

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil uji penelitian pada pembahasan bab tiga tentang pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY), maka terdapat kesimpulan serta saran yang dapat dijadikan referensi bagi perusahaan yang berhubungan dengan disiplin kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian penelitian ini yang telah dijelaskan pada bab pembahasan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel parsial intervening pada PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel parsial intervening pada PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti akan memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah saran yang diberikan oleh peneliti untuk perusahaan, yaitu:

1. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden dalam variabel kepemimpinan, terdapat dua indikator dengan nilai rata-rata yang rendah yaitu pengarahan, penghargaan dan pengakuan. Maka, terdapat saran dari peneliti yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.

- a) Penghargaan dan Pengakuan

Perusahaan dapat meningkatkan penghargaan dengan memberikan apresiasi yang lebih terbuka, seperti penghargaan karyawan

berprestasi atau insentif berbasis pencapaian. Selain itu, atasan sebaiknya memberikan pengakuan secara langsung terhadap kontribusi karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja.

b) Pengarahan

Atasan perlu memastikan bahwa setiap tugas diberikan dengan instruksi yang jelas dan mudah dipahami agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan. Selain itu, bimbingan secara berkala dan komunikasi yang terbuka akan membantu karyawan lebih memahami tanggung jawab mereka.

2. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden dalam variabel kepuasan kerja, terdapat dua indikator dengan nilai rata-rata yang rendah yaitu pengarahannya, penghargaan dan pengakuan. Maka, terdapat saran dari peneliti yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan.

a) Disiplin Kerja

Perusahaan perlu menegakkan kebijakan disiplin yang konsisten agar karyawan merasa adil dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selain itu, pemberian sanksi dan penghargaan yang seimbang dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan perusahaan.

b) Kepemimpinan

Atasan harus lebih proaktif dalam membangun komunikasi yang efektif dan mendukung kebutuhan karyawan agar mereka merasa dihargai. Gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan transparan

akan meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

### 3. Kinerja Karyawan

#### a) Kualitas (Mutu)

Perusahaan perlu memastikan bahwa standar kerja dipahami dengan jelas oleh karyawan melalui pelatihan dan evaluasi berkala. Dengan demikian, kualitas pekerjaan yang dihasilkan akan lebih konsisten dan sesuai dengan harapan perusahaan.

#### b) Kuantitas (Jumlah)

Manajemen dapat mengoptimalkan beban kerja dengan pembagian tugas yang lebih efisien agar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Selain itu, penyediaan sumber daya yang memadai akan membantu meningkatkan produktivitas tanpa mengorbankan kualitas kerja.

#### c) Pengawasan

Atasan harus melakukan monitoring yang lebih sistematis dengan memberikan umpan balik secara berkala untuk memastikan pencapaian target kerja. Pendekatan ini akan membantu meningkatkan akurasi pekerjaan serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif.