

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS V26 selama penelitian di PT. PLN UP3 Surabaya Selatan, kesimpulan yang dapat ditarik adalah:

1. Hasil pengujian antara variabel independen disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Pengujian yang dilakukan terhadap disiplin kerja sebagai variabel independen dan prestasi kerja karyawan sebagai variabel dependen membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian, terhadap pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja tidak memiliki dampak signifikan pada prestasi kerja karyawan.
4. Hasil dari pengujian variabel independen pelatihan kerja dengan variabel dependen prestasi kerja karyawan dapat membuktikan bahwa

pelatihan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

5. Hasil yang paling dominan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap prestasi karyawan yaitu pada variabel pelatihan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskan, penulis menyampaikan beberapa saran, yaitu:

1. Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ini, serta memperluas pemahaman mengenai sumber daya manusia.
2. Untuk meningkatkan prestasi karyawan, PT. PLN UP3 Surabaya Selatan diharapkan dapat terus mempertahankan penerapan disiplin kerja, motivasi, dan pelatihan yang sudah ada, serta mengembangkan lebih lanjut aspek-aspek tersebut agar prestasi karyawan dapat terus ditingkatkan.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja dan pelatihan kerja, serta meninjau kembali strategi peningkatan motivasi karyawan untuk penguatan budaya kerja dan lingkungan positif.
4. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dan landasan bagi penelitian selanjutnya, dengan menambahkan jumlah sampel yang lebih besar serta variabel lain yang belum dipertimbangkan, yang

5. mungkin dapat memberikan temuan baru yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.
6. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau bahan bacaan bagi pihak lain yang tertarik dengan topik sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan prestasi kerja karyawan.