

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Centratama Menara Indonesia Tbk”. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis pertama (H1) untuk variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).  
Pengembangan Karir berkedudukan cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan Karir dapat berjalan dengan baik apabila dalam melakukan pekerjaan secara bahagia, maximal, dan optimal.
2. Hasil pengujian secara parsial atau yang disebut dengan uji t pada hipotesis kedua (H2) untuk variabel Motivasi (X2) juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).  
Motivasi akan didapatkan dengan cara bekerja keras atau berinteraksi dengan sopan dan berperilaku baik, dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian secara simultan atau yang disebut dengan uji F pada hipotesis ketiga (H3) secara bersama-sama Variabel Pengembangan Karir dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan dari adjusted R square yang tinggi sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model penelitian ini. Dari sini dapat disimpulkan bahwa apabila Variabel Pengembangan Karir dan Variabel Motivasi dari instansi akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi karyawan.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan dari peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak khususnya bagi pihak perusahaan PT. Centratama Menara Indonesia Tbk. Implikasi manajerial dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu lebih memperhatikan jalur Karir Karyawan, memberikan indikator yang jelas tentang syarat dan ketentuan untuk mendapatkan Pengembangan Karir. Dengan begitu maka Karyawan akan memahami dengan jelas bagaimana mereka harus bekerja dan ada target yang akan mereka capai sehingga membuat para Karyawan lebih semangat dalam bekerja untuk bisa Mengembangkan Karir mereka.
2. Karena Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka setiap atasan harus bisa membangun kesadaran para karyawannya untuk memiliki Motivasi yang tinggi karena itu bisa menjadi cara meningkatkan Kinerja Karyawan. Kebutuhan akan prestasi akan membuat Karyawan semangat dan unggul dalam bekerja.
3. Kinerja Karyawan dinilai sangat penting karena tanpa Kinerja Karyawan yang baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Untuk itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan handal. Karena sumber daya manusialah yang berperan aktif dalam kegiatan oprasional perusahaan. Ada beberapa perbaikan yang harus dilakukan untuk menunjang agar Kinerja Karyawan meningkat, yaitu salah satunya memperbaiki kebijakan-kebijakan yang ditetapkan perusahaan, misalnya memberikan reward serta kompensasi kepada setiap karyawan. Menjalani hubungan komunikasi dengan cara meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan yang disarankan oleh karyawan terkait dengan tugas yang diberikan. Selain itu pimpinan juga perlu melakukan pengawasan untuk mengawasi operasional kerja karyawan, guna menghindari tindakan indisipliner pada peraturan serta prosedur kerja.