

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang di paparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

5.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi empiris yang menjelaskan pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat menjadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi Teoritis dalam penelitian ini adalah:

Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang di sampaikan oleh peneliti, dimana teori menyatakan bahwa Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan Hasibuan, (2016:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian Krisyanto, (2019) yang

menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori yang di sampaikan oleh peneliti, Aditya Reza, Regina (2010) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mahesa (2010) juga menunjukkan hal yang sama yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa teori dan penjelasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi, oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang untuk akan terciptanya kinerja karyawan yang baik.

5.3. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

- a. Disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT memiliki kelemahan dan perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator saya selalu taat terhadap aturan waktu, dengan Indeks 53,7%. Saran yang dapat saya berikan

adalah perusahaan harus lebih mengawasi ketaatan karyawan pada peraturan yang telah ditetapkan.

- b. Motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT memiliki kelemahan. Saran yang dapat saya berikan adalah perusahaan perlu melakukan pergerakan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja pada indikator saya selalu bekerja dengan semangat sebagai daya pendorong, dengan Indeks 54,6% karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun saran untuk motivasi kerja pada indikator saya mempunyai kemampuan membentuk kealihan, dengan Indeks 54,6% harus ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan semakin baik.
- c. Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT memiliki kelemahan dan perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator saya selalu memperhatikan kuantitas dalam melakukan pekerjaan, dengan Indeks 55,0% saran yang dapat saya berikan adalah perusahaan harus lebih mengawasi agar dapat pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan lebih baik.