

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Pada penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hasil dari penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
2. Terdapat pengaruh yang negatif antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara
4. Terdapat pengaruh yang positif antara Kompetensi terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
5. Terdapat pengaruh yang positif antara Motivasi terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
6. Tidak terdapat pengaruh yang positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Surabaya Utara.
7. Terdapat pengaruh yang positif antara Kinerja Pegawai terhadap Kinerja Perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.

6.2. Saran

Saran yang dapat penulis berikan sehubungan dengan penelitian ini, antara lain :

1. Manajemen PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Surabaya Utara hendaknya dapat mempertahankan dan secara kontinyu diharapkan dapat meningkatkan kondisi yang ada, baik yang berkaitan dengan kompetensi pegawai, motivasi pegawai, dan kompensasi yang diberikan sehingga kinerja pegawai minimal dapat dipertahankan dan dalam jangka panjang akan dapat ditingkatkan seiring dengan bertambah baiknya kondisi dan lingkungan kerja yang ada.
2. Pimpinan perusahaan pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara dalam menumbuhkan kinerja perusahaan yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai, perlu menciptakan suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara, terus memberikan pelatihan bagi karyawan dan meningkatkan perlindungan terhadap kecelakaan kerja. Peningkatan kondisi kerja ini diharapkan dapat menyenangkan karyawan, dimana diharapkan para pegawai akan merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan semangat, produktif dan menampilkan kinerja yang baik dan pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Surabaya Utara.
3. Bagi para praktisi atau pihak organisasi pemerintah perlu memperhatikan indikator-indikator pada masing-masing variabel penelitian yang dipergunakan

dalam penelitian ini, supaya diperoleh pemahaman yang sama antara karyawan dan pihak organisasi pemerintah di lapangan. Perlu diperhatikan supaya motivasi dapat bermanfaat meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar karyawan lebih banyak diberikan peluang untuk berprestasi dan berpartisipasi, di samping selalu terus menerus ditingkatkan kemampuan profesionalnya. Dengan demikian maka diharapkan motivasi yang ada dalam diri karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

4. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan dukungan bagi teori yang sudah ada selama ini. Oleh karenanya bagi para peneliti berikutnya disarankan perlunya untuk meninjau dan memperluas pemahaman tentang variabel yang telah dipergunakan dalam penelitian ini dengan variabel yang baru.
5. Masih dirasakan perlunya penelitian lanjut dengan mempergunakan indikator-indikator lainnya dalam mengukur kinerja karyawan melalui indikator-indikator yang dimiliki secara khusus berdasar pemahaman berbagai bidang ilmu manajemen lainnya dan bukan hanya didasarkan pada manajemen sumber daya manusia.