

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan analisis regresi berganda antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bidang SDM PT.PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa barat dan Banten maka berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut dapat:

1. Gambaran mengenai motivasi pada kantor Bidang SDM dan Organisasi PT.PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa barat dan Banten dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan rasa aman, (3) kebutuhan rasa sosial, (4) kebutuhan penghargaan diri, (5) kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi cukup baik akan tetapi belum optimal. motivasi merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan karena dapat meningkatkan dorongan untuk karyawan, apabila karyawan telah dimotivasi dengan baik maka akan bermanfaat dalam bekerja sehingga akan menghasilkan hasil yang baik dan tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Dimensi kebutuhan rasa sosial yang menunjang merupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kebutuhan fisiologis.

2. Gambaran mengenai disiplin kerja pada kantor Bidang SDM dan Organisasi PT.PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa barat dan Bantendapat dilihat dari dimensi-dimensinya, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dan taat terhadap peraturan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi menurut karyawan menilai disiplin kerjayang telah diberlakukan perusahaan telah berjalan dengan cukup baik. Disiplinkerja merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bekerja. disiplin kerja ini berfungsi untuk menciptakan keteraturan serta kedisiplinanketika melaksanakan tugas, apabila hal ini telah tercipta maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan menjadisemangat bekerja sehingga menghasilkan hasil yang baik. Dimensi taat terhadap aturan waktumerupakan dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan dimensi yang memiliki penilaian paling rendah dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah taat terhadap aturan lainnya.
3. Gambaran mengenai kinerja karyawan pada kantor Bidang SDM dan Organisasi PT.PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa barat dan Banten yang diukur berdasarkan 1) hasil kerja, 2) pengetahuan pekerjaan, 3) kecekatan mental, 4) inisiatif,5) sikap, dan 6) Disiplintermasuk berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah terpenuhi. Dimensi yang memiliki penilaian paling tinggi yaitu sikap dan dimensi yang memiliki penilaian paling terendah yaitu disiplin.

4. Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada bidang SDM dan Organisasi PT.PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten dengan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
5. Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.
6. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat korelasi sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis merekomendasikan beberapa hal mengenai pelaksanaan motivasi dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1. Motivasi pada bidang SDM PT.PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat ditingkatkan pada aspek kebutuhan aktualisasi diri dengan cara perusahaan harus terus memberikan dorongan kepada karyawan supaya memperoleh keunggulan dalam bekerja dan berikan kesempatan pada karyawan untuk dapat mengembangkan segala potensi yang ada dalam dirinya, memberikan kesempatan untuk mendapat

promosi jabatan supaya karyawan tidak merasa jenuh dan bosan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Disiplin kerja pada bidang SDM PT.PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat dengan memberikan kesadaran mengenai pentingnya kehadiran dengan ketidakhadiran karyawan yang tinggi sehingga perlu segera diselesaikan oleh perusahaan misalnya dengan meningkatkan disiplin perusahaan dengan memberikan sanksi yang tegas atau teguran bagi karyawan yang sering datang terlambat atau tidak hadir sehingga akan karyawan yang terlambat atau tidak hadir akan jera dan tidak mengulangnya lagi, maka kedisiplinan pun akan meningkat.
3. Kinerja karyawan pada bidang SDM PT.PLN (Persero) Kantor Induk Distribusi Jawa Barat dan Banten dapat ditingkatkan pada aspek disiplin hal ini tidak dapat dibiarkan oleh perusahaan karena karyawan merupakan salah satu faktor penentu dalam suatu perusahaan maka jika karyawan kurang merasa disiplin dalam bekerja maka akan berdampak pada kualitas kerja serta kinerja yang rendah dan berakibat pada tujuan perusahaan yang sulit tercapai. Oleh karena itu perusahaan harus fokus dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dengan demikian penulis merekomendasikan supaya perusahaan tetap menjaga, meningkatkan kembali kinerja karyawan melalui motivasi dan disiplin kerja demi mewujudkan tujuan perusahaan.

5. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai dasar dalam melakukan penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja dengan indikator serta objek yang berbeda.

