyaan dengan nilai TCR terendah yaitu tentang “Mengutamakan efisiensi dalam melakukan pekerjaan” yaitu sebesar 78,69%, maka dari itu diharapkan untuk karyawan lebih mendahulukan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan jobdesk sebelum memberi bantuan untuk karyawan lain.
3. Pada variabel motivasi kerja terdapat pertanyaan dengan nilai TCR terendah yaitu tentang “Saya dapat mengembangkan diri dari berbagai bidang pekerjaan lain” yaitu sebesar 69,58%, maka dari itu dapat disarankan untuk pihak manajemen PLTA Kerinci Merangin Hydro dapat memberikan suatu sesi untuk pelatihan atau pengembangan kemampuan karyawan.

