

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis pada bab IV dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP 3 Magelang.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang.
4. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang adalah kepuasan kerja.

#### **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti memiliki keterbatasan seperti:

Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja untuk memprediksi kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang. Dalam penelitian ini kontribusi variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja

cukup rendah. Kontribusi data menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 12,4% dengan demikian masih terdapat 87,6% faktor lain yang dapat memberikan penjelasan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang.

### **5.3. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Pihak PT.PLN (Persero) UP 3 Magelang
  - a. Peningkatan kinerja karyawan dapat diwujudkan dengan meningkatkan motivasi kerja, terutama pada indikator pengembangan kreativitas kerja dan pengembangan kemampuan kerja karena kedua indikator tersebut merupakan indikator dengan nilai terendah. Maka dari itu pimpinan perlu memperhatikan terhadap peningkatan kedua indikator tersebut.
  - b. Pimpinan perlu memperhatikan penempatan peraturan kedisiplinan yang sesuai, dikarenakan hal-hal seperti peraturan waktu, dapat menyebabkan turunya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan bekerja tidak mentaati peraturan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
  - c. Perusahaan harus mampu meningkatkan serta menyesuaikan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan terutama pada indikator kepuasan terhadap pengakuan kerja, kepuasan terhadap kemajuan organisasi. Untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja dalam perusahaan karena kedua

indikator tersebut merupakan indikator dengan nilai terendah, sehingga perusahaan harus mampu meningkatkan kedua indikator diatas.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja agar hasil penelitian lebih lengkap lagi.
- b. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja ataupun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dalam penelitian ini masih ada 87,6% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.