

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan:

5.1.1 Penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara faktor disiplin kerja (X_1) pada kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti cabang Malinau.

5.1.2 Penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara faktor motivasi kerja (X_2) pada kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti cabang Malinau.

5.1.3 Penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara faktor pengembangan karir (X_3) pada kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti cabang Malinau.

5.1.4 Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nusantara Surya Sakti cabang Malinau.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dilihat dari hasil determinasi Adjusted R Square sebesar 0.334 atau 33.4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebas adalah erat. Sedangkan sisanya 66.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sebaiknya peneliti selanjutnya lebih mempertimbangkan untuk menambahkan variabel independen selain disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir untuk mengembangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dan merujuk pada skor rata- rata setiap indikator, saran yang dikemukakan mengacu kepada indikator yang memiliki skor rata- rata terendah diantara indikator yang lain untuk masing- masing variabel.

Berdasarkan hal tersebut, saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

5.3.1 Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel disiplin kerja, indikator secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin memiliki skor terendah. Maka perusahaan dan pimpinan perusahaan lebih memperhatikan dan secara berkala untuk memberikan saran dan arahan untuk karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

5.3.2 Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel motivasi kerja, indikator tuntutan target dalam pekerjaan yang diberikan oleh atasan

memicu semangat untuk maju memiliki skor terendah. Untuk hal itu, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan motivasi dan semangat karyawan guna mencapai tuntutan target dalam perusahaan.

5.3.3 Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel pengembangan karir, indikator perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mengembangkan karir memiliki skor terendah. Maka perusahaan memotivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan memberikan kesempatan untuk melanjutkan karir ke jenjang yang lebih tinggi.

5.3.4 Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel kinerja karyawan, indikator karyawan memiliki kualitas kerja yang baik, karyawan memiliki pengetahuan dan kempuan yang baik tentang pekerjaan, dan kinerja karyawan selalu terpenuhi target kuantitas kerjanya memiliki skor terendah. Berdasarkan nilai skor terendah agar dapat dijadikan acuan pada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

