

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pada bagian akhir skripsi, penulis akan memaparkan kesimpulan yang dapat diambil, keterbatasan penelitian dan saran yang didasarkan pada temuan hasil penelitian terhadap karyawan PT. Samadista Karya Di Jakarta Selatan, mengenai pengaruh disiplin (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

1. Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y=16,290+0,560X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,557 artinya memiliki tingkat hubungan sedang (cukup kuat). Koefisien determinasi sebesar 0,311 artinya kinerja dipengaruhi oleh disiplin sebesar 31,1% sedangkan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,003 > 1,990$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y=18,425+0,561X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,707 artinya memiliki hubungan kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,500 artinya kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 50,0% sedangkan sisanya sebesar 50,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,947 > 1,990$) dan diperkuat

oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Hasil penelitian disiplin dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y=13,043+0,226X_1+0,458X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,731 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 0,534 artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin dan pengembangan karir sebesar 53,4%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($45,262 > 3,112$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian yang peneliti lakukan masih memiliki berbagai kekurangan karena adanya keterbatasan yang peneliti temukan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan penelitian yang penulis sampaikan diakhir penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
2. Peneliti hanya menganalisis pengaruh dari dua variabel independen yaitu variabel Disiplin dan Pengembangan Karir terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan misalnya faktor Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja,

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan maka saran yang ingin penulis sampaikan yaitu:

1. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel disiplin diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu “saya akan mematuhi seluruh peraturan perusahaan yang berlaku tanpa pengecualian” dengan nilai rata-rata 3,75. Dengan demikian perusahaan disarankan memperkuat budaya disiplin melalui sosialisasi peraturan yang lebih rutin, memberikan contoh nyata dari pimpinan, serta menerapkan sistem *reward and punishment* yang konsisten. Selain itu, pelatihan mengenai etika kerja dan nilai-nilai organisasi juga perlu ditingkatkan agar karyawan lebih memahami pentingnya mematuhi aturan secara menyeluruh.
2. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel pengembangan karir diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu “proses promosi di perusahaan dilakukan secara transparan dan berdasarkan kinerja” dengan nilai rata-rata 3,53. Upaya yang dapat untuk meningkatkan perusahaan dapat memperbaiki transparansi promosi dengan menetapkan kriteria yang jelas dan terbuka, menginformasikan proses penilaian secara menyeluruh kepada seluruh karyawan, serta melibatkan penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Selain itu, komunikasi yang jujur dan terbuka antara manajemen dan karyawan terkait peluang promosi dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi kerja.

3. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kinerja karyawan diperoleh pernyataan yang paling rendah yaitu “saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa banyak bergantung pada arahan” dengan nilai rata-rata 3,36. Dengan demikian perusahaan perlu mendorong kemandirian karyawan melalui pelatihan yang meningkatkan kepercayaan diri dan pengambilan keputusan. Selain itu, pemberian tanggung jawab yang lebih besar secara bertahap serta pembinaan oleh atasan dapat membantu karyawan menjadi lebih mandiri dan proaktif dalam menyelesaikan tugas.