

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan selanjutnya bisa disimpulkan bahwasanya komitmen organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda secara positif:

1. Komitmen organisasi memengaruhi secara positif dan signifikan dengan nilai  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $7,690 > t$  tabel  $1,981$ , sehingga komitmen organisasi yang terus dibangun akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda.
2. Disiplin kerja memengaruhi secara positif dan signifikan dengan nilai  $sig$   $0,40 > 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $2,080 > 1,981$  sehingga  $H_2$  diterima Disiplin Kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda secara positif signifikan. Sehingga disiplin kerja yang akan terus dibangun bisa meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Samarinda.
3. Kinerja karyawan bisa diketahui nilai  $f$  hitung lebih besar daripada  $f$  tabel sehingga bisa disimpulkan bahwasanya Komitmen Organisasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda secara simultan

#### B. Keterbatasan

Peneliti, berbicara dari pengalaman pribadi, mencatat sejumlah batasan yang melekat pada proses penelitian:

1. Jumlah sampel yang dipakai sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah seluruh pegawai PT. PLN (Persero) Area Samarinda, dikarenakan terbatasnya ketersediaan responden untuk mengisi kuesioner yang kami berikan. Khusus untuk karyawan di bidang ini yang jarang punya waktu untuk menjangkau karena jumlah pekerjaan di bidang ini terlalu banyak

dan banyak karyawan di bidang ini yang tidak tahu cara mengakses internet.

2. karena setiap responden memiliki pemikiran, asumsi, dan pemahaman yang unik, dan karena faktor lain seperti kejujuran dalam mengisi kuesioner, maka informasi yang diberikepada responden melalui kuesioner tidak selalu menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya dalam proses pengumpulan data

### **C. Saran**

Berlandaskan kesimpulan mengenai pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda disarankan yakni:

1. Untuk karyawan departemen seperti teknisi, jaringan dan layanan PT. PLN (Persero) Area Samarinda diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya agar mereka bisa memberikan pelayanan yang maksimal dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi manajemen kantor PT. PLN (Persero) Area Samarinda diharapkan untuk bisa menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menyediakan dan memperhatikan hal-hal yang menguatkan komitmen organisasi kerja yang membuat karyawan semakin loyalitas terhadap perusahaan, dan juga perusahaan wajib mampu menyediakan fasilitas dan alat kerja komprehensif untuk mendukung kinerja karyawan.

3. Diharapkan peneliti selanjutnya bisa memakai sampel penelitian yang lebih efisien dan efektif, serta memperbanyak sampel ataupun responden yang akan digunakan.